

# FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS



La Generalitat Valenciana concedeix a l'empresa:

**FUNDACION NOVATERRA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**  
(NIF: G97514699)

amb Pla d'Igualtat visat d'aplicació en tots els seus centres radicats a la Comunitat Valenciana, d'acord al Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell el segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" de conformitat amb l'establert a l'Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

con Plan de Igualdad visado de aplicación en todos sus centros radicados en la Comunitat Valenciana, de acuerdo al Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell el sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" de conformidad con lo establecido en la Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Data d'inici:

03/02/2022

Data d'Expiració:

02/02/2026

Firmat per Maria Such Palomares el  
27/01/2023 13:23:13  
Càrrec: Directora General de l'Institut  
Valencià de les Dones



**FUNDACIÓN NOVATERRA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**  
**(NIF: G97514699)**

Exp: 292/22

**RESOLUCIÓ DEL PROCEDIMENT ADMINISTRATIU  
INICIAT PER LA FUNDACIÓ NOVATERRA DE LA  
COMUNIDAD VALENCIANA, SOBRE SOL·LICITUD DE  
VISAT DEL PLA D'IGUALTAT EN L'EMPRESA**

**RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
INICIADO POR LA FUNDACIÓN NOVATERRA DE LA  
COMUNIDAD VALENCIANA SOBRE SOLICITUD DE VISADO  
DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA**

**ANTECEDENTS DE FET**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMER.-** La FUNDACIÓ NOVATERRA FUNDACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, va presentar per conducte del seu representant legal, sol·licitud de visat del Pla d'Igualtat, per al període comprés entre el 3 de febrer de 2022 i el 2 de febrer de 2026.

**PRIMERO.-** La FUNDACIÓN NOVATERRA FUNDACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, presentó por conducto de su representante legal, solicitud de visado del Plan de Igualdad, para el periodo comprendido entre el 3 de febrero de 2022 y el 2 de febrero de 2026.

**SEGON.-** Examinada la documentació presentada amb la sol·licitud i estimada correcta, s'ha efectuat el corresponent anàlisi tècnic sobre l'adequació de les mesures contingudes en el Pla d'Igualtat presentat als criteris fixats en Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, havent-se emés un informe positiu.

**SEGUNDO.-** Examinada la documentación presentada con la solicitud y estimada correcta, se ha efectuado el correspondiente análisis técnico sobre la adecuación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad presentado a los criterios fijados en Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, habiéndose emitido informe positivo.

**TERCER.-** Havent-se elevat Proposta de Resolució de validació del Pla d'Igualtat presentat i concessió del visat.

**TERCERO.-** Habiéndose elevado Propuesta de Resolución de validación del Plan de Igualdad presentado y concesión del visado.

**FONAMENTS DE DRET**

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMER.-** És competent per a resoldre la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones d'acord amb el que preveu l'article 20.3 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre dones i hòmens, l'article 6 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana, i l'article 4.2.1.m) de l'Ordre 3/2021, de 30 de març de 2021, de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, per la qual es desenvolupa el Decret 170/2020, de 30 d'octubre, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques

**PRIMERO.-** Es competente para resolver la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el artículo 6 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, y el artículo 4.2.1.m) de la Orden 3/2021, de 30 de marzo de 2021, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Polítiques Inclusives, por la que se desarrolla el Decreto 170/2020, de 30 de octubre, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Polítiques Inclusives.

Inclusives.

**SEGON.-** La documentació aportada per l'empresa sol·licitant, reuneix els requisits de l'article 3.4 en relació amb l'article 5.3 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana.

En virtut d'això,

#### RESOLC

Acordar la **VALIDACIÓ i CONCESSIÓ DEL VISAT** del Pla d'Igualtat a la **FUNDACIÓ NOVATERRA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA** i l'**ÚS DEL SEGELL "FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS"**, d'aplicació en tots els seus centres radicats a la Comunitat Valenciana, per al període comprés entre el 3 de febrer de 2022 i el 2 de febrer de 2026.

De conformitat amb l'article 20.3 de la Llei de 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, l'empresa haurà de presentar un **informe d'avaluació de resultats** a mitjan període de la vigència del pla d'igualtat i un altre a la seua finalització, davant la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones.

Contra la present resolució que no posa fi a la via administrativa, podrà interposar-se Recurs d'Alçada, en el termini d'un mes davant de l'Il·lm. Secretari Autonòmic d'Igualtat i Diversitat de Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, d'acord amb el que disposen els articles 121 i 122 de Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. De conformitat amb el que es disposa en l'article 14.2 de la mateixa Llei, les persones jurídiques hauran de relacionar-se amb la les Administracions Públiques a través de mitjans electrònics. En conseqüència la documentació haurà de presentar-se via Seuctrònica de la GVA.

**SEGUNDO.-** La documentación aportada por la empresa solicitante, reúne los requisitos del artículo 3. 4 en relación con el artículo 5.3 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

En su virtud,

#### RESUELVO

Acordar la **VALIDACIÓ y CONCESIÓN DEL VISADO** del Plan de Igualdad a la **FUNDACIÓN NOVATERRA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA** y el **USO DEL SELLO "FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS"**, de aplicación en todos sus centros radicados en la Comunitat Valenciana, para el periodo comprendido entre el 3 de febrero de 2022 y el 2 de febrero de 2026.

De conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, la empresa deberá presentar un **informe de evaluación de resultados** a mitad del periodo de vigencia del plan de igualdad y otro a su finalización, ante la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres.

Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes ante el Ilmo. Secretario Autonómico de Igualdad y Diversidad de Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, conforme a lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la misma Ley, las personas jurídicas deberán relacionarse con la las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos. En consecuencia la documentación deberá presentarse vía Sede Electrónica de la GVA.

Firmat per Maria Such Palomares el  
27/01/2023 13:23:13  
Càrrec: Directora General de l'Institut  
Valencià de les Dones

# **II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**



# MEDIDAS Y CONCLUSIONES DEL I PLAN DE IGUALDAD



## MEDIDAS DESARROLLADAS EN EL I PLAN DE IGUALDAD (2016-2020)

En el periodo de 2016 a 2020, se desarrolló el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Dicho Plan contó con las siguientes medidas:

ÁREA	MEDIDAS
<b>Selección</b>	MEDIDA 1. Procesos de selección no discriminatorios
	MEDIDA 2. Incorporación de las mujeres a puestos en que se encuentren infrarrepresentadas
	MEDIDA 3. Formación en criterios objetivos de selección
<b>Retribuciones</b>	MEDIDA 1. Vigilancia de la discriminación retributiva
<b>Promoción</b>	MEDIDA 1. Promoción del acceso a la mujer a cargos de responsabilidad
	MEDIDA 2. Fomento de la capacitación de las mujeres para su promoción profesional
<b>Formación</b>	MEDIDA 1. Plan de formación específica en Igualdad de Oportunidades
<b>Conciliación</b>	MEDIDA 1. Incremento de la flexibilidad laboral
	MEDIDA 2. Programas de sensibilización en materia de conciliación
<b>Salud laboral y prevención acoso</b>	MEDIDA 1. Modificar los estatutos de la entidad
	MEDIDA 2. Eliminación de la imagen sexista de la entidad
	MEDIDA 3. Eliminación del lenguaje sexista en los documentos y publicaciones de la entidad
	MEDIDA 4. Catálogo de buenas prácticas en Igualdad
	MEDIDA 5. Acciones de modelado social y voluntariado en igualdad de oportunidades

Finalizado el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que se implantó en la entidad, Fundación Novaterra se plantea el desarrollo de su II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que tendrá vigencia 2020 al 2024, para ello pasaremos a analizar los resultados del II Plan, actualizaremos el diagnóstico de situación actual de la Fundación y elaboraremos una serie de medidas nuevas alineadas con el desarrollo e implantación de la Igualdad en la Fundación.

## 1.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DEL PLAN

En los últimos años hemos visto sentarse las bases jurídicas y normativas para el impulso no solamente del concepto de igualdad entre hombres y mujeres, sino de su aplicación práctica que permite cumplir con el principio de igualdad efectiva. La legislación vigente establece la igualdad como un principio básico de la regulación del mercado de trabajo, estableciendo las condiciones para la obligatoriedad de su cumplimiento y dotando al sistema jurídico de herramientas para su promoción a todos los niveles. A este fin tenemos que analizar el progreso realizado tanto en el marco nacional, como en el europeo y comunitario.

### Marco europeo de igualdad

Desde su fundación como unión económica, la Unión Europea se ha consagrado en la definición y búsqueda del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Ya en el Tratado de Roma del 57, que regulaba las bases del mercado común, se hacía hincapié en el principio de igual remuneración para hombres y mujeres. Si bien este reconocimiento es más una declaración de intenciones que una norma efectiva de aplicación social, con la entrada en vigor del Tratado de Maastricht en 1993 la Unión hacía importantes avances en materia de igualdad legitimando la adopción de medidas de acción positiva orientadas a compensar y equilibrar la desigualdad contra la mujer.

Sin embargo, no es hasta 1997 cuando la Unión Europea da un salto cualitativo en la lucha por la igualdad de género con el Tratado de Ámsterdam, que sienta las bases del reconocimiento de la igualdad como objetivo transversal comunitario, estableciendo la *“obligación de adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, y entre otros, de orientación sexual”* (Art. 13)

Ahora bien, la labor legislativa de la Unión no se ha limitado a declaraciones de intenciones formuladas en tratados, sino que ha descendido al nivel de directivas comunitarias específicas de igualdad centradas en las áreas de acceso al empleo, retribución, protección social, dignidad en el trabajo y participación equilibrada en la toma de decisiones, con un total de 17 directivas en un espacio de 25 años. Es importante destacar el papel de la Carta de Derechos Fundamentales de 2000 que recoge todo el avance legislativo promulgado en tratados, convenciones y jurisprudencia, y que si bien no aporta ningún derecho nuevo sí ejerce un importante valor de consolidación y visibilización de los derechos reconocidos por la Unión hasta el momento.

Además de con abundante normativa, la Unión Europea actúa directamente sobre la igualdad efectiva mediante los Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre

Hombres y Mujeres. Estos programas son aprobados por el Consejo Europeo y establecen los objetivos de consecución a medio plazo, proporcionando un marco de elaboración de políticas que influye directamente en la legislación de los Estados miembro, así como financiación y apoyo técnico para medidas transnacionales de fomento de la igualdad. Desde 1982 se han puesto en marcha cinco Programas de Acción Comunitaria para la igualdad que, progresivamente, han ido incorporando acciones positivas de fomento de la igualdad y la asunción de la perspectiva de género en las bases del desarrollo legislativo de los países miembro, con iniciativas integrales como el programa EQUAL (2001-2006) o el Plan de trabajo para la Igualdad (2006-2010).

### **Marco nacional de igualdad**

En materia de igualdad la legislación española encuentra dos referentes claros, la constitución y la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La constitución española recoge el principio fundamental de igualdad en su artículo 14 y establece la competencia de su promoción y defensa en los poderes públicos en su artículo 9.2.

Por su parte, la LOI 3/2007 recoge el testigo de la constitución y la abundante normativa europea creando una base legislativa sin precedentes que establece las herramientas para la promoción no de la igualdad, sino del principio de igualdad efectiva y transversal, es decir, como principio general que debe ser tenido en cuenta en todas y cada una de las políticas promovidas por el Estado.

De la LOI cabe destacar sus principios generales, que suponen el marco legislativo aplicable en España y establecen toda una serie de derechos y obligaciones mínimos exigibles para garantizar la efectividad de las medidas y la consecución de sus objetivos. Así pues:

- Tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Obliga a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de nacionalidad, domicilio o residencia.
- Tiene dimensión transversal, afectando a todos los ámbitos de la vida, especialmente a las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas.
- Establece las garantías procesales para la tutela del derecho de igualdad con inversión de la carga de prueba, es decir, es la persona acusada la que tiene que demostrar que no ha infringido la ley.
- Legitima las acciones públicas con competencias en materia de mujer y para la defensa de los derechos de igualdad.
- Establece un marco general que legitima la adopción de acciones positivas.

- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de órganos de gobierno, en cargos de responsabilidad y en la normativa del régimen electoral.

A nivel de intervención en el mundo del trabajo y la empresa, la LOI establece una serie de medidas que aportan herramientas y deberes nuevos a implantar en la empresa. Así quedan regulados los Planes de Igualdad, pasando a ser obligatorios en empresa de más de 50 trabajadores/as y en aquellos casos en que por sanción administrativa sea procedente implantarlos como medida sustitutiva de la sanción. Establece a su vez medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, establece el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, creando el permiso de paternidad autónomo y dotándolo de prestación económica. Además, establece la obligatoriedad de formular medidas concretas a favor de la igualdad dentro del ámbito de la negociación colectiva, garantizando así que sean las partes las que acuerden su contenido de forma libre y responsable.

La normativa aportada por la LOI repercute de forma directa sobre el Estatuto de los Trabajadores/as, modificando y ampliando algunos de los derechos recogidos en éste para adaptarlos al objetivo de consecución de la igualdad efectiva. Afecta entre otros a la adaptación y distribución de la jornada laboral, a permisos retribuidos por cuidado de hijos y personas dependientes, permisos de lactancia, reducciones por guarda legal, distribución de las vacaciones, condiciones de supresión de contrato y excedencias entre otros.

### **Marco autonómico de igualdad**

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana establece en el apartado 25 de su artículo 49 la competencia de los organismos autonómicos en materia de promoción de la mujer, determinando la igualdad en materia de empleo y trabajo como ámbito de actuación de la Generalitat. De igual modo, el artículo 11 del Estatuto establece que es competencia de la Generalitat garantizar que mujeres y hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y en igualdad de condiciones.

Partiendo de la base de lo dispuesto en la LOI y en el Plan de Igualdad de Oportunidades para el período 2006-2009, el Consell de la Generalitat promulga el Decreto 133/2007 de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las empresas y entidades de la Comunidad Valenciana, estableciendo:

- El procedimiento para la consecución del visado de los Planes de Igualdad en el territorio valenciano.
- La obligatoriedad por parte de empresa u organizaciones participadas principalmente con capital público de elaborar un Plan de Igualdad.

- La obligatoriedad de las empresas cuyo Plan haya sido visado de aportar anualmente un informe de evaluación de resultados.

- Los requisitos mínimos en cuanto a contenido y documentación necesaria para la validación de los Planes de Igualdad en el territorio de la Comunidad Valenciana.

**Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

## **CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL**

### **Artículo 61. Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones

Las organizaciones del sector aunque no alcancen la cifra de 250 trabajadores promoverán la implantación de un plan de igualdad de empresa. Los pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales serán los siguientes:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa. Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

El plan de acuerdo a la Ley 3/2007 tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases:

1.a fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.

2.a fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3.a fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este plan.

4.a fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

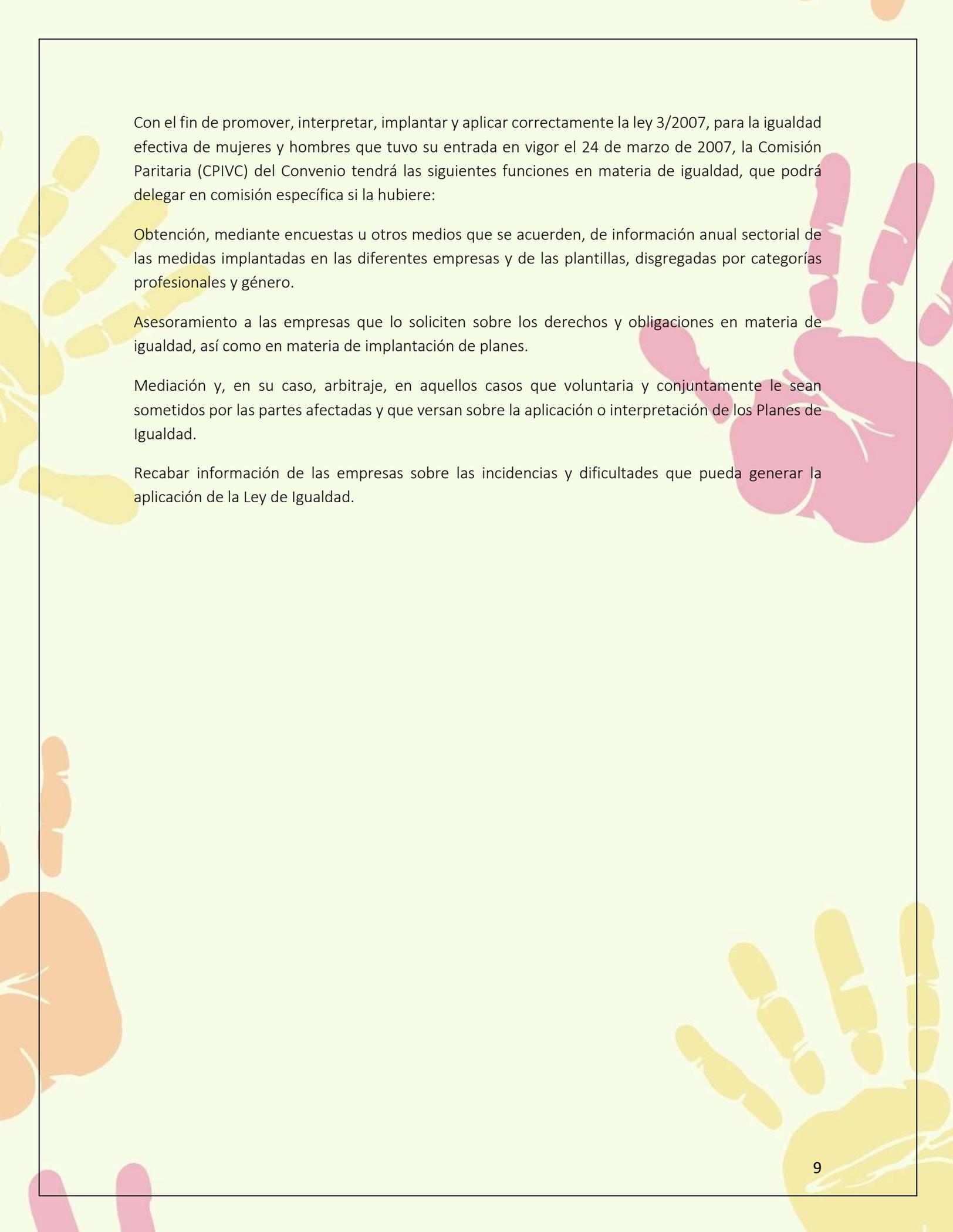
5.a fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las cuales se han llevado a término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el procedimiento de denuncia del acoso.

La Comisión de Igualdad en su primera reunión deberá dotarse de un reglamento de funcionamiento que incluya los nombres de las personas que la constituyen, a quién representan y su porcentaje de representatividad conforme resultado de elecciones sindicales; así como la periodicidad de las reuniones.

No se contabilizará dentro del crédito de horas legalmente establecido, el tiempo empleado para desarrollar esta labor y conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

De las reuniones se levantará acta que deberá recoger, entre otras cosas, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas de cada parte.

**Artículo 62. Funciones de la comisión paritaria (CPIVC) del convenio en materia de igualdad.**



Con el fin de promover, interpretar, implantar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, la Comisión Paritaria (CPIVC) del Convenio tendrá las siguientes funciones en materia de igualdad, que podrá delegar en comisión específica si la hubiere:

Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.

Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

## 2.- PRETENSIONES DEL PLAN

Reunidos de una parte la gerencia de la Fundación y de otra la representación del personal de la misma, es nuestra intención en el presente documento recoger los acuerdos alcanzados sobre la planificación de las acciones a adoptar en el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de nuestra organización, así como hacer manifiesto el compromiso de la totalidad de la Fundación en el desarrollo e implantación de un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que mejore la situación actual de la organización en dicho principio, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Nuestro objetivo con la elaboración e implantación del plan de igualdad de Fundación Novaterra es garantizar y hacer visible el acceso de nuestro personal a los derechos de igualdad de trato y no discriminación que les son legalmente reconocidos, así como promover los principios y valores de igualdad en el seno de nuestra organización como garantía de un funcionamiento más justo y efectivo, que nos permita crecer como entidad y que a su vez permita un disfrute óptimo de nuestras empleadas y nuestros empleados de su experiencia de trabajo en Fundación Novaterra.

Con este objetivo general en mente, consideramos la necesidad de establecer una serie de objetivos específicos que nos ayuden a articular nuestra voluntad de mejora en el principio de igualdad y nos permita aplicarla de una forma directa a la realidad cotidiana de la Fundación. Para ello contemplamos los siguientes objetivos específicos:

**1.- Confección del diagnóstico de la situación de género de la organización** que nos permita detectar las necesidades específicas en materia de género de la plantilla, analizando la información desagregada por sexo y teniendo en cuenta las áreas establecidas por la Ley.

**2.- Diseño participativo de las medidas de acción a abordar**, contando para ello con la colaboración de todo el personal de la Fundación, partiendo de la dirección y la representación del personal. Para garantizar esta participación contemplamos la necesidad de comunicar a nivel interno todos los avances logrados en materia de igualdad, las razones que nos impulsan a llevar a cabo las acciones de igualdad y los valores en que se sustenta todo el proceso.

**3.- Mejora de las condiciones de conciliación** entre vida familiar, laboral y privada, como objetivo a alcanzar de forma concreta y que aporta un valor añadido en las condiciones laborales de la plantilla y nos permite avanzar en el principio de igualdad, facilitando que mujeres y hombres puedan compaginar su vida laboral y familiar, fomentando y haciendo posible a su vez la corresponsabilidad en el hogar.

**4.- Mejora de la salud psicosocial de la plantilla**, dado que el principio de igualdad tiene una aplicación global en la Fundación fomenta la percepción de justicia en procesos tan importantes como la selección, promoción, formación o retribución, mejorando la percepción de equidad del personal sobre las acciones de la Fundación, mejorando su bienestar psicosocial y aumentando la posibilidad de aparición de procesos positivos como el engagement, el compromiso.

**5.- Constituir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la Fundación**, pasando a formar parte inequívoca de la cultura Fundación y guiando por tanto nuestras acciones e influyendo de forma transversal en todos los procesos internos y externos de la Fundación.

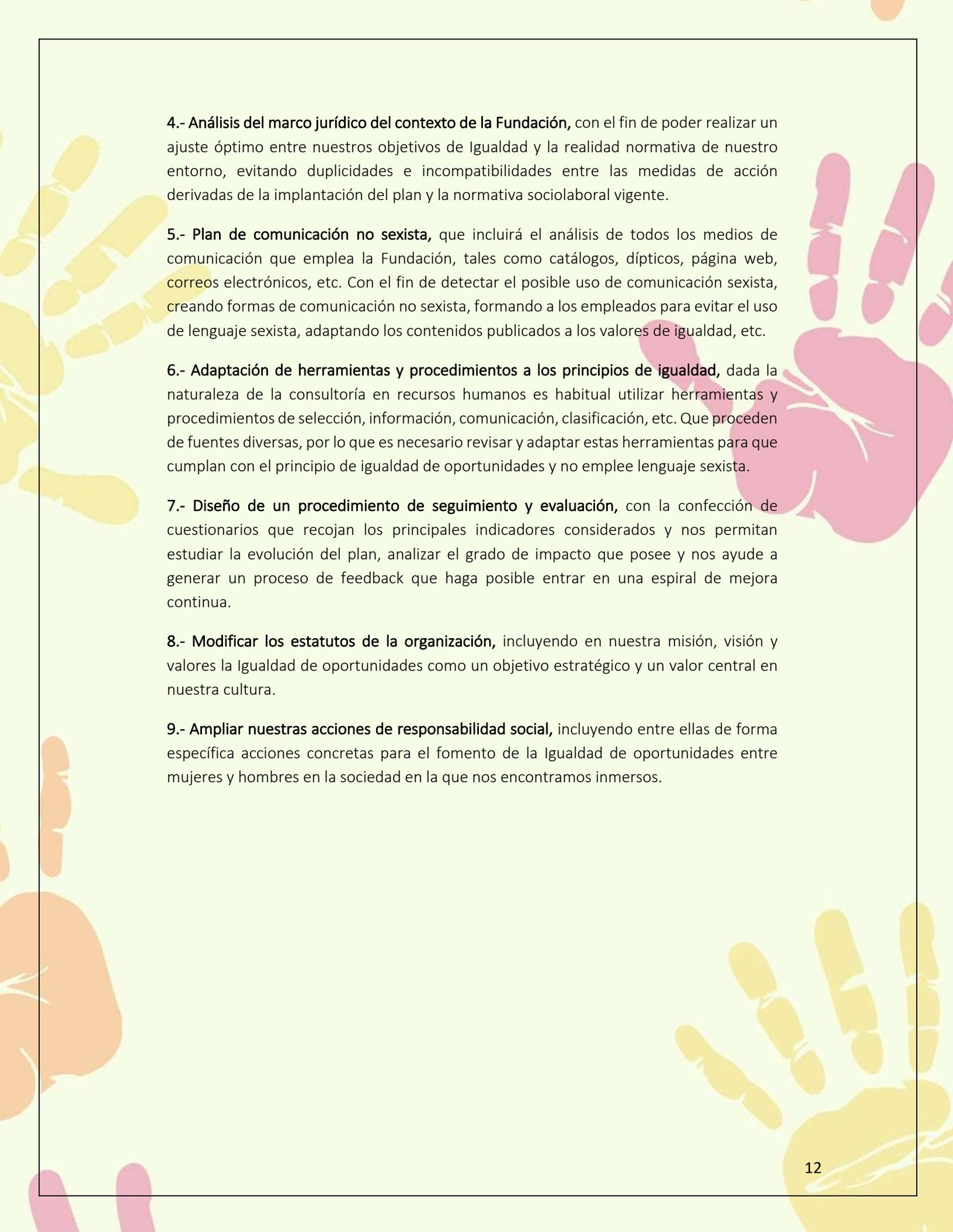
**6.- Incluir el principio de igualdad entre nuestras acciones de responsabilidad social Fundación**, contribuyendo con nuestras acciones a lograr una sociedad más igualitaria, aportando un modelo social de igualdad, proporcionando un trabajo igualitario a nuestra plantilla y gestionando nuestras actividades como consultora de recursos humanos desde la perspectiva de género, aportando por tanto nuestro enfoque a las Fundación con las que trabajamos y extendiendo nuestros valores de igualdad progresivamente al conjunto de la sociedad.

Con el propósito de alcanzar los objetivos planteados, contemplamos la puesta en marcha de la elaboración e implantación de un plan de Igualdad de oportunidades que, en el plazo de un año, nos permita avanzar en nuestros propósitos de desarrollo del principio de igualdad. Para el correcto desarrollo del mismo contemplamos la realización de las siguientes actuaciones:

**1.- Creación del grupo de trabajo para la Igualdad**, se crea un grupo de trabajo formado por la Dirección y la representación de la plantilla, que formará el Comité de Igualdad.

**2.- Confección del diagnóstico de género**, teniendo como modelo la Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad a la hora de determinar los datos a analizar, los indicadores adecuados para reflejar los fenómenos de género, cuestionarios para recabar información cualitativa, etc. Los responsables de la ejecución de esta actuación serán los integrantes del equipo de trabajo para la Igualdad de la Fundación.

**3.- Estudio y estandarización de la situación de conciliación**, se encuestará la situación de conciliación entre vida familiar, laboral y privada de los trabajadores y trabajadoras a fin de poder contrastar los resultados obtenidos con la normativa vigente y tratar de encontrar mejoras a la misma orientadas a las necesidades reales y aplicadas de la plantilla.



**4.- Análisis del marco jurídico del contexto de la Fundación,** con el fin de poder realizar un ajuste óptimo entre nuestros objetivos de Igualdad y la realidad normativa de nuestro entorno, evitando duplicidades e incompatibilidades entre las medidas de acción derivadas de la implantación del plan y la normativa sociolaboral vigente.

**5.- Plan de comunicación no sexista,** que incluirá el análisis de todos los medios de comunicación que emplea la Fundación, tales como catálogos, dípticos, página web, correos electrónicos, etc. Con el fin de detectar el posible uso de comunicación sexista, creando formas de comunicación no sexista, formando a los empleados para evitar el uso de lenguaje sexista, adaptando los contenidos publicados a los valores de igualdad, etc.

**6.- Adaptación de herramientas y procedimientos a los principios de igualdad,** dada la naturaleza de la consultoría en recursos humanos es habitual utilizar herramientas y procedimientos de selección, información, comunicación, clasificación, etc. Que proceden de fuentes diversas, por lo que es necesario revisar y adaptar estas herramientas para que cumplan con el principio de igualdad de oportunidades y no emplee lenguaje sexista.

**7.- Diseño de un procedimiento de seguimiento y evaluación,** con la confección de cuestionarios que recojan los principales indicadores considerados y nos permitan estudiar la evolución del plan, analizar el grado de impacto que posee y nos ayude a generar un proceso de feedback que haga posible entrar en una espiral de mejora continua.

**8.- Modificar los estatutos de la organización,** incluyendo en nuestra misión, visión y valores la Igualdad de oportunidades como un objetivo estratégico y un valor central en nuestra cultura.

**9.- Ampliar nuestras acciones de responsabilidad social,** incluyendo entre ellas de forma específica acciones concretas para el fomento de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad en la que nos encontramos inmersos.

# APLICACIÓN, VIGENCIA Y ÁREAS DE TRABAJO



## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad se aplica en todo el territorio español para Fundación Novaterra y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que Fundación Novaterra pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

## VIGENCIA

El presente Plan, conjunto de medidas, ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, dispondría inicialmente de un plazo determinado de vigencia dilatado dada la naturaleza de sus objetivos y de las acciones necesarias para alcanzarlos, entendiéndose un periodo necesario de vigencia de cuatro años, **comenzando el 3 de julio del 2020 y concluyendo el 2 de julio del 2024.**

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del presente.

## ÁREAS DE TRABAJO

Este Plan se enmarca en la gestión de la Igualdad implantada por Fundación Novaterra, y se constituye como su II Plan de Igualdad de Oportunidades con vigencia 2020 a 2024 y que enmarca las áreas de trabajo que establece la ley y que las enmarcamos en las siguientes:

- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO
- ÁREA DE CLASIFICACIÓN
- ÁREA FORMACIÓN
- ÁREA DE RETRIBUCIONES
- ÁREA SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO
- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

# MEDIDAS DE ACTUACIÓN



## ÁREA DE SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

### MEDIDA 1.- ELABORAR UN REGISTRO Y BASE DE DATOS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO

#### OBJETIVO GENERAL

Mejorar la incorporación de mujeres a los puestos de trabajo de la Fundación y ver diferencias a nivel de experiencia y formación profesional que pueda darse por puesto de trabajo con el fin de evitar una discriminación a la hora de la selección de personal.

#### ACCIONES

- Registro de todos los procesos de selección tanto interno como externo.
- Registro de las candidaturas aptas al puesto de trabajo con el desglose por sexo.
- Registro de las candidaturas de los procesos de selección con desglose por sexo, desarrolladas por empresas de selección externas o empresas de trabajo temporal.
- Modificación del protocolo de selección para incluir el registro de procesos de selección.
- Organización de una base de datos de posibles candidatas que han presentado su curriculum de manera voluntaria sin tener proceso de selección abierto.

#### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Recursos Humanos
- **Destinatarios:** personal a incorporar
- **Metodología:** registro en base de datos propia.
- **Temporalización:** 2021

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Protocolo de selección no sexista Documentación actual utilizada para entrevistas	150 €

#### Indicadores de evaluación:

- Número de procesos de selección
- Número de candidaturas por sexo
- Número de incorporaciones por sexo

## MEDIDA 2.- EVALUAR LOS CANALES DE DIFUSIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO Y ELABORAR UN PROTOCOLO DE ACCIÓN, PROCURANDO DIVERSIFICAR EN LO POSIBLE, CON EL FIN DE CAPTAR CANDIDATURAS DE AMBOS SEXOS PARA TODOS LOS PUESTOS

### OBJETIVO GENERAL

Mejorar la selección e inserción de mujeres en aquellos puestos de trabajo de la Fundación en la que se encuentren infrarrepresentadas y mejorar la equidad en puestos de trabajo a través de los procesos de selección desarrollados por la Fundación de manera interna y externa.

### ACCIONES

- Evaluar los canales usados para la captación de personal
- Diseñar un protocolo de actuación a la hora de la captación en diferentes canales, para ello se modificará el actual protocolo de selección.
- Llevar un registro de los procesos de selección para saber quién lo ha realizado, cuántas mujeres y cuantos hombres se han presentado y cuál ha sido el resultado del proceso.

### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Recursos Humanos
- **Destinatarios:** Candidatas y candidatos a las ofertas de empleo
- **Metodología:** modificación del protocolo de selección de la Fundación y base de datos de procesos y canales.
- **Temporalización:** 2021

Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Protocolo de selección no sexista Base de datos de procesos	150 €

### Indicadores de evaluación:

- Número de canales usados para la selección
- Número de candidaturas por sexo por canal
- Modificación del protocolo de selección

## ÁREA DE FORMACIÓN

### MEDIDA 1.- FORMACIÓN DE ACTUALIZACIÓN DE CONCEPTOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO PARA COMITÉ

#### OBJETIVO GENERAL

El Comité de Igualdad es el órgano creado mediante este Plan que promoverá e impulsará las medidas que aquí se recogen. Por ello, es esencial que se ponga todas las herramientas formativas a disposición de este Comité, conociendo todos los matices acerca de la Igualdad de Oportunidades para asegurar el correcto desarrollo y planteamiento de las medidas descritas.

#### ACCIONES

- Desarrollo de una formación participativa para los integrantes del Comité de Igualdad, con la finalidad de complementar sus conocimientos en lo relativo a la Igualdad de Oportunidad, así como su actualización.
- Formación y entrenamiento especializado con la finalidad de que la perspectiva de género pueda recorrer toda la organización y sus proyectos en marcha.

#### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Comisión de Igualdad y Dirección
- **Destinatarios:** Comité de Igualdad
- **Metodología:** formación presencial específica para los integrantes del Comité de Igualdad, focalizada en el desarrollo de implantación de Planes de Igualdad.
- **Temporalización:** 2020

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Materiales formativos Docentes externos	500 €

#### Indicadores de evaluación:

- Número de asistentes
- Grado de satisfacción con la formación recibida

## MEDIDA 2.- MEJORAR LA FORMACIÓN DEL PERSONAL RESPONSABLE Y CON PERSONAL A CARGO

### OBJETIVO GENERAL

Con el fin de fomentar los principios de Igualdad establecidos en la Política definida por la Fundación y complementar el Plan de Igualdad se hace necesario el poder formar a las personas responsables de las diferentes áreas para poder trabajar estos valores en cadena en todos los niveles del organigrama.

### ACCIONES

- Definir un programa de formación en habilidades y valores de igualdad y diversidad para fomentar que las personas responsables de las diferentes áreas de la Fundación formen de manera interna a su personal a cargo.
- Realizar un programa de formación específico para las personas responsables de cada área de la Fundación.
- Enseñar formas diferentes de formar en valores en igualdad.

### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Responsable de Recursos
- **Destinatarios:** Responsables.
- **Metodología:** Tras formar a un nivel general al personal responsable, se determinará mediante una ronda de entrevistas qué formación específica puede aportar valor añadido a cada puesto. Tras determinar que conocimientos son importantes para implantar la perspectiva de género en todos los procesos de la Fundación, se confeccionará un catálogo de cursos adaptados al puesto y se formará a las personas que ocupan cada respectivo puesto.
- **Temporalización:** 2020

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Materiales formativos Docentes externos/as	12.000 €

### Indicadores de evaluación:

- Número de alumnos/as formados/as y horas de formación
- Resultado de las encuestas de satisfacción

## ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**MEDIDA 1.- IMPARTICIÓN DE MÓDULOS DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD PARA LOGRAR LA IMPLICACIÓN DE TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LAS UNIDADES FAMILIARES DE LA PLANTILLA**

### OBJETIVO GENERAL

Dada la creciente dificultad hoy en día para poder compaginar la vertiente laboral con la personal de nuestras vidas, se dispone de una serie de medidas de conciliación y corresponsabilidad. El hecho de que los trabajadores y las trabajadoras puedan conocer dichas medidas facilita su utilización para poder disponer de una calidad de vida plena en ambos aspectos, así como atender a las posibles responsabilidades y cargas de cualquier tipo de los trabajadores y las trabajadoras tengan asumidas.

### ACCIONES

- Informar a los trabajadores y las trabajadoras sobre las medidas que se promueven en lo que respecta a conciliación y corresponsabilidad.
- Cartelería y comunicación de diferentes medidas de interés para los trabajadores y trabajadoras en cuanto a corresponsabilidad y conciliación.

### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Comisión de Igualdad y Dirección
- **Destinatarios:** Toda la plantilla
- **Metodología:** Campaña comunicación acerca de la corresponsabilidad y medidas de conciliación laboral.
- **Temporalización:** 2021

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Cartelería y elementos de comunicación Buzón de sugerencias	250 €

### Indicadores de evaluación:

- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han recibido información y han podido llegar a conocer diferentes medidas de corresponsabilidad y conciliación laboral.

## MEDIDA 2. MEJORAR LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DEL PERSONAL.

### OBJETIVO GENERAL

Tradicionalmente, las mujeres son las que han presentado mayores índices de absentismo en las organizaciones, debido a que culturalmente han tenido atribuidas determinadas competencias familiares, y la situación no ha cambiado significativamente tras su incorporación al mercado laboral. Se trata de evitar que las empleadas sean las que presenten un mayor nivel de absentismo debido a su mayor responsabilidad asumida en determinadas tareas familiares como el cuidado de los hijos.

De este modo, se dará difusión de las medidas más comunes que pueden favorecer a la corresponsabilidad. Se hará esta difusión en diferentes canales: cartelera, intranet, etc. Se continuará con esta medida en los Planes para fomentar las acciones de desarrollo e implantación.

### ACCIONES

- Informar a todos los/as trabajadores/as sobre diferentes medidas que promueven la corresponsabilidad en el hogar, y facilitan la convivencia.
- Abrir un buzón donde los/as trabajadores/as puedan comunicar sus sugerencias al departamento de Recursos Humanos sobre cómo lograr una efectiva corresponsabilidad, y hacer difusión de las mejores medidas.
- Realizar cartelera y/o noticias en intranet, con diferentes medidas de interés.

### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Recursos Humanos y Comité de Igualdad
- **Destinatarios:** Toda la plantilla
- **Metodología:** Campaña comunicación
- **Temporalización:** 2022

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Cartelera y elementos de comunicación Buzón de sugerencias	250 €

**Indicadores de evaluación:** Para evaluar el impacto de esta medida, utilizaremos como indicadores el porcentaje de miembros de la plantilla que ha recibido la comunicación e información.

## ÁREA DE CLASIFICACIÓN

### MEDIDA 1.- LLEVAR UN REGISTRO Y UN ESTUDIO DEL DESARROLLO PROFESIONAL (ANUAL)

#### OBJETIVO GENERAL

En determinadas organizaciones, la arbitrariedad del desarrollo profesional (entendido como cambios de categorías/puesto interno) ha promovido que fueran hombres los que iban asumiendo puestos con mayor nivel de responsabilidad.

El objetivo es evitar que se valore de manera más positiva a hombres para realizar el desarrollo profesional y que sea objetivo tanto en mujeres como en hombres.

#### ACCIONES

- Se llevará a cabo un proceso de revisión de los candidatos que han optado a promociones internas, de manera que se garantice que no se está discriminando a la hora de valorar candidatos y puedan corregirse posibles desviaciones.

#### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Recursos Humanos y Comité de Igualdad
- **Destinatarios:** Aspirantes a desarrollo profesional.
- **Metodología:** no conlleva
- **Temporalización:** anual

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Registro interno Informe anual de promociones	250 €

**Indicadores de evaluación:** Emplearemos como indicador el número de personas que han seguido su desarrollo profesional y el indicador de mujeres y hombres plantilla

## MEDIDA 2.- REALIZAR UNA DEFINICIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO QUE NO INCLUYA SESGOS O VARIABLES DE GÉNERO

### OBJETIVO GENERAL

La valoración de puestos de trabajo se constituye en una herramienta muy importante para visibilizar y afrontar el hecho de que aún mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o de trabajos distintos, pero de igual valor.

### ACCIONES

- Revisar la definición de funciones profesionales asignada a cada puesto de trabajo contenidas en la RTP, de manera que sea exhaustiva, transparente y no sesgada.
- Prestar especial atención a la definición de los perfiles básicos en cuanto a formación, experiencia y competencias profesionales, asegurando que no se incluyen exigencias innecesarias y sesgos de género.
- Establecer mecanismos de evaluación periódica que garanticen la correspondencia entre las funciones definidas para cada puesto y las efectivamente desempeñadas en la actividad profesional cotidiana por las y los empleados públicos y ajustar las retribuciones salariales en consecuencia.

### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Recursos Humanos y Comité de Igualdad
- **Destinatarios:** todo personal
- **Metodología:** definición de puestos de trabajo
- **Temporalización:** 2022

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Modelo de definición de puestos de trabajo	250 €

### Indicadores de evaluación:

- Definición de puestos de trabajo

## ÁREA DE RETRIBUCIONES

MEDIDA 1.- CREACIÓN Y DESARROLLO DE UN PROTOCOLO DE RETRIBUCIÓN QUE RECOJA LA ÓPTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### OBJETIVO GENERAL

Disponer de una política retributiva equitativa dentro de la organización es clave a la hora de disponer de un clima laboral positivo, por lo que este protocolo se centrará en fijar criterios objetivos para las diferencias salariales que se puedan dar, así como en visibilizar que existe una equidad retributiva real entre los diferentes niveles salariales.

### ACCIONES

- Fijar un protocolo retributivo que especifique los conceptos salariales existentes que pueden generar diferencias en el conjunto de la retribución (antigüedad, nocturnidad, etc.).
- Visibilizar que existe una equidad retributiva real entre niveles salariales.

### PLAN DE ACCIÓN

**Responsables:** Comisión de Igualdad y Dirección

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**Medios humanos y materiales:**

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Protocolo retributivo	200 €

**Metodología:** desarrollo de un protocolo que se rija por los criterios objetivos que fije el Convenio Colectivo.

**Temporalización:** 2022

**Indicadores de evaluación:** Puesta a disposición de los trabajadores y las trabajadoras de dicho protocolo.

## MEDIDA 2.- REVISIÓN ANUAL DE PUESTOS Y CATEGORÍAS Y NIVELES SALARIALES

### OBJETIVO GENERAL

Se marca como objetivo que no exista ningún tipo de discriminación con razón a categorías profesionales o niveles salariales, garantizando el principio de igualdad salarial.

### ACCIONES

- Revisar que no se da ninguna discriminación dentro de los diferentes puestos establecidos, existiendo niveles salariales que no generen sesgos de género.
- Revisar que las categorías establecidas son claras y no promueven diferencias en cuanto a los niveles salariales.

### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Responsable de recursos humanos y comité de igualdad
- **Destinatarios:** Toda la plantilla
- **Metodología:** análisis de que no existan desviaciones o diferencias en los diferentes conceptos retributivos en lo que respecta a niveles salariales o categorías profesionales.
- **Temporalización:** anual

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Registro salarial Desviaciones	250 €

**Indicadores de evaluación:** total de desviaciones en cuanto a puesto de trabajo, sobre el total de trabajadores y trabajadoras.

## ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

**MEDIDA 1.- DIFUSIÓN DEL DESARROLLO Y LAS ACCIONES QUE SE LLEVEN A CABO EN EL MARCO DEL II PLAN DE IGUALDAD PARA QUE LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA PUEDA HACER LAS APORTACIONES Y SUGERENCIAS QUE CONSIDERE NECESARIO.**

### OBJETIVO GENERAL

Conseguir que toda la plantilla tenga conocimiento del II Plan de Igualdad de Oportunidades y de las medidas concretas que se han aprobado.

### ACCIONES

- Creación de un tríptico que será repartido a la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras, y que incluirá las medidas que se aprueban en este II Plan de Igualdad de Oportunidades
- Puesta a disposición del II Plan en los tabloneros de diferentes secciones
- Puesta a disposición de fichas de aportaciones y sugerencias para que la plantilla se sienta parte del proceso de revisión y seguimiento.

### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Responsable de recursos humanos y comité de igualdad
- **Destinatarios:** Toda la plantilla
- **Metodología:** puesta a disposición de la plantilla de toda la información necesaria acerca del II Plan de Igualdad de Oportunidades y codificación de la información recogida en las fichas de observaciones y sugerencias.
- **Temporalización:** 2024

Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Tríptico II Plan maquetado Fichas de observaciones y sugerencias	800 €

**Indicadores de evaluación:** nº total de folletos distribuidos, copias del Plan disponibles y nº de fichas de observaciones y sugerencias entregadas

## MEDIDA 2.- FORMACIÓN AL PERSONAL EN MATERIA DE UTILIZACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO

### OBJETIVO GENERAL

Formar al personal y dotarle de herramientas en materia de lenguaje inclusivo y lenguaje no sexista. Se tendrán en cuenta tanto las comunicaciones formales como las informales, y se primará la redacción de documentos en lenguaje inclusivo y no sexista.

### ACCIONES

- Impartición de formación especializada en materia de lenguaje inclusivo para toda la plantilla

### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Responsable de recursos humanos y comité de igualdad
- **Destinatarios:** toda la plantilla
- **Metodología:** impartición de formación presencial en materia de lenguaje inclusivo y no sexista.
- **Temporalización:** 2022

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Materiales de formación Formador/a externo/a	250 €

**Indicadores de evaluación:** número de futuras incorporaciones y nivel de comprensión del capítulo correspondiente a la igualdad de oportunidades de dicho manual de acogida.

## ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

### MEDIDA 1.- FORMACIÓN EN HABILIDADES PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

#### OBJETIVO GENERAL

Dotar al personal de las herramientas necesarias y de las habilidades y competencias para evitar y prevenir conductas de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo que pudieran mermar la salud psicosocial de los trabajadores y las trabajadoras.

#### ACCIONES

- Impartición de formación en materia de inteligencia emocional, resolución de conflictos, empatía, asertividad, comunicación y trabajo en equipo, enfocando las habilidades a un correcto entendimiento de las situaciones que podemos provocar y como evitar situaciones de conflicto.
- Se introducirán, además, los conceptos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo

#### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Responsable de recursos humanos y comité de igualdad
- **Destinatarios:** Toda la plantilla
- **Metodología:** impartición de formación en habilidades para la prevención de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo
- **Temporalización:** 2022

Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Materiales de formación Formador/a externo/a	1800 €

**Indicadores de evaluación:** número de trabajadores y trabajadoras a los que llega dicha información.

## MEDIDA 2.- ELABORAR UN REGISTRO DE DENUNCIAS POR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y UN PLAN DE ACCIÓN TRAS SU ANÁLISIS

### OBJETIVO GENERAL

Se constituirá un registro en el que se recojan denuncias por comportamientos constitutivos de acoso sexual y/o por razón de sexo, elaborando posteriormente un plan de acción para su análisis y tomar las medidas oportunas.

### ACCIONES

- Creación de un registro de denuncias por comportamiento de acoso sexual y/o por razón de sexo
- Elaboración de un Plan de acción tras el análisis y estudio de las denuncias, para atajar comportamientos que puedan ser constitutivos de acoso sexual y/o por razón de sexo
- Informe de conclusiones analizando las denuncias presentadas y los comportamientos que se han detectado por área

### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Responsable de recursos humanos y comité de igualdad
- **Destinatarios:** Toda la plantilla
- **Metodología:** comunicación a los/as trabajadores/as de la creación del registro y de la posibilidad de plantear denuncias.
- **Temporalización:** 2023

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Modelo de denuncia Informe de conclusiones	400 €

**Indicadores de evaluación:** nº de denuncias por sexo

## ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

### MEDIDA 1.- ELABORAR UN COMPENDIO DE MEDIDAS QUE PUEDEN SOLICITAR LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

#### OBJETIVO GENERAL

Poner a disposición de las víctimas de violencia de género, todas las medidas que a nivel legal se ofrecen para paliar una posible situación de indefensión.

#### ACCIONES

- Redacción y elaboración de una guía que incluya todas las medidas a nivel laboral que las personas víctimas de violencia de género pueden solicitar.
- Poner a disposición de toda la plantilla dichas medidas, que también se colgarán en los tablones de anuncios de la Fundación

#### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Responsable de recursos humanos y comité de igualdad
- **Destinatarios:** víctimas de violencia de género
- **Metodología:** elaboración de una guía-compendio que recoja todas las medidas legales en materia laboral de aplicación para personas víctimas de violencia de género
- **Temporalización:** 2020

Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Guía-compendio de derechos laborales para personas víctimas en materia de violencia de género	300 €

**Indicadores de evaluación:** número de trabajadores y trabajadoras a los que llega dicha guía-compendio y nº de personas que solicita derechos del mismo

## MEDIDA 2.- ELABORACIÓN DE ESTADÍSTICAS PERIÓDICAS, DESAGREGADAS POR SEXO, SOBRE CLIMA RECOGIENDO Y VALORANDO ASPECTOS DE SALUD LABORAL.

### OBJETIVO GENERAL

Medir el clima laboral en la Fundación, mediante el empleo de un cuestionario estructurado que contendrá diferentes ítems. Además, al estar desagregado por sexo, esto nos permitirá encontrar posibles casos de secciones o áreas donde exista una mayor crispación en alguno de los sexos.

### ACCIONES

- Estructuración del cuestionario
- Difusión del cuestionario, que deberá ser respondido de manera anónima, pero aportando datos de planta y sección para poder conocer el detalle de cada área de la Fundación
- Elaboración de un informe que analice los resultados de dicho cuestionario.

### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Responsable de recursos humanos y comité de igualdad
- **Destinatarios:** Toda la plantilla
- **Metodología:** distribución de cuestionarios, análisis de las respuestas
- **Temporalización:** 2021

Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Cuestionario Informe de resultados	600 €

**Indicadores de evaluación:** estado de los indicadores de clima laboral por sección, nº de cuestionarios respondidos por sexo

## ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

**MEDIDA 1.- IDENTIFICACIÓN DE LAS DIFICULTADES QUE TIENEN LAS MUJERES PARA INCORPORARSE A LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN Y DEFINIR ESTRATEGIAS PARA SOLVENTARLAS.**

### OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio acerca de las barreras que encuentran las mujeres en la Fundación a la hora de solicitar o acceder mediante promoción a puestos de relevancia y responsabilidad. Así, con esta información, se elaborará un informe que contemple estrategia para tratar de eliminar dichas barreras.

### ACCIONES

- Elaboración de ficha para detección de barreras que pueden encontrar las mujeres a la hora de promocionar
- Difusión entre las mujeres de dichas fichas
- Codificación de la información para poder analizar las principales causas de que las mujeres promocionen en menor medida que los hombres.
- Elaboración de un Plan de Acción con posibles estrategias.

### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Responsable de recursos humanos y comité de igualdad
- **Destinatarios:** mujeres en la Fundación
- **Metodología:** elaboración de ficha diagnóstico, proceso de respuesta, codificación y análisis de los obstáculos para programar estrategias efectivas.
- **Temporalización:** 2024

Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Ficha diagnóstico Informe barreras Plan de acción	800 €

**Indicadores de evaluación:** número de trabajadoras que responden la ficha diagnóstico

## MEDIDA 2.- GENERAR UNA BASE DE DATOS CON LAS PROMOCIONES DE LOS ÚLTIMOS AÑOS PARA ANALIZAR LOS CRITERIOS QUE SE SIGUEN ACTUALMENTE Y SU POSIBLE EXPLICITACIÓN

### OBJETIVO GENERAL

Generar una base de datos en la que se incluyan las promociones de los últimos años, con la finalidad de tener disponibles todos los datos necesarios para delimitar si en los últimos años, a determinados puestos, se ha contemplado promocionar mujeres y, en caso negativo, conocer los posibles motivos (no se presentó ninguna candidatura, no difusión de dicha oferta de promoción, etc.)

### ACCIONES

- Creación de base de datos con promociones
- Análisis de la información, teniendo en cuenta los motivos de las promociones
- Plantear un plan de acción, en su caso, para fomentar las promociones de mujeres en puestos masculinizados

### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Responsable de recursos humanos y comité de igualdad
- **Destinatarios:** Toda la plantilla
- **Metodología:** creación de base de datos empleando un software específico que permita el análisis completo de la información
- **Temporalización:** 2024

Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Base de datos que recoja promociones de últimos años	300 €

**Indicadores de evaluación:** número de promociones masculinas y femeninas por área en los últimos años

## ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### MEDIDA 1.- FOMENTAR LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES A PUESTOS EN QUE SE ENCUENTREN INFRARREPRESENTADAS

#### OBJETIVO GENERAL

Para evitar la feminización o masculinización de determinados puestos o grupos profesionales, se especifica que, en futuras contrataciones, se favorecerá la contratación de mujeres en aquellas áreas o grupos profesionales en los que se encuentre infrarrepresentada.

#### ACCIONES

- En igualdad de méritos y resultados, dar prioridad a la incorporación de las mujeres en las áreas en las que estén infrarrepresentadas.
- Adecuar las instalaciones de la Fundación (número de vestuarios, comedor...), para facilitar el acceso de mujeres a determinadas secciones/áreas

#### PLAN DE ACCIÓN

**Responsables:** Comisión de Igualdad y Dirección

**Destinatarios:** Toda la plantilla

**Metodología:** compromiso de Dirección de fomento de incorporación de mujeres a departamentos o grupos profesionales donde se encuentre infrarrepresentada, tras la valoración de méritos y experiencia.

**Temporalización:** 2022

**Medios materiales y humanos:**

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Creación de compromiso de dirección	200 €

**Indicadores de evaluación:** número de contrataciones de hombres y mujeres por año

## MEDIDA 2.- DIFUSIÓN DE LAS OFERTAS DE PROMOCIÓN ENTRE TODA LA PLANTILLA ESPECIFICANDO LAS CONDICIONES Y REQUERIMIENTOS DEL PUESTO

### OBJETIVO GENERAL

Dar a conocer entre toda la plantilla las posibles ofertas de promoción que vayan surgiendo con el tiempo, de manera que evitemos reducir las posibilidades de promoción de mujeres por el simple hecho de desconocer la oferta.

### ACCIONES

- Creación de una ficha de comunicación de promociones, que incluirá condiciones y requerimientos del puesto
- Creación de plan de comunicación de promociones, especificando qué medios se emplearán (correo electrónico, intranet, tablón de anuncios, etc.).a

### PLAN DE ACCIÓN

- **Responsables:** Responsable de recursos humanos y comité de igualdad
- **Destinatarios:** Toda la plantilla
- **Metodología:** comunicación a los/as trabajadores/as de las ofertas de promoción, empleando todos los recursos y canales que la Fundación disponga para con sus trabajadores y trabajadoras.
- **Temporalización:** 2023

Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Cartelería y elementos de comunicación Buzón de sugerencias	250 €

**Indicadores de evaluación:** número de ofertas de promoción difundidas y estimación de hombres y mujeres a las que llegan dichas ofertas.

# CRONOGRAMA



MEDIDA/AÑO	2020	2021	2022	2023	2024
<b>ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>					
Medida 1.- Elaborar un registro y base de datos de las ofertas de empleo					
Medida 2.- Evaluar los canales de difusión de las ofertas de empleo y elaborar un protocolo de acción, procurando diversificar en lo posible, con el fin de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos					
<b>ÁREA DE CLASIFICACIÓN</b>					
Medida 1.- Llevar un registro y un estudio del desarrollo profesional (anual)					
Medida 2.- Realizar una definición de puestos de trabajo que no incluya sesgos o variables de género					
<b>ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>					
Medida 1.- Identificación de las dificultades que tienen las mujeres para incorporarse a los procesos de promoción y definir estrategias para solventarlas.					
Medida 2.- Generar una base de datos con las promociones de los últimos años para analizar los criterios que se siguen actualmente y su posible explicitación					
<b>ÁREA DE FORMACIÓN</b>					
Medida 1.- Formación de actualización de conceptos de igualdad de oportunidades y género para comité					
Medida 2.- Mejorar la formación del personal responsable y con personal a cargo					
<b>ÁREA DE RETRIBUCIONES</b>					
Medida 1.- Creación y desarrollo de un protocolo de retribución que recoja la óptica de la igualdad de oportunidades					
Medida 2.- Revisión anual de puestos y categorías y niveles salariales					

ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
Medida 1.- Impartición de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad para lograr la implicación de todas las personas que integran las unidades familiares de la plantilla					
Medida 2.- Mejorar la conciliación y corresponsabilidad del personal					
ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO					
Medida 1.- Elaborar un compendio de medidas que pueden solicitar las víctimas de violencia de género					
Medida 2.- Elaborar estadísticas periódicas, por sexo, sobre clima recogiendo y valorando aspectos de salud laboral					
ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO					
Medida 1.- Formación en habilidades para la prevención de conductas de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo					
Medida 2.- Elaborar registro denuncias por comportamientos de acoso sexual y/o por razón de sexo y un plan de acción					
ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA					
Medida 1.- Fomentar la incorporación de las mujeres a puestos en que se encuentren infrarrepresentadas					
Medida 2.- Difusión ofertas de promoción entre toda la plantilla especificando condiciones y requerimientos de puesto					
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA					
Medida 1.- Difusión del desarrollo y las acciones que se lleven a cabo en el marco del II Plan de Igualdad para que la totalidad de la plantilla pueda hacer las aportaciones y sugerencias que considere necesario.					
Medida 2.- Formación al personal en materia de utilización de lenguaje inclusivo					

# EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la entidad en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la entidad del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de Fundación Novaterra permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

### **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

#### **Composición**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está compuesta por las personas que integran la Comisión de Igualdad y aprobadas en acta de constitución del Comisión de Igualdad y sus funciones.

## **Funciones**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.

## **Evaluación de las diferentes medidas realizadas.**

Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

## **Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

## **Atribuciones específicas de la Comisión**

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la entidad, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del plan.

Concretamente, en la fase de **seguimiento** se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles actuaciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial anual tras la entrada en vigor del mismo y, otra evaluación final tres meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En las evaluaciones parciales y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se debe tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El grado de dificultad encontrado/percebido en el desarrollo de las medidas
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la entidad, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

### **Funcionamiento**

La Comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de intervención o reunión.

### **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la entidad se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la entidad los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

En cuanto a las herramientas de evaluación, la Comisión dispondrá de herramientas estadísticas necesarias para el procesamiento de la información obtenida y el contraste con los indicadores de evaluación establecidos. Del mismo modo la Comisión dispondrá de autoridad para:

- Recabar información de los distintos puestos de trabajo y emplearla en el análisis de la consecución de las medidas de acción.
- Administrar cuestionarios de calidad a las trabajadoras y los trabajadores para conocer el impacto de las medidas en el día a día de la plantilla.
- Concertar entrevistas dentro de horario de trabajo con cualquier miembro de la plantilla con el fin de poder obtener información cualitativa de los resultados o el progreso de las medidas.
- Recabar las opiniones, sugerencias y preguntas de la plantilla a fin de poder integrarlas en propuestas de mejora del Plan.

### **Solución extrajudicial de conflictos**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al II Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC II) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

# ANEXO I. DIAGNÓSTICO DE DATOS Y CONCLUSIONES



El presente estudio pretende arrojar luz sobre la situación inicial de la entidad en asuntos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este diagnóstico concluirá con un informe de la situación encontrada que pretende exponer de forma clara las fortalezas y debilidades encontradas en la entidad respecto a la igualdad de oportunidades.

Este informe de diagnóstico orientará las medidas a implantar y determinará la necesidad o no de emprender acciones positivas para fomentar la equidad en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en Fundación Novaterra.

Para plantear de forma adecuada el diagnóstico, en primer lugar, analizaremos el contexto de la entidad y su plantilla, y a continuación indicaremos los datos cuantitativos y cualitativos recabados de entrevistas y recogida de datos.

## A.- CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD

La Fundación Novaterra es una iniciativa civil de personas y entidades que lucha contra la pobreza y la exclusión social en nuestra sociedad, apoyando a las personas más desfavorecidas, por medio de su formación e inserción laboral, para su promoción e integración plena en la sociedad.

Nuestro quehacer, “el empleo”, constituye el último eslabón de la cadena de trabajo y esfuerzo de muchas otras entidades, programas o actuaciones, con las que colaboramos estrechamente, que culminan su acción rehabilitadora con cada persona y se enfrentan al momento en que esa persona debe conseguir un trabajo y permanecer en él.

Novaterra se constituye como fundación en el año 2004. Sin embargo su trayectoria se remonta a 1995, cuando un grupo de personas con experiencia en acciones de inserción socio-laboral crearon la Asociación La Coma Nova Terra para dar cobertura a todas esas actividades y programas que se venían desarrollando desde los años 80. La Fundación Novaterra nació gracias al impulso de 17 entidades y 36 personas que desde entonces apoyan el proyecto y conforman su patronato. En 1999 Novaterra decide ampliar su estructura y crear empresas sociales con un finalidad: enseñar a trabajar trabajando, y reinvertir todas las ganancias en la Fundación y la creación de más empleo. Bajo esta iniciativa nacen Port-Mail, Novaterra Catering, Sompresents y Mariola del Sorells, ampliando la estructura de Novaterra a un “grupo” consolidado en torno a una única finalidad: la inserción social a través del empleo. En diciembre de 2014 el Patronato de Novaterra decide introducir cambios en este modelo fomentando el emprendimiento social. De este modo Novaterra Catering Sostenible y Port-Mail pasan a ser empresas promovidas por la Fundación Novaterra pero con un emprendedor al frente, Christian Mecca, anterior gerente de la Fundación y las empresas Un modelo social con el que Novaterra pretende apoyar a estos y otros proyectos que compartan sus valores.

## B.- ANÁLISIS CUANTITATIVO

Tabla de datos generales de la entidad

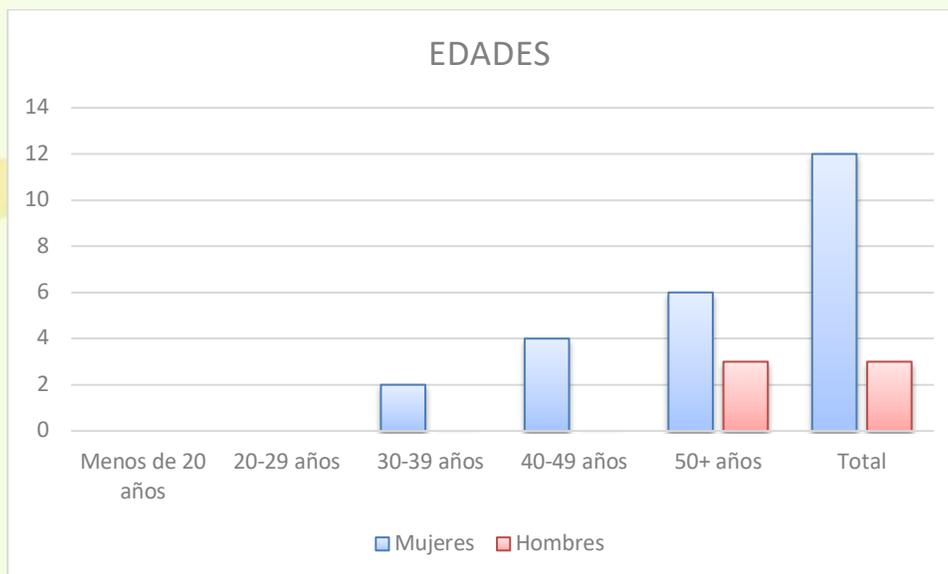
Datos generales de la Entidad	
<b>Nombre de la entidad</b>	Fundación Novaterra
<b>CIF</b>	G97514699
<b>Domicilio social</b>	C/ Miquel Paredes, 1 46018 Valencia

<b>Teléfono</b>	963 12 24 72
<b>e-Mail</b>	<a href="mailto:EMILI ALTUR_ealtur@novaterra.org.es">EMILI ALTUR_ealtur@novaterra.org.es</a>
<b>Actividad a la que se dedica</b>	Fundación/Asociación sin ánimo lucro
<b>Nº y municipio de centros de trabajo</b>	4
	Empleo/inserción
	Formación
<b>Productos/Actividades principales</b>	Empleo/inserción
<b>Forma Jurídica</b>	Fundación
<b>Ámbito territorial</b>	
	<b>Multinacional</b>
	<b>Nacional</b>
	<b>Local/Regional</b> X

#### 1.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Menos de 20 años</b>	0	0	<b>0</b>
<b>20-29 años</b>	0	0	<b>0</b>
<b>30-39 años</b>	2	0	<b>2</b>
<b>40-49 años</b>	4	0	<b>4</b>
<b>50+ años</b>	6	3	<b>9</b>

<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
--------------	-----------	----------	-----------



En cuanto a la distribución de la plantilla por edad, observamos que la mayoría de ésta (6 mujeres y la totalidad de hombres, es decir, 3; globalmente, representan el 60% de la plantilla) cuenta con una edad superior a los 50 años. Cuatro mujeres de la plantilla cuentan con una edad comprendida entre los 40 y 49 años y 2 mujeres entre los 30 y 39 años.

## 2.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

No se dispone del dato, se extraerá a lo largo de este II Plan de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

## 3.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Personal directivo</b>	0	1	<b>1</b>
<b>Personal directivo intermedio</b>	1	1	<b>2</b>
<b>Personal cualificado</b>	10	0	<b>10</b>
<b>Personal no cualificado</b>	1	0	<b>1</b>
<b>Personal administrativo</b>	0	1	<b>1</b>



En lo relativo a la distribución de la plantilla por categorías profesionales, observamos que la dirección está ocupada por un hombre, encontrando una mujer y un hombre en niveles de personal directivo intermedio. Diez mujeres ocupan puestos que requieren cualificación, encontrando una mujer en la categoría de personal no cualificado y un hombre en personal administrativo.

Por tanto, vemos que no se aplica ningún tipo de sesgo de género, aplicándose criterios meramente profesionales.

#### 4.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

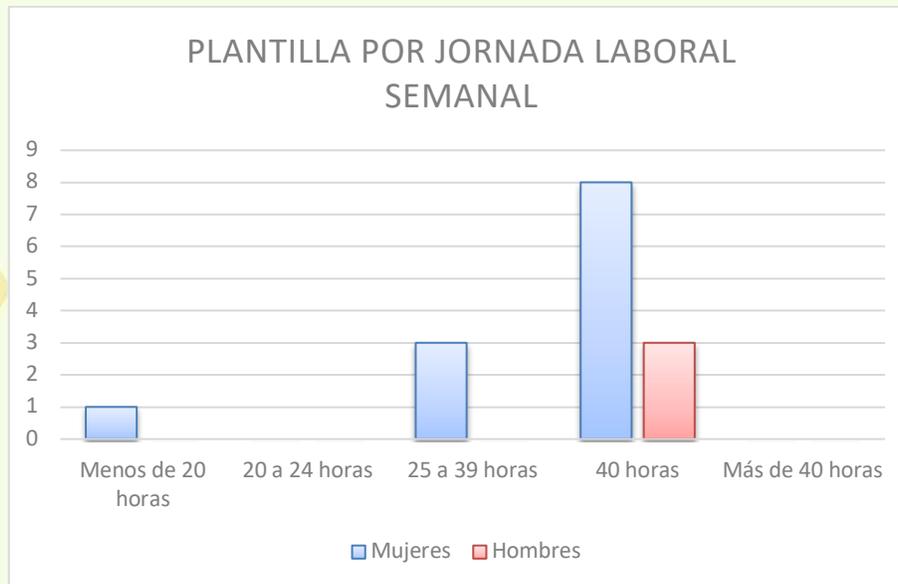
	Mujeres	Hombres	Total
<b>Indefinido</b>	10	2	<b>12</b>
<b>Temporal</b>	2	1	<b>3</b>
<b>Prácticas</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Aprendizaje</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Otros</b>	0	0	<b>0</b>

**Total****12****3****15**

Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de contrato, podemos observar que el 16,6% de las mujeres cuentan con contratos temporales, situándose este porcentaje en el 33,3% en el caso de los hombres. Por tanto, tampoco aquí existe discriminación hacia la mujer, dado que 10 de ellas cuentan con contratos indefinidos (en el caso de los hombres, son dos trabajadores), y 2 con contratos temporales (1 en el caso de los hombres).

#### 5.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR JORNADA LABORAL SEMANAL

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Menos de 20 horas</b>	1	0	<b>1</b>
<b>20 a 24 horas</b>	0	0	<b>0</b>
<b>25 a 39 horas</b>	3	0	<b>3</b>
<b>40 horas</b>	8	3	<b>11</b>
<b>Más de 40 horas</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>



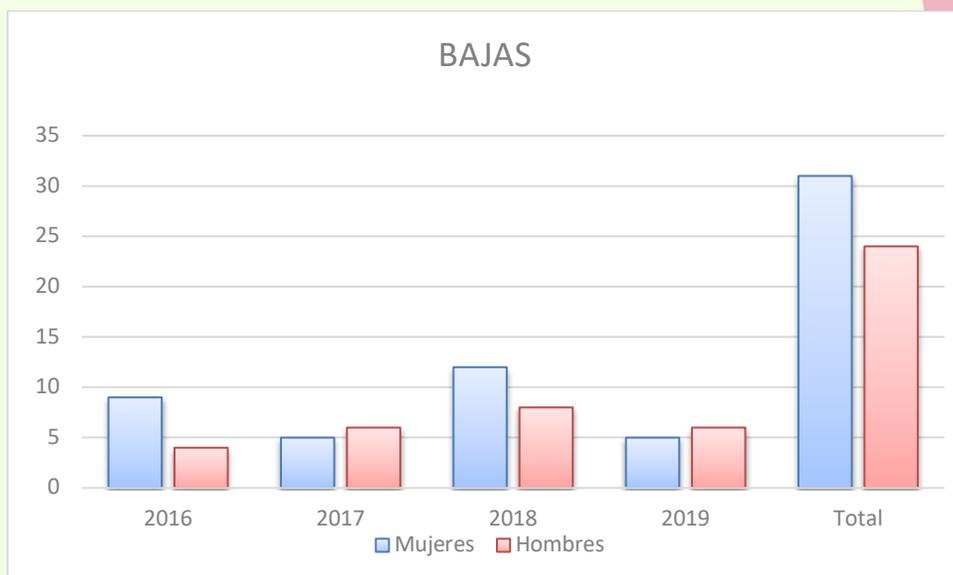
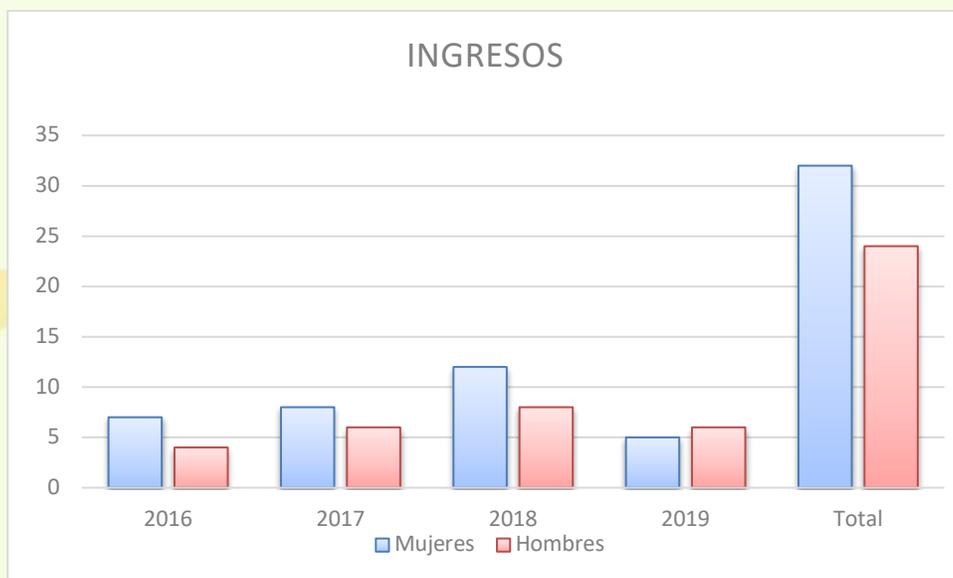
La jornada laboral semanal que predomina en la Fundación es de 40 horas (8 mujeres y 3 hombres). En el caso de las mujeres que cuentan con jornadas inferiores (3 mujeres cuentan con una jornada de 25 a 39 horas y una mujer con una inferior a 20 horas), la causa radica en los requerimientos de los puestos concretos o razones de conciliación.

## 6.- MOVIMIENTOS DE PERSONAL

### NÚMERO DE INGRESOS Y BAJAS

	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>2016</b>	7	4	11	9	4	13
<b>2017</b>	8	6	14	5	6	11
<b>2018</b>	12	8	20	12	8	20
<b>2019</b>	5	6	11	5	6	11
<b>Total</b>	32	24	56	31	24	55

Encontramos un equilibrio entre sexos en lo que respecta a las altas y bajas desde 2016, no aplicándose ningún criterio relativo al género. Las altas suelen ir asociadas a proyectos con una duración finita en el tiempo, por lo que vemos que dichas altas anuales suelen causar baja en el mismo año, a excepción de personal que acaba pasando a estructura, como ocurrió en 2017, cuando 3 mujeres que entran en la Fundación no causan baja ese mismo año.

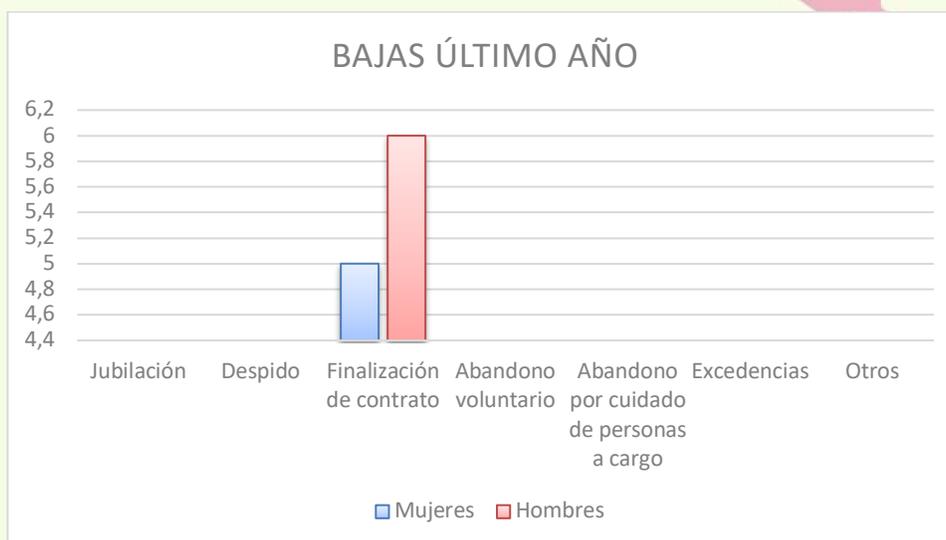


#### MOTIVO DE LAS BAJAS PRODUCIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO

	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación	0	0	0
Despido	0	0	0
Finalización de contrato	5	6	11
Abandono voluntario	0	0	0
Abandono por cuidado de personas a cargo	0	0	0
Excedencias	0	0	0
Otros	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

### NÚMERO DE HORAS DE BAJA TEMPORAL EN EL ÚLTIMO AÑO

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad	0	0	0
Por maternidad/paternidad	640	0	640
Por atención de personas a cargo	0	0	0
Por accidente laboral	0	0	0
Otros	0	0	0
<b>Total</b>	<b>640</b>	<b>0</b>	<b>640</b>



Dada la contratación para proyectos concretos, observamos que las causas de las bajas del último año son en su totalidad finalizaciones de contrato. Además, las bajas de carácter temporal del último año obedecen a una baja por maternidad.

## 7.- RESPONSABILIDADES FAMILIARES

### NÚMERO DE HIJAS E HIJOS

	Mujeres	Hombres	Total
0 hijas e hijos	0	0	0
1 hija/hijo	2	0	2
2 hijas e hijos	1	0	1
3 hijas e hijos	0	0	0
Más de 3 hijas e hijos	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

### EDADES DE HIJAS E HIJOS

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Menos de 3 años</b>	0	0	<b>0</b>
<b>4-6 años</b>	1	0	<b>1</b>
<b>7-14 años</b>	1	0	<b>1</b>
<b>15+ años</b>	1	0	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

### OTRAS PERSONAS A CARGO

	Mujeres	Hombres	Total
<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<b>1</b>	1	0	<b>1</b>
<b>2</b>	0	0	<b>0</b>
<b>3</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Más de 3</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>





Respecto a hijas e hijos, así como otras personas a cargo, observamos que solamente las mujeres trabajadoras tienen este tipo de responsabilidad familiares, teniendo dos mujeres un hijo/a y una mujer dos hijos/as. Una trabajadora cuenta con otra persona a su cargo.

## 8.- FORMACIÓN

### NÚMERO DE PERSONAS FORMADAS EL ÚLTIMO AÑO

		Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Número de personas formadas</b>		15	3	20%	12	80%
<b>Tipo de formación</b>	<b>Habilidades directivas</b>	15	3	20%	12	80%
	<b>Formación técnica especializada</b>	15	3	20%	12	80%
	<b>Formación en igualdad de oportunidades</b>	15	3	20%	12	80%
	<b>Otros (prevención de riesgos laborales)</b>	15	3	20%	12	80%
<b>Metodología</b>	<b>Formación on-line</b>	0	0	0%	0	0%
	<b>Presencial</b>	15	3	20%	12	80%
<b>Lugar</b>	<b>En el centro de trabajo</b>	15	3	20%	12	80%
	<b>Fuera del centro de trabajo</b>	0	0	0%	0	0%
<b>Horario</b>	<b>Durante la jornada de trabajo</b>	15	3	20%	12	80%
	<b>Fuera de la jornada de trabajo</b>	0	0	0%	0	0%

Respecto a la formación del pasado año, observamos que se ha formado a toda la plantilla en habilidades, formación relativa al puesto (formación técnica especializada), prevención de riesgos laborales e igualdad de género. Dicha formación ha sido presencial, en el centro de trabajo y dentro del horario de la jornada.

**TABLA DE FORMACIÓN PREVISTA**

		<b>TOTAL</b>
<b>Número de cursos previstos</b>		4
<b>Tipo de formación</b>	<b>Habilidades directivas</b>	1
	<b>Formación técnica especializada</b>	1
	<b>Formación en igualdad de oportunidades</b>	1
	<b>Otros (prevención de riesgos laborales)</b>	1
<b>Metodología</b>	<b>Formación on-line</b>	2
	<b>Presencial</b>	2
<b>Lugar</b>	<b>En el centro de trabajo</b>	2
	<b>Fuera del centro de trabajo</b>	2
<b>Horario</b>	<b>Durante la jornada de trabajo</b>	4
	<b>Fuera de la jornada de trabajo</b>	0

Se prevé formar a la plantilla para este año en habilidades, formación relativa al puesto (formación técnica especializada), igualdad de oportunidades y prevención de riesgos laborales. Dadas las especiales circunstancias de este año 2020, se prevé combinar la formación presencial con la formación online, dentro de jornada, pero combinando las opciones de en el centro de trabajo y fuera de éste.

## 9.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

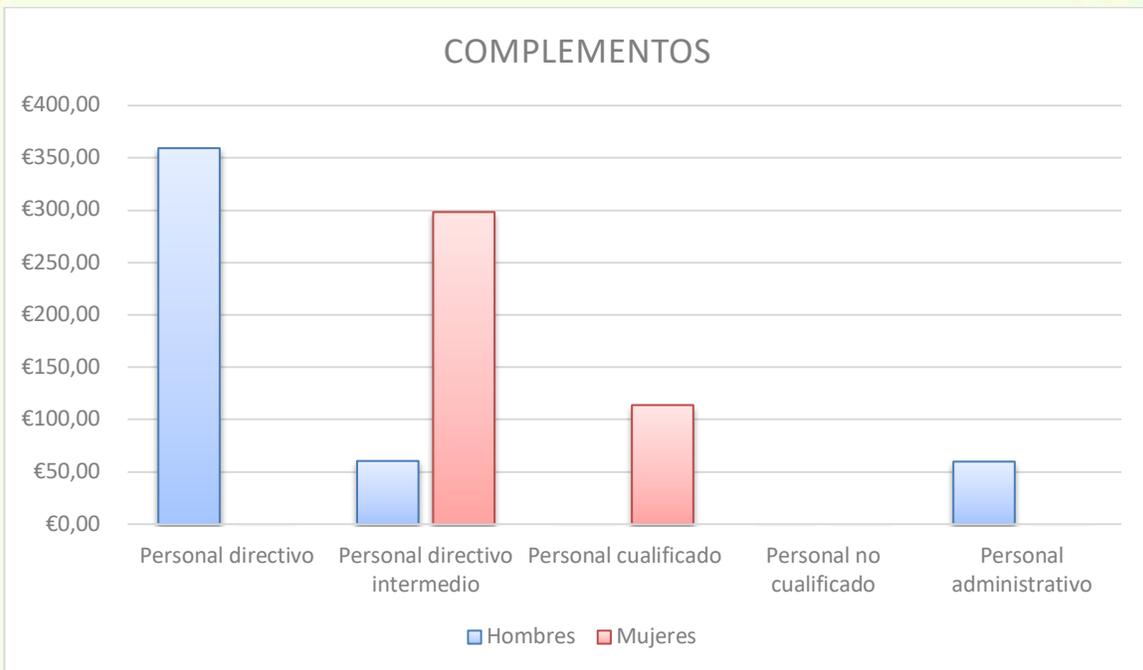
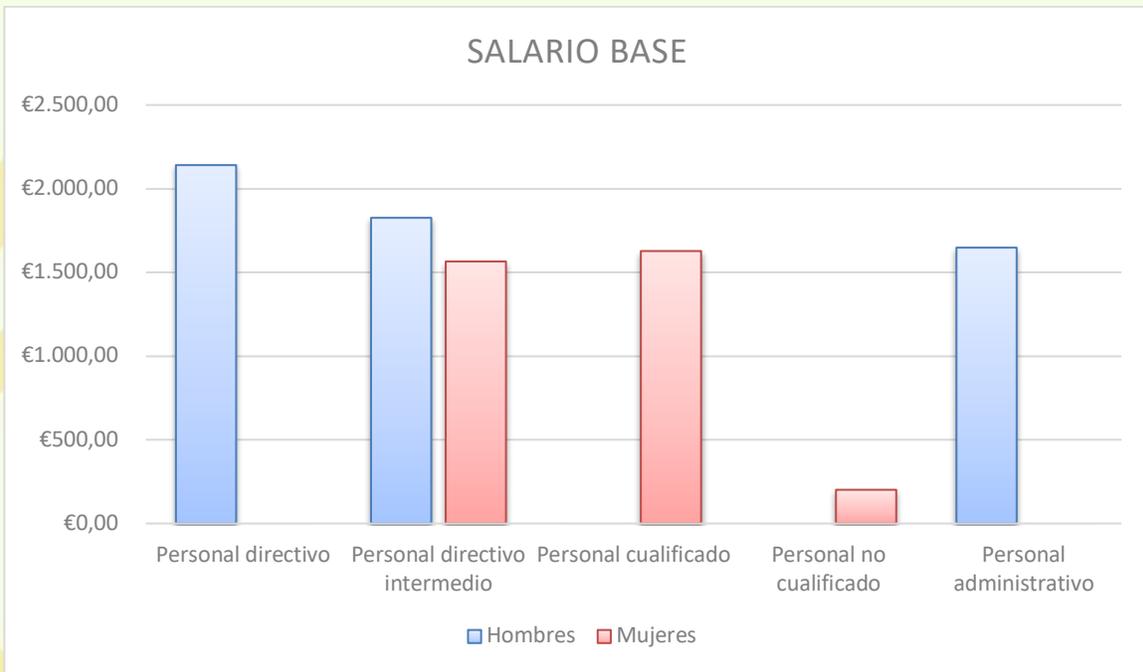
No se han dado promociones en el último año

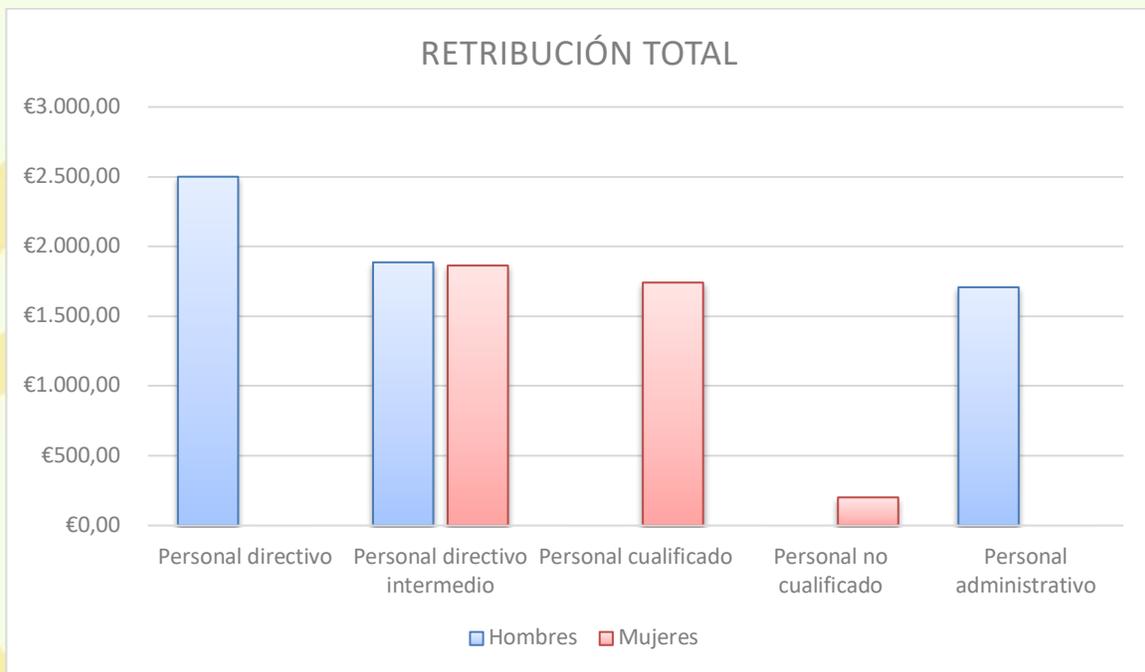
		Mujeres	Hombres	Total
Número de personas ascendidas el último año				0
Promoción por movilidad geográfica	Dentro de la provincia	0	0	0
	Dentro del país	0	0	0
	Fuera del país	0	0	0

Número de personas ascendidas el último año		Mujeres	Hombres	Total
Nivel directivo		0	0	0
Nivel técnico		0	0	0
Nivel intermedio		0	0	0
Nivel administrativo		0	0	0
TOTAL		0	0	0

## 10.- CUADRO DE RETRIBUCIONES

Categoría profesional	Salario base		Complementos salariales		Total retribución	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personal directivo	2.140,64 €	-	359,36 €	-	2.500,00 €	-
Personal directivo intermedio	1.825,83 €	1.565,00 €	60,42 €	298,30 €	1.886,25 €	1.863,30 €
Personal cualificado	-	1.627,40 €	-	113,82 €	-	1.741,22 €
Personal no cualificado	-	201,47 €	-	-	-	201,47 €
Personal administrativo	1.647,75 €	-	59,81 €	-	1.707,56 €	-





Observamos que, en cuanto a retribuciones, hay algo de desviación en lo que respecta al personal directivo intermedio entre hombres y mujeres, desviación que se ve compensada y subsanada mediante los complementos. De esta manera, en la retribución total no observamos ninguna diferencia entre hombres y mujeres en aquellas categorías en las que encontramos trabajadores y trabajadoras.

La baja retribución de la trabajadora en la categoría de personal no cualificado se debe a su jornada semanal.

## C.- ANÁLISIS CUALITATIVO

A raíz de la realización del análisis cuantitativo en Fundación Novaterra, observamos que el sexo, en ningún caso, es una variable que influya en el tipo de contratos, jornada semanal o retribución. Factores como la clasificación profesional, retribuciones o acceso a la formación, no tienen su razón en motivos relacionados con el sexo, sino en razones estrictamente objetivas, fruto de la aplicación del Convenio Colectivo Estatal De Acción E Intervención Social.

Valoramos, a continuación, de manera cualitativa, las áreas para las que plantearemos medidas de igualdad dentro del marco del II Plan de Igualdad de Fundación Novaterra. Para ello nos hemos apoyado en los cuestionarios establecidos en la guía de la Generalitat Valenciana. Como resultado de dicha evaluación hemos obtenido los siguientes datos:

### **Proceso de selección y contratación**

En la mayoría de las ocasiones, todo el proceso se realiza de manera informal, aunque incluyendo una óptica de igualdad de oportunidades. Por ello, vemos la posibilidad de analizar de qué manera se difunden y comunican las ofertas de empleo cuando el canal empleado no es el de la propia Fundación.

Vemos también la necesidad de recoger datos de participantes en las personas participantes en procesos de selección tanto en la fase de reclutamiento como en las posteriores fases del proceso para poder medir el número de personas que participan por proceso de selección y que nos ayudará a la hora de establecer medidas y de poner tener un indicador cuantificable ya que ahora mismo no se dispone de indicadores y nos basamos en experiencia no demostrable. También podría plantearse la posibilidad de realizar formación de actualización en materia de selección.

En el I Plan de Igualdad se trabajó con éxito en las siguientes medidas:

**MEDIDA 1.** Procesos de selección no discriminatorios

**MEDIDA 2.** Incorporación de las mujeres a puestos en que se encuentren infrarrepresentadas

**MEDIDA 3.** Formación en criterios objetivos de selección

### **Clasificación profesional**

La clasificación profesional se adecua a las necesidades de la Fundación y del Convenio Colectivo Estatal De Acción E Intervención Social.

En cuanto a los puestos de trabajo definidos por la entidad no incluyen variables personales como sexo, edad, religión, etc. Dejando como únicas variables a considerar la formación, el rendimiento y

las competencias necesarias para ocuparlos. Podría analizarse dicha clasificación de puestos en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **Formación**

Se crea un plan de formación anual que trata de responder a los mínimos exigibles por ley, así como proporcionar un desarrollo competencial puntual en determinados puestos clave de la entidad. También se busca trabajar la responsabilidad social de la entidad.

La formación del personal se realiza en horario de trabajo y dentro del propio centro de trabajo, empleando metodología presencial (u online, debido a la excepcional situación de 2020), garantizando de este modo que toda la plantilla accede en las mejores condiciones posibles a la formación. En el I Plan de Igualdad se trabajó con éxito en las siguientes medidas:

**MEDIDA 1.** Plan de formación específica en Igualdad de Oportunidades

### **Promoción profesional**

Éste área es la que menos información arroja, debido a que no existe un histórico de promociones en la entidad (dado que no se han producido).

Así pues, sería conveniente establecer en qué condiciones se puede dar un acceso igualitario a los puestos de responsabilidad y definir qué condiciones serán necesarias para que se fomente una mayor participación de las mujeres en la cúpula directiva de la entidad. De esta manera, evitaremos posibles futuras discriminaciones.

En el I Plan de Igualdad se trabajó con éxito en las siguientes medidas:

**MEDIDA 1.** Promoción del acceso a la mujer a cargos de responsabilidad

**MEDIDA 2.** Fomento de la capacitación de las mujeres para su promoción profesional

### **Condiciones de trabajo**

En cuanto a comunicación en la entidad y uso de lenguaje no sexista, las diversas publicaciones realizadas por la Fundación tratan de cuidar el léxico empleado para evitar perseverar en los estereotipos de género, evitando la invisibilización de la mujer con el uso del genérico masculino o el uso incondicional de la forma masculina en el uso cotidiano del lenguaje. Sin embargo, esta voluntad evidente por tratar de forma respetuosa e igualitaria a mujeres y hombres, tratando de constituir un ejemplo de conducta para el entorno, necesita concretarse en políticas definidas que puedan ser comunicadas tanto de forma interna como externa y extendidas a todos los procesos de la entidad.

## **Salud laboral y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**

En lo que concierne a salud laboral, en Fundación Novaterra, se debe definir de manera formal distintas herramientas de protección de la salud de la mujer, especialmente durante el embarazo, aunque en el convenio se incluyen algunos aspectos.

Se debe trabajar en un protocolo de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género, dado que actualmente no existe este procedimiento en la entidad.

En el I Plan de Igualdad se trabajó con éxito en las siguientes medidas:

**MEDIDA 1.** Modificar los estatutos de la entidad

**MEDIDA 2.** Eliminación de la imagen sexista de la entidad

**MEDIDA 3.** Eliminación del lenguaje sexista en los documentos y publicaciones de la entidad

**MEDIDA 4.** Catálogo de buenas prácticas en Igualdad

**MEDIDA 5.** Acciones de modelado social y voluntariado en igualdad de oportunidades

## **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

La entidad carece de un Plan de conciliación establecido y formalizado, aunque sí aplicando las medidas legales pertinentes. Esas medidas son de conocimiento de todas y todos las/os trabajadoras y trabajadores de la entidad y se aplica de manera rigurosa.

Se cuenta con permisos informales, pero se ve la oportunidad de establecer dichos permisos en algún documento de carácter formal. También se observa la necesidad de trabajar la corresponsabilidad, dado que no se hace actualmente (a través de formación o comunicación interna).

En el I Plan de Igualdad se trabajó con éxito en las siguientes medidas:

**MEDIDA 1.** Incremento de la flexibilidad laboral

**MEDIDA 2.** Programas de sensibilización en materia de conciliación

## **Infrarrepresentación femenina**

No es un grave problema en la entidad, dado que el % de su plantilla está integrado por un 20% de hombres y el otro 80% por mujeres. Sí se trabajará, pero en las áreas de promoción y formación, el dotar de herramientas a las mujeres trabajadoras para garantizar sus mismas oportunidades de acceder a promociones a nivel interno o a puestos de responsabilidad en la entidad.

## **Retribuciones**

En este caso las retribuciones vienen establecidas por el Convenio Colectivo Estatal De Acción E Intervención Social, al igual que las categorías profesionales. Podemos trabajar en la elaboración de una política retributiva para garantizar el principio de igualdad en las retribuciones.

En el I Plan de Igualdad se trabajó con éxito en las siguientes medidas:

### **MEDIDA 1. Vigilancia de la discriminación retributiva**

#### **Comunicación y lenguaje no sexista**

Observamos respecto a esta área que Fundación Novaterra realiza revisiones de manera informal. Proponemos realizar revisiones de material corporativo e interno desde una perspectiva de igualdad de género, así como valorar la opción de establecer formación concreta en este campo, aplicando una guía que se desarrollará.

## D.- NECESIDADES DETECTADAS Y CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

### ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Es necesario tener un registro de las personas que acceden a los procesos de selección en cada una de sus fases, así como analizar los canales de difusión de las ofertas de empleo, para comprobar que se aplican los criterios definidos en la política de selección bajo la óptica de la igualdad de oportunidades.

**Medida 1.-** Elaborar un registro y base de datos de las ofertas de empleo

**Medida 2.-** Evaluar los canales de difusión de las ofertas de empleo y elaborar un protocolo de acción, procurando diversificar en lo posible, con el fin de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos

### ÁREA DE CLASIFICACIÓN

Se debe revisar periódicamente la definición de puestos de trabajo, así como actualizar dicha clasificación para asegurar que se aplica una óptica de igualdad de oportunidades.

**Medida 1.-** Llevar un registro y un estudio del desarrollo profesional (anual)

**Medida 2.-** Realizar una definición de puestos de trabajo que no incluya sesgos o variables de género

### ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Con la finalidad de evitar posibles discriminaciones en los procesos de promoción que en el futuro pueda tener Fundación Novaterra, se debe identificar las principales barreras de las mujeres en dichos procesos, así como generar una base de datos que analice las personas participantes, desagregadas por sexos, y consten los requisitos para acceder a dichas promociones.

**Medida 1.-** Identificación de las dificultades que tienen las mujeres para incorporarse a los procesos de promoción y definir estrategias para solventarlas.

**Medida 2.-** Generar una base de datos con las promociones de los últimos años para analizar los criterios que se siguen actualmente y su posible explicitación

## ÁREA DE FORMACIÓN

Es necesario actualizar al Comité de Igualdad en materia de Igualdad de Oportunidades, así como dotar de herramientas al nuevo personal incorporado o personal responsable con personas a su cargo.

**Medida 1.-** Formación de actualización de conceptos de igualdad de oportunidades y género para comité

**Medida 2.-** Mejorar la formación del personal responsable y con personal a cargo

## ÁREA DE RETRIBUCIONES

Para asegurar la Igualdad de Oportunidades en una materia tan relevante como es la equidad retributiva, se deben revisar de manera periódica los conceptos salariales y retribuciones totales. De igual modo, es necesario establecer una política retributiva que recoja el principio de Igualdad de Oportunidades.

**Medida 1.-** Creación y desarrollo de un protocolo de retribución que recoja la óptica de la igualdad de oportunidades

**Medida 2.-** Revisión anual de puestos y categorías y niveles salariales

## ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Dado que en multitud de ocasiones la corresponsabilidad se ejercita de manera informal, se debe tratar de mejorar de manera formal dichos procesos, sensibilizando en la materia a todo el personal y mejorando la conciliación y corresponsabilidad a nivel personal.

**Medida 1.-** Impartición de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad para lograr la implicación de todas las personas que integran las unidades familiares de la plantilla

**Medida 2.-** Mejorar la conciliación y corresponsabilidad del personal

## ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Dada la importancia de las condiciones de trabajo y el ambiente laboral y su repercusión en la salud psicosocial de trabajadores y trabajadoras, es esencial recoger algunos derechos en materia de condiciones de trabajo que pueden afectar especialmente en la ejecución de las tareas (violencia de género) y analizar el clima laboral.

**Medida 1.-** Elaborar un compendio de medidas que pueden solicitar las víctimas de violencia de género

**Medida 2.-** Elaborar estadísticas periódicas, por sexo, sobre clima recogiendo y valorando aspectos de salud laboral

## ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

En esta área, se hace necesario formar a la plantilla en habilidades interpersonales que ayuden a mitigar y prevenir posibles conductas de acoso, así como recoger en un registro todas las denuncias que se den por estos comportamientos.

**Medida 1.-** Formación en habilidades para la prevención de conductas de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo

**Medida 2.-** Elaborar registro denuncias por comportamientos de acoso sexual y/o por razón de sexo y un plan de acción

## ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Con la finalidad de evitar la masculinización de determinados puestos, promoveremos la incorporación de mujeres en aquellas categorías profesionales en las que se encuentren infrarrepresentadas, máxime en puestos de relevancia y responsabilidad. A su vez, es importante, para evitar esta infrarrepresentación, que se difundan las ofertas de promoción entre toda la plantilla para que tanto mujeres como hombres puedan tener conocimiento de estas.

**Medida 1.-** Fomentar la incorporación de las mujeres a puestos en que se encuentren infrarrepresentadas

**Medida 2.-** Difusión ofertas de promoción entre toda la plantilla especificando condiciones y requerimientos de puesto

## ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

El lenguaje no sexista es una herramienta básica de inclusión, por lo que se trabajará desde Fundación Novaterra en formalizar los procesos de revisión de documentación interna y externa, así como en dotar a la plantilla de la formación necesaria en la materia.

**Medida 1.-** Difusión del desarrollo y las acciones que se lleven a cabo en el marco del II Plan de Igualdad para que la totalidad de la plantilla pueda hacer las aportaciones y sugerencias que considere necesario.

**Medida 2.-** Formación al personal en materia de utilización de lenguaje inclusivo

ENRIQU  
E|  
GONZA  
LEZ|LUIS

Firmado digitalmente por ENRIQUE|GONZALEZ|LUIS  
Fecha: 2020.09.10 15:01:41 +02'00'

EMILIO|  
ALTUR|  
MENA

Firmado digitalmente por EMILIO|ALTUR|MENA  
Fecha: 2020.09.10 19:37:01 +02'00'

**JUSTIFICANT DE REGISTRE D'ENTRADA**  
**JUSTIFICANTE DE REGISTRO DE ENTRADA**

Organisme  
Organismo: REGISTRO TELEMÁTICO DE LA GENERALITAT

N.I.F.: G97514699

Presentador: FUNDACION NOVATERRA FUNDACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (Nif: G97514699)

Data / Fecha: 15/11/2022 11.24.51

Número Registre  
Número Registro: GVRTE/2022/3706020

O.Registral: GVRTE - GV12SC703

Assumpte / Asunto: 13820 - SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

**DOCUMENTACIÓ / DOCUMENTACIÓN**

Empremta electrònica / Huella electrónica	Descripció / Descripción
F3F594471FC42CED7F82FD2E5736FB1A04F2C35128C8DF48BA521C8B18218426	(PDF)-Formulario datos generales
1E9099DB9BC1F2E600387799318F4DA79D45F7F2312FE43D8D0440D846BA278A	(XML)-Selección de formularios
739BF9E09A5407A0A587DEA38FC119E1520935208D07757AA55BC15B2C2E7AF0	(PDF)-SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT
80366AD37D57FD0F572D5CE80DC2F7CBE4B28A7FF49F51D321210441CDE7353D	(PDF)-MEMORIA TÉCNICA PARA LA VALORACIÓN DEL VISADO DE PLANES DE IGUALDAD
F1C2D9219A1E149A80B9D7F68CAB418D373223205532ABE7D52C08857EBC7E77	(PDF)-FICHA ANEXA SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LES EMPRESAS DE
3BF5E253812ECC7970297E9749627170B16ADA81BCA351AE9CA288418646D5C6	(PDF)-Plan de igualdad
A870A15D906C9A611D7832F2633EBAC2E303683959D2EFF0014AEB65DD74E4F6	(PDF)-Anexo I: Diagnóstico del plan de igualdad
539278958E3C052CB56D9469C551BE019E5F7402C228BBEDAA9E8C37CD98A1FD	(PDF)-Anexo II: Auditoría retributiva

Empremta electrònica / Huella electrònica	Descripci3 / Descripci3n
7F6FE8412901B0461FB1227C59369167D86698486C369C34F179CC79650B089F	(PDF)-Documento Acreditativo del responsable
E877C41BA884F523BD54751640D3ECB3C19EED6FA6EACD6BA4F2F7EEA9C87F3F	(PDF)-Declaraci3n responsable del personal
DF06CF53C17EA09D49C043DC9852740F00F6023D43A6813A0DD6AAF79BA10CD3	(PDF)-Plan general de formaci3n 2022-2023
001CB62F3407FAF07810DB5FE87ED5B587E6F704564300BAA30B5D8841A86E4C	(PDF)-Inscripci3n en REGCON



## FORMULARIO DATOS GENERALES

### A PROCEDIMIENTO

Solicitud de visado de planes de igualdad en empresas de la Comunitat Valenciana.

### B DATOS DE LA PERSONA O ENTIDAD INTERESADA

PRIMER APELLIDO O RAZÓN SOCIAL FUNDACION NOVATERRA FUNDACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	DNI/NIF/NIE G97514699
DOMICILIO(CALLE/PLAZA,NÚMERO Y PUERTA) Miguel Paredes 1			CP 46018
PROVINCIA Valencia/València	LOCALIDAD València	TELÉFONO 608483653	E-MAIL julian@novaterra.or g.es

### C DATOS DE LA PERSONA REPRESENTANTE

APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL FUNDACION NOVATERRA FUNDACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	NOMBRE	DNI G97514699	TELÉFONO 608483653
---	--------	------------------	-----------------------

### D NOTIFICACIONES (SI ES PERSONA FÍSICA, PUEDE MODIFICAR LA DIRECCIÓN POSTAL DE NOTIFICACIÓN CUANDO SEA DIFERENTE DE LA INDICADA EN EL APARTADO A)

DOMICILIO(CALLE/PLAZA,NÚMERO Y PUERTA)	CP
PROVINCIA	LOCALIDAD

CORREO ELECTRÓNICO  
julian@novaterra.org.es

Si el solicitante es persona física, ¿acepta la notificación exclusivamente por medios electrónicos, caso que no sea obligatoria de acuerdo con la normativa vigente?

### E IDIOMA DE LA NOTIFICACIÓN

Escoge una opción  
Castellano

### F DECLARACIÓN RESPONSABLE

La persona que firma declara, bajo su responsabilidad, que los datos reseñados en la presente solicitud y en la documentación que se adjunta son exactos y conformes con lo establecido en la legislación, y que se encuentra en posesión de la documentación que así lo acredita, quedando a disposición de la Generalitat para su presentación, comprobación, control e inspección posterior que se estimen oportunos.

### G PROTECCIÓN DE DATOS

**PROTECCIÓN DE DATOS:** De conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los datos de carácter personal que nos proporcione serán tratados por la Generalitat para proceder a la tramitación de su solicitud al amparo de la normativa de aplicación.

Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos personales, limitación y oposición de tratamiento y no ser objeto de decisiones individuales automatizadas respecto a sus datos personales registrados en la Generalitat, ante la conselleria responsable del tratamiento de sus datos personales. Así mismo, podrá reclamar, en su caso, ante la autoridad de control en materia de protección de datos, especialmente cuando no haya obtenido respuesta o la respuesta no haya sido satisfactoria en el ejercicio de sus derechos.

Más información en el índice de registros de las actividades de tratamiento (RATs) por conselleria.

Información adicional y detallada sobre protección de datos

Delegación de Protección de Datos de la GVA

Agencia Española de Protección de Datos

### H ORGANISMO

Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas



# GENERALITAT VALENCIANA

Vicepresidència i Conselleria  
d'Igualtat i Polítiques Inclusives

## Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones

Ciutat Administrativa 9 d'Octubre Torre 3 planta4  
Carrer de La Democràcia, 77  
46018 València  
Tl. 961247575 [www.planesdeigualdad@gva.es](mailto:www.planesdeigualdad@gva.es)

## FUNDACIÓN NOVATERRA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (NIF: G97514699)

Exp: 292/22

**RESOLUCIÓ DEL PROCEDIMENT ADMINISTRATIU  
INICIAT PER LA FUNDACIÓ NOVATERRA DE LA  
COMUNIDAD VALENCIANA, SOBRE SOL·LICITUD DE  
VISAT DEL PLA D'IGUALTAT EN L'EMPRESA**

**RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
INICIADO POR LA FUNDACIÓN NOVATERRA DE LA  
COMUNIDAD VALENCIANA SOBRE SOLICITUD DE VISADO  
DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA**

### ANTECEDENTS DE FET

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMER.-** La FUNDACIÓ NOVATERRA FUNDACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, va presentar per conducte del seu representant legal, sol·licitud de visat del Pla d'Igualtat, per al període comprés entre el 3 de febrer de 2022 i el 2 de febrer de 2026.

**PRIMERO.-** La FUNDACIÓN NOVATERRA FUNDACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, presentó por conducto de su representante legal, solicitud de visado del Plan de Igualdad, para el periodo comprendido entre el 3 de febrero de 2022 y el 2 de febrero de 2026.

**SEGON.-** Examinada la documentació presentada amb la sol·licitud i estimada correcta, s'ha efectuat el corresponent anàlisi tècnic sobre l'adequació de les mesures contingudes en el Pla d'Igualtat presentat als criteris fixats en Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, havent-se emés un informe positiu.

**SEGUNDO.-** Examinada la documentación presentada con la solicitud y estimada correcta, se ha efectuado el correspondiente análisis técnico sobre la adecuación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad presentado a los criterios fijados en Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, habiéndose emitido informe positivo.

**TERCER.-** Havent-se elevat Proposta de Resolució de validació del Pla d'Igualtat presentat i concessió del visat.

**TERCERO.-** Habiéndose elevado Propuesta de Resolución de validación del Plan de Igualdad presentado y concesión del visado.

### FONAMENTS DE DRET

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMER.-** És competent per a resoldre la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones d'acord amb el que preveu l'article 20.3 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre dones i hòmens, l'article 6 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana, i l'article 4.2.1.m) de l'Ordre 3/2021, de 30 de març de 2021, de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, per la qual es desenvolupa el Decret 170/2020, de 30 d'octubre, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques

**PRIMERO.-** Es competente para resolver la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el artículo 6 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, y el artículo 4.2.1.m) de la Orden 3/2021, de 30 de marzo de 2021, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, por la que se desarrolla el Decreto 170/2020, de 30 de octubre, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Inclusives.

**SEGON.-** La documentació aportada per l'empresa sol·licitant, reuneix els requisits de l'article 3.4 en relació amb l'article 5.3 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana.

En virtut d'això,

#### RESOLC

Acordar la **VALIDACIÓ i CONCESSIÓ DEL VISAT** del Pla d'Igualtat a la **FUNDACIÓ NOVATERRA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA** i l'**ÚS DEL SEGELL "FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS"**, d'aplicació en tots els seus centres radicats a la Comunitat Valenciana, per al període comprés entre el 3 de febrer de 2022 i el 2 de febrer de 2026.

De conformitat amb l'article 20.3 de la Llei de 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, l'empresa haurà de presentar un **informe d'avaluació de resultats** a mitjan període de la vigència del pla d'igualtat i un altre a la seua finalització, davant la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones.

Contra la present resolució que no posa fi a la via administrativa, podrà interposar-se Recurs d'Alçada, en el termini d'un mes davant de l'Il·lm. Secretari Autonòmic d'Igualtat i Diversitat de Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, d'acord amb el que disposen els articles 121 i 122 de Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. De conformitat amb el que es disposa en l'article 14.2 de la mateixa Llei, les persones jurídiques hauran de relacionar-se amb la les Administracions Públiques a través de mitjans electrònics. En conseqüència la documentació haurà de presentar-se via Seuctrònica de la GVA.

**SEGUNDO.-** La documentación aportada por la empresa solicitante, reúne los requisitos del artículo 3. 4 en relación con el artículo 5.3 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

En su virtud,

#### RESUELVO

Acordar la **VALIDACIÓ y CONCESIÓN DEL VISADO** del Plan de Igualdad a la **FUNDACIÓN NOVATERRA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA** y el **USO DEL SELLO "FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS"**, de aplicación en todos sus centros radicados en la Comunitat Valenciana, para el periodo comprendido entre el 3 de febrero de 2022 y el 2 de febrero de 2026.

De conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, la empresa deberá presentar un **informe de evaluación de resultados** a mitad del periodo de vigencia del plan de igualdad y otro a su finalización, ante la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres.

Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes ante el Ilmo. Secretario Autonómico de Igualdad y Diversidad de Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, conforme a lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la misma Ley, las personas jurídicas deberán relacionarse con la las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos. En consecuencia la documentación deberá presentarse vía Sede Electrónica de la GVA.

Firmat per Maria Such Palomares el  
27/01/2023 13:23:13  
Càrrec: Directora General de l'Institut  
Valencià de les Dones