

**I PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES
Y HOMBRES**

**FEDERACIÓN DE HOCKEY DE LA
COMUNIDAD VALENCIANA**



CONTENIDO DEL I PLAN DE IGUALDAD

1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVOS DEL PLAN.....	7
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
4. VIGENCIA	8
5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	8
6. DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA EMPRESA	9
7. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	10
8. CONCLUSIONES AUDITORIA SALARIAL.....	14
9. RELACIÓN DE MEDIDAS.....	16
10. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	31
11. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	36

1. MARCO NORMATIVO

El I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la FEDERACIÓN DE HOCKEY DE LA COMUNIDAD VALENCIANA se fundamenta jurídicamente en la siguiente normativa de aplicación, tanto europea como nacional y autonómica, que desarrolla el concepto de igualdad y sus aplicaciones. Por tanto, a la hora de realizar e implantar nuestro I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres nos hemos basado en la normativa que a continuación se relaciona:

1.1 LEY ORGÁNICA 3/2007

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se aprobó en el Congreso de los Diputados, el 15 de marzo de 2007 y fue publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, entrando en vigor al día siguiente, el 24 de marzo de 2007.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene su base en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución española:

Artículo 14. “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Artículo 9.2. “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

La Ley Orgánica 3/2007, recoge los distintos avances relativos al principio jurídico universal de la igualdad entre mujeres y hombres, plasmados en los distintos Tratados Internacionales y Conferencias Mundiales de la Mujer de Naciones Unidas, así como la normativa que a este respecto se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea, aprovechando la obligación que tenía nuestro gobierno de transponer a nuestro Ordenamiento Jurídico las siguientes directivas:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Tal y como se señala en la exposición de motivos de esta Ley, la mayor novedad radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte del principio de transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independiente de la materia (educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.) o el ámbito donde se pongan en marcha. (Estatual, autonómico o local). En este sentido, “la Ley nace con la vocación

de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres”.

1. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.

Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

1.2 NORMATIVA ADICIONAL DE REFERENCIA

RD 6/2019 de 7 de marzo de 2019 que introduce algunas modificaciones relevantes en materia de legislación laboral y en relación con el principio de igualdad de oportunidades.

Disposiciones introducidas por el RD 901/2020 y el RD 902/2020, en relación con el registro y depósito de este y a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores».

1. El plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

- Estructura de la plantilla.
- Contratación.
- Segregación ocupacional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Sensibilización y comunicación.

Se creará la comisión de igualdad cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

2. El Plan deberá realizarse en determinadas fases y con una metodología de trabajo, que serán las siguientes:

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 objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.

2.^a Fase: Diagnóstico. Se alcanzarán 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 deben desarrollarse en este Plan, que deberán ser concretas y medibles.

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 que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

En reunión, de una parte en representación de la empresa y de otra en representación de las personas trabajadoras, compuesta por la representación legal de la plantilla trabajadora de UGT, 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 Federación, así como hacer manifiesto el compromiso de la totalidad de la empresa en el desarrollo e implantación del I 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 y en los RD 901/2020 y RD 902/2020.

1. Objetivos a largo plazo (que puedan servir como referencia en todo el proceso).
 - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
 - Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la compañía y especialmente en la gestión de recursos humanos.
 - Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
 - Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, desarrollando las políticas de corresponsabilidad.
 - Favorecer el acceso e incorporación de mujeres a la empresa o a puestos de responsabilidad.
 - Utilizar documentos y formas de comunicación internas y externas no sexistas.
 - Promocionar la salud laboral del personal desde una perspectiva de género.
 - Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

2. Objetivos a corto plazo (concretos y coherentes con los generales)
 - Eliminar uso sexista del lenguaje en las comunicaciones.
 - Asegurar la difusión de las políticas de igualdad al personal.
 - Mejorar el proceso de promoción interna.
 - Asegurar la igualdad en el acceso al empleo.
 - Contribuir a la prevención de la violencia de género a través de campañas de sensibilización destinadas al personal de la empresa.
 - Fomentar la prevención de enfermedades.

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 cuatro años, nos permita avanzar en nuestros propósitos de desarrollo del principio de Igualdad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este I Plan de Igualdad, de carácter obligatorio, es de aplicación para la FEDERACIÓN DE HOCKEY DE LA COMUNIDAD VALENCIANA y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla dentro su ámbito de actuación y territorial, que es de ámbito autonómico.

4. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad, conjunto de medidas, ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo 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, entendiendo un periodo necesario de vigencia de cuatro años, comenzando el 1 de febrero de 2024 y concluyendo el 31 de enero de 2028.

5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

De una parte, como representación empresarial:

- Rodolfo Riera Zuzuarregui, Coordinación Secretaría.
- María Soledad Demilta, Entrenadora.

De una parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Adrián Navarro Fons, Representante legal de la plantilla trabajadora UGT.
- Ana María Navarro Cerdán, Representante legal de la plantilla trabajadora UGT.

Como asesoras:

- Mar Cruz Fernández/ en calidad de asesora del sindicato UGT.
- Lucía Carmona Álamos en calidad de asesora de la FHCV.

6. DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA EMPRESA

DATOS DE LA FEDERACIÓN						
Razón social	Federación de Hockey de la Comunidad Valenciana					
NIF	Cif: G46557443					
Domicilio social	Calle Campillo de Altobuey 1, CP 46022, Valencia					
Forma jurídica	Asociación privada sin ánimo de lucro					
Año de constitución	12 de Julio de 1986					
Página Web	Federación de Hockey de la Comunidad Valenciana (fhcv.es)					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Jesús Pérez Gracia					
Cargo	Presidente					
Telf.	+34 610 45 47 86					
e-mail	jgperez@caatvalencia.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Otras actividades deportivas					
CNAE	9319					
Descripción de la actividad	Promoción, tutela, organización y control de sus modalidades y especialidades deportivas (hockey hierba, sala y playa), dentro del ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	La Federación se estructura territorialmente en tres circunscripciones provinciales, Alicante, Castellón y València, a efectos de circunscripciones electorales y desarrollo y organización del Hockey de Promoción.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	76	Hombres	98	Total	174
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	2	Hombres	3	Total	5

7. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Se presenta las principales conclusiones del informe diagnóstico, obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de la plantilla trabajadora del año natural 2022, que permiten hacer una descripción de la situación desagregada por sexo de la Federación e identificación de aspectos como:

- Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.
- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)
- Nivel de formación por sexo.
- Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

Se incluirá información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Se detallarán, para cada una de dichas materias:

- Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- Información cualitativa.
- Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos.

Después del trabajo realizado por la Comisión Negociadora de Igualdad de análisis y conclusiones, pasamos a enumerar en el plan de igualdad, a modo resumen, las áreas en las que se deben de introducir mejoras tras la realización del diagnóstico de la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ÁREA	FORTALEZAS/DEBILIDADES	OBJETIVOS	ACCIONES
Cultura y gestión empresarial	Sector con estereotipos de género.	Visibilizar a la mujer en el deporte y que la Federación y familia del hockey tome conciencia del tema.	Realizar campañas de sensibilización y visibilización de la mujer en el deporte.
Proceso de selección y contratación	Bajo porcentaje de mujeres en puestos de dirección y mandos intermedios. Segregación horizontal dependiendo los puestos de trabajo.	Que la selección y contratación sea accesible con igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	Elaborar un protocolo de selección basado en criterios objetivos con perspectiva de género.
Promoción profesional	Bajo porcentaje de mujeres en puestos de dirección y mandos intermedios.	Que la promoción interna sea accesible con igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	Elaborar un protocolo de promoción interna para que sea accesible con igualdad de condiciones para mujeres y hombres, teniendo en cuenta el sexo infrarrepresentado.
Formación	Falta de sensibilización en la igualdad.	Que toda la plantilla trabajadora esté formada y concienciada con la igualdad.	Sensibilización en material de igualdad.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Falta de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Que toda la plantilla trabajadora conozca el protocolo existente.	Actualización y divulgación del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Violencia de género	Falta de sensibilización en materia de violencia de género.	Que toda la plantilla trabajadora esté formada y concienciada con la prevención de violencia de género.	Formación en prevención de la violencia de género.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Retribuciones y clasificación profesional.	Puestos de trabajo feminizados o masculinizados.	Garantizar una clasificación profesional en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.	Realizar una revisión de los puestos de trabajo y establecer medidas correctoras.
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.	Mínima brecha salarial entre mujeres y hombres.	Garantizar la retribución equitativa.	Disponer de una política salarial en el que se definan los complementos, así como la percepción de éstos, para garantizar la retribución equitativa.
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.	Mínima brecha salarial entre mujeres y hombres.	Eliminar posibles brechas salariales.	Revisar si los complementos retributivos responden a criterios objetivos, justificados y neutros desde una perspectiva de género. En particular, revisar si los complementos solo valoran características presentes en los trabajos masculinizados, con el objetivo de eliminar posibles brechas retributivas.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Falta de sensibilización en conciliación.	Garantizar que la plantilla trabajadora esté informada sobre sus derechos de conciliación.	Realizar un dossier informativo sobre las medidas de conciliación para toda la plantilla.
Infrarrepresentación femenina.	Bajo porcentaje de mujeres en puestos de dirección y mandos intermedios. Segregación horizontal dependiendo los puestos de trabajo.	Evitar la invisibilización de las mujeres y su infrarrepresentación.	Modificar la comunicación interna para evitar la invisibilización de mujeres y su infrarrepresentación.
Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.	La información debe llegar a toda la Federación.	Que toda la plantilla conozca el plan de igualdad.	Difusión del desarrollo y las acciones que se lleven a cabo en el marco del plan de

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

			igualdad para que la totalidad de la plantilla pueda hacer las aportaciones y sugerencias que considere necesario.
Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.	Uso de lenguaje sexista en documentos.	Que toda la plantilla y la familia del hockey conozca el plan de comunicación.	Plan de comunicación en lenguaje inclusivo e igualdad.
Salud laboral desde la perspectiva de género.	Falta de sensibilización en esta materia.	Ayudar a la salud laboral desde la perspectiva de género.	Contribuir a la salud laboral desde la perspectiva de género a través de campañas de sensibilización.

8. CONCLUSIONES AUDITORIA SALARIAL

Una de las partes más importantes de la fase de diagnóstico es detectar posibles brechas salariales de género entre mujeres y hombres, un indicador clave para el análisis de la política salarial de una organización desde una perspectiva de género.

Se incluye en este apartado un resumen de la auditoría retributiva realizada a través de la empresa Nascor, donde previamente se realizó la valoración de puestos de trabajo utilizado la herramienta para la valoración de puestos de trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, así como la herramienta que la acompaña. Citando dicha Guía: “La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.”¹.

La información que se ha analizado está desagregada por sexo, y versa sobre la política retributiva de la Federación de Hockey de la Comunidad Valenciana, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial y el sistema de clasificación profesional.

A través de la auditoría retributiva, se trata de comprobar si el sistema retributivo de la Federación de Hockey de la Comunidad Valenciana, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, con el objetivo de definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. El objetivo es realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres, para identificar los orígenes de posibles diferencias salariales, si se diera el caso, y así plantear acciones correctoras.

Se ha plasmado en una tabla la información salarial desagregada por cada una de las personas trabajadoras que formaron parte de la organización en 2022. Dicha tabla, contempla para cada persona, información relativa a:

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Para qué sirve la herramienta. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 5). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

Código persona o ID	Convenio	Categoría/Grupo profesional	Sexo	Fecha de nacimiento	Nivel de estudios	Situación familiar	Hijos/as
Fecha inicio contrato	Fecha fin contrato	Fecha antigüedad	% de Jornada	% Reducción de jornada	Motivo reducción	Grupo de cotización	Niveles

En cuanto a las percepciones salariales, se contemplan los siguientes conceptos:

Percepciones salariales						
Mejora voluntaria	Plus actividad	Plus compensación	Complemento bruto	Complemento absorbible	Paga verano	Paga Navidad
Plus de especial dedicación	Plus nocturnidad	Plus dedicación	Plus responsabilidad	Parte proporcional vacaciones	A cuenta convenio	Plus transporte

Se analizan las medias de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo según los niveles que contemplan puestos de igual valor. A partir de estas medias, se obtiene la brecha salarial como medida de análisis de género de las retribuciones.

La brecha total de las retribuciones percibidas en 2022 se sitúa en el 7,18% a favor de los hombres, situándose por debajo del 25%.

No se han encontrado brechas superiores al 25% en el salario base. Sino que las brechas superiores encontradas pertenecen a los diferentes complementos salariales que varían en función de la casuística personal y el desarrollo del trabajo. En este sentido, las brechas no muestran relación con motivos de género, sino con las particularidades de trabajo de cada persona trabajadora. Se proponen medidas con el fin de disminuir esta brecha.

La vigencia de la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad.

9. RELACIÓN DE MEDIDAS

FICHA ACCIÓN N.º	1		
ÁREA	Cultura y gestión empresarial.		
ACCIÓN	Realizar campañas de sensibilización y visibilización de la mujer en el deporte.		
FECHA INICIO	01/02/2024	FECHA FIN	31/08/2027
OBJETIVOS	Visibilizar a la mujer en el deporte y que la Federación y familia del hockey tome conciencia de este tema.		
DESCRIPCIÓN	Llevar a cabo las campañas a través de publicaciones, reels, videos en redes sociales y web.		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Número de apariciones en redes sociales y web al 31/08/2027.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla trabajadora, familia del hockey y usuarios/as del Polideportivo Virgen del Carmen de Beteró.		
PERSONAL RESPONSABLE	Hockey y Mujer y Comunicación.		
PERSONAL PARTICIPANTE N.º	174		
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Redes sociales y web.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Redes sociales y web.		
COMENTARIOS			

FICHA ACCIÓN N.º	2	
ÁREA	Proceso de selección y contratación.	
ACCIÓN	Elaborar un protocolo de selección basado en criterios objetivos con perspectiva de género.	
FECHA INICIO	01/01/2025	FECHA FIN 31/12/2025
OBJETIVOS	Que la selección y contratación sea accesible con igualdad de condiciones para hombres y mujeres.	
DESCRIPCIÓN	Crear un protocolo de selección y contratación teniendo en cuenta el sexo infrarrepresentado.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Tenencia del protocolo al 31/12/2025.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Todas las nuevas incorporaciones.	
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección y personas responsables de selección de personal.	
PERSONAL PARTICIPANTE N.º	Nuevas incorporaciones.	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Procedimiento que incluye la creación del protocolo.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Mail.	
COMENTARIOS		

FICHA ACCIÓN N.º	3	
ÁREA	Promoción profesional.	
ACCIÓN	Elaborar un protocolo de promoción interna para que sea accesible con igualdad de condiciones para hombres y mujeres, teniendo en cuenta el sexo infrarrepresentado.	
FECHA INICIO	01/01/2026	FECHA FIN 31/12/2026
OBJETIVOS	Que la promoción interna sea accesible con igualdad de condiciones para hombres y mujeres.	
DESCRIPCIÓN	Crear un protocolo de promoción interna teniendo en cuenta el sexo infrarrepresentado.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Tenencia del protocolo al 31/12/2026.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla trabajadora.	
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección.	
PERSONAL PARTICIPANTE N.º	174	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Procedimiento que incluye la creación del protocolo.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Mail.	
COMENTARIOS		

FICHA ACCIÓN N.º	4	
ÁREA	Formación.	
ACCIÓN	Sensibilización en materia de igualdad.	
FECHA INICIO	01/02/2024	FECHA FIN 31/12/2024.
OBJETIVOS	Que toda la plantilla trabajadora esté formada y concienciada con la igualdad.	
DESCRIPCIÓN	Formar a toda la plantilla trabajadora a través de consultoría externa. Preferiblemente a través de formación presencial.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Porcentaje del personal formado con el objetivo de alcanzar el 100% en fecha 31/12/2024.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla trabajadora.	
PERSONAL RESPONSABLE	Mujer y Hockey.	
PERSONAL PARTICIPANTE N.º	174	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Formación presencial de organismo externo.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Mail.	
COMENTARIOS		

FICHA ACCIÓN N.º	5	
ÁREA	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
ACCIÓN	Actualización y divulgación del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
FECHA INICIO	01/02/2024	FECHA FIN 31/12/2024.
OBJETIVOS	Que toda la plantilla trabajadora conozca el protocolo existente.	
DESCRIPCIÓN	Trasladar a toda la plantilla el protocolo negociado por el Comité de Empresa.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Porcentaje del personal informado con el objetivo de alcanzar el 100% en fecha 31/12/2024.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla trabajadora.	
PERSONAL RESPONSABLE	Mujer y Hockey.	
PERSONAL PARTICIPANTE N.º	174	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo 2024-2027.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Mail y tablón de anuncios.	
COMENTARIOS		

FICHA ACCIÓN N.º	6	
ÁREA	Violencia de género.	
ACCIÓN	Formación en prevención de la violencia de género.	
FECHA INICIO	01/01/2025	FECHA FIN 31/12/2025.
OBJETIVOS	Que toda la plantilla trabajadora esté formada y concienciada con la prevención de violencia de género.	
DESCRIPCIÓN	Formar a toda la plantilla trabajadora a través de consultoría externa. Preferiblemente a través de formación presencial.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Porcentaje del personal formado con el objetivo de alcanzar el 100% en fecha 31/12/2025.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla trabajadora.	
PERSONAL RESPONSABLE	Mujer y Hockey.	
PERSONAL PARTICIPANTE N.º	174	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Formación presencial de organismo externo.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Mail.	
COMENTARIOS		

FICHA ACCIÓN N.º	7	
ÁREA	Retribuciones y clasificación profesional.	
ACCIÓN	Realizar una revisión de los puestos de trabajo y establecer medidas correctoras.	
FECHA INICIO	01/02/2027	FECHA FIN 31/12/2027
OBJETIVOS	Garantizar una clasificación profesional en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.	
DESCRIPCIÓN	Proceso de revisión de puestos de trabajo y establecimiento de medidas.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Revisión realizada al 31/12/2027.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla trabajadora.	
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección y Departamento de Administración con el seguimiento de la Asesoría.	
PERSONAL PARTICIPANTE N.º	174	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Procedimiento de revisión.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Mail.	
COMENTARIOS		

FICHA ACCIÓN N.º	8	
ÁREA	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.	
ACCIÓN	Disponer de una política salarial en el que se definan los complementos, así como la percepción de éstos, para garantizar la retribución equitativa.	
FECHA INICIO	01/02/2026	FECHA FIN 31/12/2026
OBJETIVOS	Garantizar la retribución equitativa.	
DESCRIPCIÓN	Creación de una política salarial.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Política salarial realizada al 31/12/2026.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla trabajadora.	
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección y Departamento de Administración con el seguimiento de la Asesoría.	
PERSONAL PARTICIPANTE N.º	174	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Disposición de una política salarial.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Mail.	
COMENTARIOS		

FICHA ACCIÓN N.º	9	
ÁREA	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.	
ACCIÓN	Revisar si los complementos retributivos responden a criterios objetivos, justificados y neutros desde una perspectiva de género. En particular, revisar si los complementos solo valoran características presentes en los trabajos masculinizados, con el objetivo de eliminar posibles brechas retributivas.	
FECHA INICIO	01/02/2025	FECHA FIN 31/12/2025
OBJETIVOS	Eliminar posibles brechas salariales.	
DESCRIPCIÓN	Revisiones salariales.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Número de revisiones al 31/12/2025.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla trabajadora.	
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección y Departamento de Administración con el seguimiento de la Asesoría.	
PERSONAL PARTICIPANTE N.º	174	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Procedimientos de revisiones salariales.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Mail.	
COMENTARIOS		

FICHA ACCIÓN N.º	10	
ÁREA	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
ACCIÓN	Realizar un dossier informativo sobre las medidas de conciliación para toda la plantilla.	
FECHA INICIO	01/02/2024	FECHA FIN 31/12/2024
OBJETIVOS	Garantizar que la plantilla trabajadora esté informada sobre sus derechos de conciliación.	
DESCRIPCIÓN	Crear dossier informativo.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Disposición del dossier al 31/12/2024.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla trabajadora.	
PERSONAL RESPONSABLE	Mujer y Hockey.	
PERSONAL PARTICIPANTE N.º	174	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Dossier informativo.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Mail, web y tablón de anuncios.	
COMENTARIOS		

FICHA ACCIÓN N.º	11	
ÁREA	Infrarrepresentación femenina.	
ACCIÓN	Modificar la comunicación interna para evitar la invisibilización de mujeres y su infrarrepresentación.	
FECHA INICIO	01/01/2026	FECHA FIN 31/12/2026
OBJETIVOS	Evitar la invisibilización de las mujeres y su infrarrepresentación.	
DESCRIPCIÓN	Revisar y modificar la comunicación interna en documentos de la Federación.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Documentos modificados al 31/12/2025.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla trabajadora.	
PERSONAL RESPONSABLE	Mujer y Hockey y comunicación.	
PERSONAL PARTICIPANTE N.º	174	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Documentos de comunicación interna.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Mail, web y tablón de anuncios.	
COMENTARIOS		

FICHA ACCIÓN N.º	12	
ÁREA	Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.	
ACCIÓN	Difusión del desarrollo y las acciones que se lleven a cabo en el marco del plan de igualdad para que la totalidad de la plantilla pueda hacer las aportaciones y sugerencias que considere necesario.	
FECHA INICIO	01/02/2024	FECHA FIN 31/12/2027
OBJETIVOS	Que toda la plantilla conozca el plan de igualdad.	
DESCRIPCIÓN	Acciones de difusión en redes sociales, web y tablón de anuncios.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Aparición en redes sociales, web y comunicación interna de todas las acciones que se hagan en el marco de la igualdad.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla trabajadora.	
PERSONAL RESPONSABLE	Mujer y Hockey y comunicación.	
PERSONAL PARTICIPANTE N.º	174	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Acciones de difusión.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Mail, web y tablón de anuncios.	
COMENTARIOS		

FICHA ACCIÓN N.º	13	
ÁREA	Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.	
ACCIÓN	Plan de comunicación en lenguaje inclusivo e igualdad.	
FECHA INICIO	01/01/2025	FECHA FIN 31/12/2025
OBJETIVOS	Que toda la plantilla y la familia del hockey conozca el plan de comunicación.	
DESCRIPCIÓN	Creación del plan de comunicación en lenguaje inclusivo e igualdad.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Plan de comunicación en lenguaje inclusivo e igualdad.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla trabajadora y familia del hockey.	
PERSONAL RESPONSABLE	Mujer y Hockey y comunicación.	
PERSONAL PARTICIPANTE N.º	174	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Disposición del plan.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Web y tablón de anuncios.	
COMENTARIOS		

FICHA ACCIÓN N.º	14	
ÁREA	Salud laboral desde la perspectiva de género.	
ACCIÓN	Contribuir a la salud laboral desde la perspectiva de género a través de campañas de sensibilización.	
FECHA INICIO	01/01/2027	FECHA FIN 31/12/2027
OBJETIVOS	Ayudar a la salud laboral desde la perspectiva de género.	
DESCRIPCIÓN	Hacer uso de las campañas de Ministerio de Igualdad para sensibilizar a toda la plantilla.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Cantidad de campañas transmitidas.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla trabajadora.	
PERSONAL RESPONSABLE	Mujer y Hockey y comunicación.	
PERSONAL PARTICIPANTE N.º	174	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Página del Ministerio.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Mails y tablón de anuncios.	
COMENTARIOS		

CRONOGRAMA DE MEDIDAS

	2024	2025	2026	2027
Cultura y gestión empresarial				
REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LA MUJER EN EL DEPORTE.	X	X	X	X
Proceso selección y contratación				
ELABORAR Y FORMALIZAR UN PROTOCOLO DE SELECCIÓN BASADO EN CRITERIOS OBJETIVOS PERSPECTIVA DE GÉNERO		X		
Promoción profesional				
ELABORAR UN PROTOCOLO DE PROMOCIÓN INTERNA PARA QUE SEA ACCESIBLE CON IGUALDAD DE CONDICIONES PARA HOMBRES Y MUJERES, TENIENDO EN CUENTA EL SEXO INFRARREPRESENTADO.			X	
Formación				
SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	X			
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo				
ACTUALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	X			
Violencia de género				
FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		X		
Retribuciones y Clasificación Profesional				
REALIZAR UNA DEFINICIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y ESTABLECER MEDIDAS CORRECTORAS				X
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.				
DISPONER DE UNA POLÍTICA SALARIAL EN EL QUE SE DEFINAN LOS COMPLEMENTOS, ASÍ COMO LA PERCEPCIÓN DE ÉSTOS, PARA GARANTIZAR LA RETRIBUCIÓN EQUITATIVA			X	
REVISAR SI LOS COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS RESPONDEN A CRITERIOS OBJETIVOS, JUSTIFICADOS Y NEUTROS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. EN PARTICULAR, REVISAR SI LOS COMPLEMENTOS SOLO VALORAN CARACTERÍSTICAS PRESENTES EN LOS TRABAJOS MASCULINIZADOS, CON EL OBJETIVO DE ELIMINAR POSIBLES BRECHAS RETRIBUTIVAS		X		
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.				
REALIZAR UN DOSSIER INFORMATIVO SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA TODA LA PLANTILLA	X			
Infrarrepresentación femenina				
MODIFICAR LA COMUNICACIÓN INTERNA PARA EVITAR LA INVISIBILIZACIÓN DE MUJERES Y SU INFRARREPRESENTACIÓN.			X	
Comunicación y lenguaje no sexista				
DIFUSIÓN DEL DESARROLLO Y LAS ACCIONES QUE SE LLEVEN A CABO EN EL MARCO DEL PLAN DE IGUALDAD PARA QUE LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA PUEDA HACER LAS APORTACIONES Y SUGERENCIAS QUE CONSIDERE NECESARIO.	X	X	X	X
PLAN DE COMUNICACIÓN EN LENGUAJE INCLUSIVO E IGUALDAD, A NIVEL INTERNO Y EXTERNO		X		
Salud laboral desde la perspectiva de género				
CONTRIBUIR A LA SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A TRAVÉS DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN.				X

10. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE 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.

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento. La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad 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 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 empresa 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 empresa 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 empresa y, de haberse establecido un plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo.

El seguimiento tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de la FEDERACIÓN DE HOCKEY DE LA COMUNIDAD VALENCIANA se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 29 de enero de 2024, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Por la empresa:

- Rodolfo Riera Zuzuarregui, Coordinación Secretaría.
- María Soledad Demilta, Entrenadora.

Por la parte social:

- Adrián Navarro Fons, RLPT UGT.
- Ana María Navarro Cerdán, RLPT UGT.

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación legal de las personas trabajadoras.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con

los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo contra la violencia de género y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria, una vez al año.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 15 días laborables desde la solicitud.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 10 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

➤ **Informe de seguimiento anual**

- Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

1. El resumen de las materias tratadas.
2. Los acuerdos parciales o totales adoptados.
3. Los puntos sobre los que no hay acuerdo, que se podrán retomar en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Evaluaciones

Conforme a lo dispuesto en el RD 901/2002, se procederá a realizar una evaluación intermedia del Plan de Igualdad y otra al fin de la vigencia de este.

Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Disolución de la comisión

La comisión de seguimiento se disolverá:

- Por finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.
- Por acuerdo de las partes, como consecuencia de las actuaciones de seguimiento y revisión del Plan de igualdad.

Solución extrajudicial de conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación autonómicos, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

11. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En el caso que concurran algunas de las citadas circunstancias para la modificación y adaptación del plan de igualdad, la comisión de seguimiento será la encargada de su negociación a través de reuniones de renegociación, para ello:

- Se actualizará el diagnóstico de datos a la fecha del momento de la modificación
- Se podrá contar por ambas partes por asesores/as
- Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. De no haberlo, se someterá a votación siendo adoptado el acuerdo por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.
- Se podrá, en caso de desacuerdo, hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante.
- En caso de bloqueo o incumplimiento de los compromisos adquiridos se pasará la cuestión en litigio al organismo correspondiente.

En Valencia, a 31 de enero de 2024