

**II PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES DE
FUNDACIÓN TRIBUNAL DE
ARBITRAJE LABORAL DE LA
COMUNITAT VALENCIANA
(2025-2028)**

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN
2. DIAGNÓSTICO PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD – DATOS CUANTITATIVOS
3. DIAGNÓSTICO PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD – DATOS CUALITATIVOS
4. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓ

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley de Igualdad).

El objetivo del Diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (en adelante Fundación T.A.L.), analizando diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afectan a toda la plantilla.

El diagnóstico supone la recogida de información sobre el personal de Fundación T.A.L., teniendo en cuenta sus características y desagregándola por sexo. A través del mismo, se busca realizar un análisis de género, reconocer los aspectos en los que se pueden producir desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de igualdad de oportunidades.

Para la elaboración del diagnóstico se han actualizado a fecha de diciembre de 2024 los datos recogidos en el diagnóstico de Evaluación realizado con el Plan de Igualdad anterior, y se ha tenido en cuenta también las valoraciones efectuadas en el Informe de Evaluación final del I Plan de Igualdad.

2. DIAGNÓSTICO PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD – DATOS CUANTITATIVOS

Indicamos a continuación, los resultados obtenidos del estudio del análisis de distribución de la plantilla, en base a la información proporcionada por la fundación a través del cuestionario.

A. Estructura de la Plantilla por Sexo

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Mujeres y hombres en plantilla	2	1	3	67%	33%

En el estudio del análisis de la distribución de la plantilla de la fundación se visibiliza que, en la actualidad, la plantilla de la fundación la componen únicamente tres trabajadores, dos mujeres y un hombre.

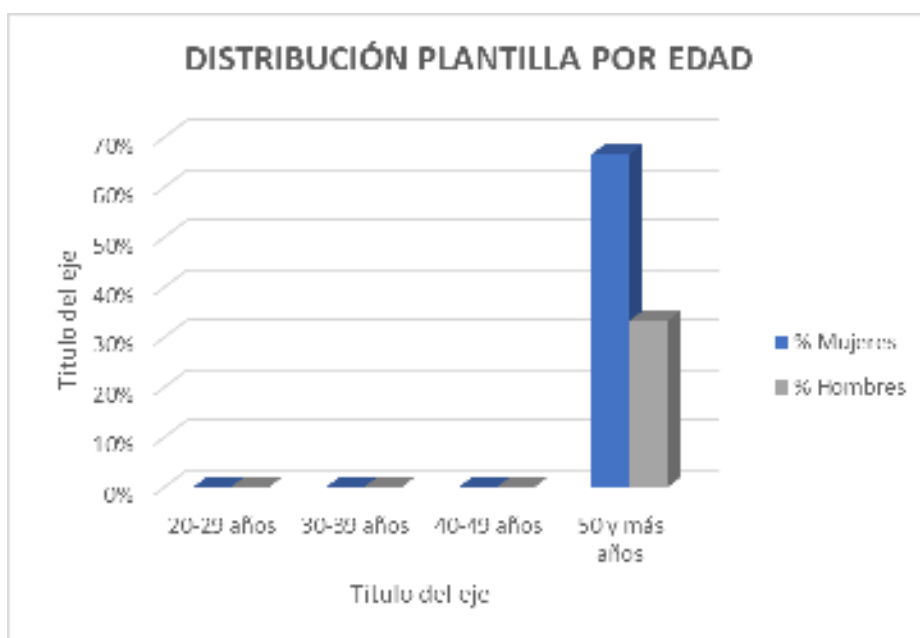
En términos porcentuales, el 67% de la plantilla está compuesta por trabajadoras, estando compuesto el restante 33% por el único trabajador. Por tanto, a fecha de diagnóstico, la plantilla se encuentra formada en su mayoría por mujeres, no existiendo, por tanto, subrepresentación.



B. Estructura de la Plantilla por Edad

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
20-29 años	0	0	0	0%	0%
30-39 años	0	0	0	0%	0%
40-49 años	0	0	0	0%	0%
50 y más años	2	1	3	66,6%	33,3%
Total	2	1	3	66,6%	33,3%

Los datos arrojan como resultado que la plantilla de Fundación T.A.L. es principalmente de edad media-alta.



C. Estructura de la Plantilla por Nivel de Estudios y Sexo

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Sin estudios	0	0	0	0%	0%
Estudios primarios	0	0	0	0%	0%
Estudios secundarios (Bachillerato, FP...)	0	0	0	0%	0%
Estudios Universitarios	2	1	3	100%	100%
Total	2	1	3		

En relación al nivel de estudios, observamos que en la plantilla de Fundación T.A.L. la totalidad de la misma posee estudios universitarios, sin distinción de sexo.

D. Distribución de la Plantilla por Tipo de Contrato

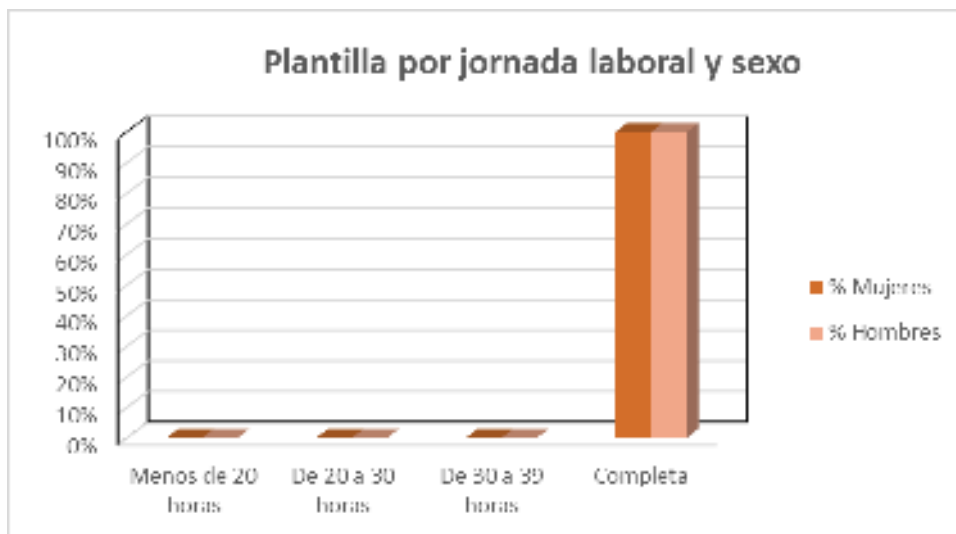
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Indefinido	2	1	3	100%	100%
Temporal	0	0	0	0%	0%
Prácticas	0	0	0	0%	0%
Formación	0	0	0	0%	0%
Otros	0	0	0	0%	0%
Total	2	1	3	100%	100%

Si analizamos la distribución de la plantilla por tipo de contrato, observamos que la totalidad de la plantilla tiene contratos de carácter indefinido, sin distinción de sexo.

E. Distribución de la Plantilla por Jornada Laboral y Sexo

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Menos de 20 horas	0	0	0	0%	0%
De 20 a 30 horas	0	0	0	0%	0%
De 30 a 39 horas	0	0	0	0%	0%
Completa	2	1	3	100%	100%
Total	2	1	3	100%	100%

El 100% de la plantilla presta sus servicios a jornada completa.



F. Responsabilidades familiares de la plantilla

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
0 hijas e hijos	0	0	0	0%	0%
1 hija/hijo	0	0	0	0%	0%
2 hijas e hijos	1	0	1	50%	0%
3 hijas e hijos	1	1	2	50%	100%
Más de 3 hijas e hijos	0	0	0	0%	0%
Total	2	1	3	100%	100%

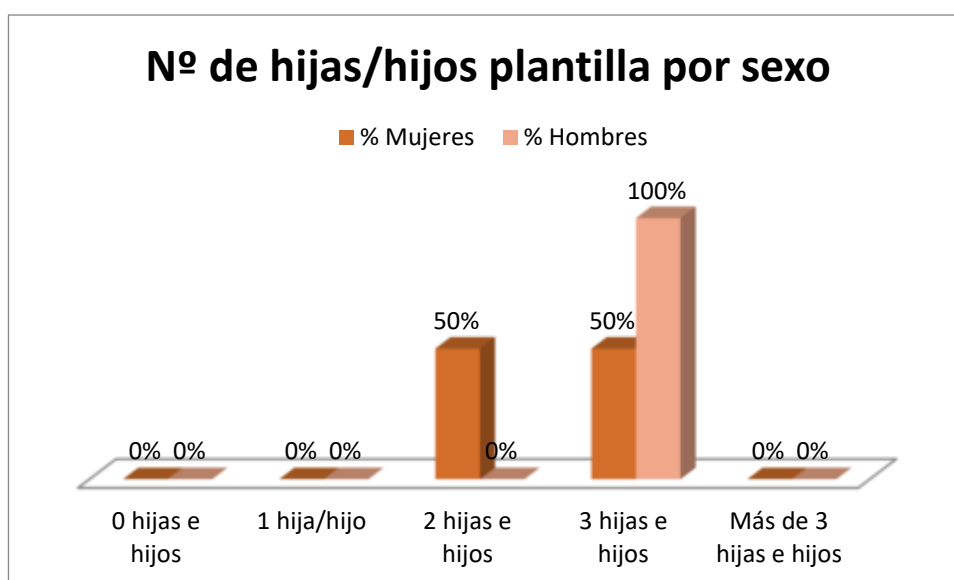
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
0 ascendientes		1	1	0%	100%
1 ascendiente	1		1	50%	0%
2 ascendientes	1		1	50%	0%
Más de 2 ascendient.	0	0	0	0%	0%
Total	2	1	3	100%	100%

En relación con las responsabilidades familiares de las personas que integran la plantilla de Fundación T.A.L., hemos adjuntado una tabla con el número de hijas e hijos por trabajador/a.

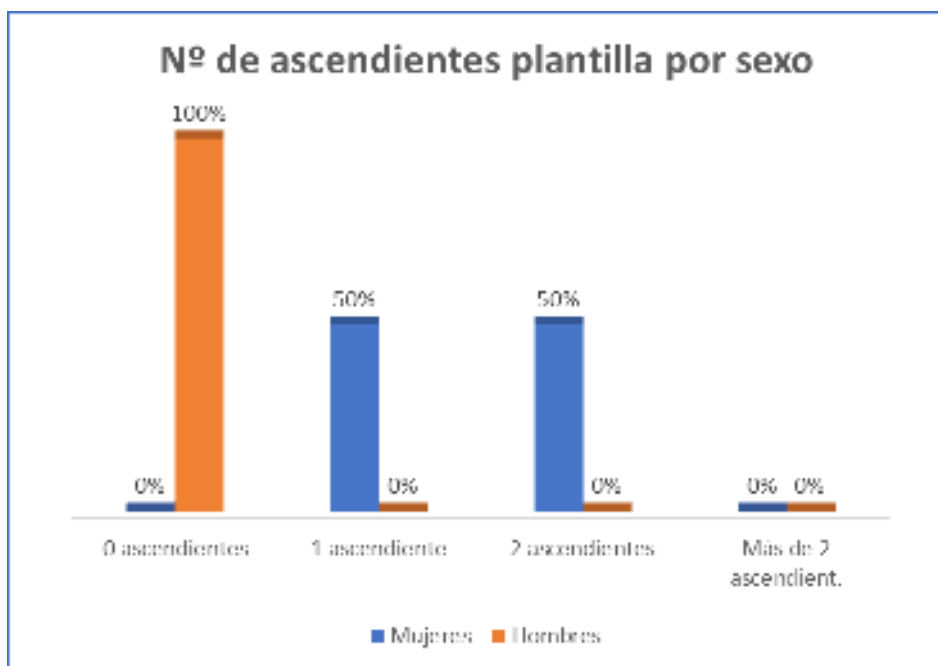
Se ha incluido también el número de ascendientes de las personas trabajadoras, si bien no hemos considerado necesario incluir desglose de mayores a cargo, dado que no existe ningún trabajador/a en la plantilla que a fecha de análisis tuviera personas mayores a cargo, si bien los ascendientes podrían llegar a serlo.

Del análisis de los datos aportados por la fundación, comprobamos que la totalidad de la plantilla tiene hijos, y, en concreto, un 33% de la plantilla tiene 2 hijos/as, mientras que el otro 67% tienen tres hijos/as. No hay trabajadores que tengan más de tres hijas o hijos.

A continuación, mostramos el dato de número de hijos desagregado por sexo:



Y el número de ascendientes desagregado por sexo:



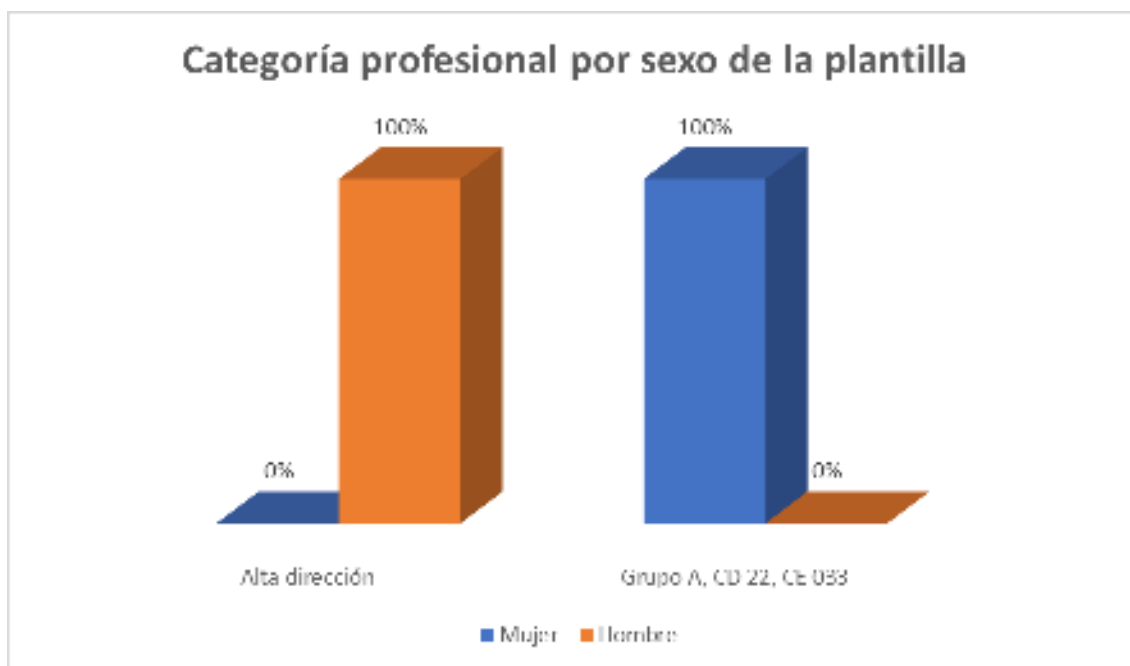
G. Categoría profesional de la plantilla

Desde el punto de vista de la estructura profesional, la plantilla de la Fundación se organiza mediante un puesto de Gerencia (alta dirección) cuyas retribuciones (salario base, complemento de destino y complemento específico) vienen equiparadas, determinadas y limitadas anualmente mediante ley de presupuestos de la Generalitat Valenciana para las del puesto de director/a general de la Administración del Consell; y dos secretarías/técnicas clasificadas ambas en el grupo A, complemento de destino 22, complemento específico EO33 del II Convenio del personal al servicio de la Administración Autonómica, ambas con idéntica categoría profesional.

<i>Puesto</i>	<i>Clasificación profesional</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>% mujeres</i>	<i>% hombres</i>
Gerencia	Alta dirección	0	1	0%	100%
Secretaría Técnica	Grupo A, CD 22, CE 033	2	0	100%	0%

Esta diferencia tiene su justificación por la distinta naturaleza de los puestos de trabajo desempeñados. El trabajador varón ocupa el puesto de Gerente unido a la empresa por un

contrato de alta dirección, una posición con funciones de mayor complejidad, nivel de responsabilidad y toma de decisiones estratégicas, mientras que las trabajadoras mujeres desempeñan funciones de Secretaría Técnica, con un nivel funcional y organizativo inferior. Son factores de diferenciación funcional y de responsabilidad los que constituyen elementos objetivos que pueden justificar la diferente clasificación profesional.



Con carácter previo al análisis de datos cualitativos, señalar que no se han incorporado datos de la fundación en relación con los movimientos de personal (altas, bajas...) por no haberse realizado nuevas contrataciones desde el año 2007, siendo la última incorporación, respecto a quienes integran la plantilla actualmente, en el año 2002. Se trata, por tanto, de una plantilla estable, derivado principalmente de las características de la entidad.

Tampoco se ha incorporado información relativa a las bajas por incapacidad laboral, por no haber existido trabajadores/as en esta situación en los últimos dos años.

3. DIAGNÓSTICO PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD – DATOS CUALITATIVOS

Adjuntamos a continuación las conclusiones del análisis realizado a nivel cualitativo, con base principalmente en dos fuentes, el diagnóstico de evaluación realizado con el plan de Igualdad anterior actualizado y el Informe final de Evaluación del mismo, teniendo en cuenta siempre el reducido tamaño de la entidad.

Para que resulte más visual, ordenamos las conclusiones por áreas.

A. Área de Acceso al Empleo.

- Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de la fundación son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres. La manera actual de ofertar una vacante sería a través de una Oferta Pública de Empleo, lo que facilita la transparencia del proceso, y en concreto favorece que:
 - Se utilice el lenguaje no sexista (neutro).
 - Se establezcan criterios claros y específicos, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género.
 - Los contenidos de las pruebas de selección sean iguales para los hombres y mujeres.
 - Se puedan incluir temas relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres.
 - Se utilice un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas.
- En conclusión, el proceso de reclutamiento y selección es totalmente transparente, de forma que se puede detectar claramente si se produjera algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases.
- Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

B. Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación

- Las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación.

- Durante la vigencia del anterior plan se realizó formación en materia de igualdad.
- Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género.
- A fecha de análisis, se observa una masculinización de la plantilla en la alta dirección.
- No obstante, la relación entre el nivel de estudios y categoría profesional es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores.
- El sistema de promoción establecido se basa en que el personal ocupe los puestos más cualificados dentro de la categoría profesional.

A su vez, de los datos se desprende que, dentro de la plantilla, el número de mujeres es superior, no existiendo por tanto subrepresentación en este sentido. Además, los distintos puestos de trabajo se encuentran definidos y diferenciados. En lo que respecta a la promoción, es cierto que, por las características de la fundación los puestos de trabajo son estáticos.

C. Área de Comunicación y Leguaje No Sexista

- No aparecen en la publicidad de la fundación imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres.
- No se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género.
- No se permite ningún tipo de acción que implique un menoscabo de la dignidad de cualquier persona, sea trabajador/a, usuario/a, colaborador/a o un tercero/a.
- Se han adecuado los impresos, formularios, comunicaciones, página web dirigidas al público en general, en cuanto a la utilización de lenguaje inclusivo de perspectiva de género.

D. Área de Retribuciones

Del análisis de los registros retributivos y de la auditoría retributiva realizada se desprende que:

- El salario de los trabajadores/as se establece con base en la categoría profesional en la que se encuadran los/las mismos/as y de manera objetiva con base a la valoración de puestos de trabajo de conformidad con las instrucciones facilitadas para ello por la Secretaría Autonómica de Economía de la Generalitat Valenciana y Convenio Colectivo de aplicación. Las tablas salariales aplicables son las autorizadas anualmente mediante Ley de Presupuestos de la Generalitat Valenciana.

E. Área de Salud Laboral

- No se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeras y/o compañeros.
- No se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas.
- No se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista.
- Los horarios y condiciones de trabajo se adaptan a la situación personal.
- Los ritmos de trabajo, volumen y descansos son adecuados a las situaciones personales de los trabajadores.

F. Área de Conciliación

- Los horarios de trabajo, reuniones y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Se permite, en la medida de lo posible, la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral de las trabajadoras y trabajadores.
- Del Informe de evaluación del Primer Plan se desprende que debe actualizarse la información a trabajadoras y trabajadores sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la fundación con la elaboración de un documento que recoja toda la normativa vigente, incluido el nuevo convenio de aplicación desde 2022.

4. CONCLUSIONES

Fundación T.A.L. de la Comunitat Valenciana, entidad de reducida dimensión con únicamente tres trabajadoras/es en plantilla, no presenta una situación de desigualdad respecto a la participación de hombres y mujeres en la organización, al estar compuesta su plantilla por un 67% de mujeres y un 33% de hombres a fecha de análisis. Sus sistemas de reclutamiento y selección, aparentemente neutros, han servido para evitar que en la composición de la plantilla se refleje la segregación existente en el mercado laboral.

La elaboración del II Plan de Igualdad pone de manifiesto el compromiso de la Entidad de seguir apostando por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello, y a través de las distintas acciones programadas en cada una de las áreas del Plan de Igualdad, la fundación, en coordinación con quienes integran la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del II Plan de Igualdad, tiene el firme propósito de seguir mejorando en la medida de lo posible la situación presente, ya de por sí positiva.

Asimismo, existe un compromiso de mantener la igualdad efectiva a nivel retributivo, promoviendo a su vez de manera activa la conciliación real de la vida personal y laboral y la utilización de lenguaje no sexista. Se busca también realizar una prevención activa de las conductas de acoso moral, sexual, o por razón de sexo en la fundación, conductas que podrían derivar en otro tipo de riesgos psicosociales, que, sin duda alguna, podrían afectar a la salud y el bienestar de las trabajadoras y trabajadores de la fundación.

Con el objetivo de evitar esto, la fundación confeccionó y divulgó durante la vigencia del anterior plan, un protocolo de actuación para casos de acoso moral, sexual o por razón de sexo, y llevó a cabo talleres formativos concretos sobre Igualdad, Conciliación y Bienestar Laboral, así como cursos de prevención en materia de otros riesgos psicosociales que pudieran afectar a la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores de la fundación a nivel personal, laboral y familiar.

PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

2. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN

2.1 NORMATIVA

2.2 NATURALEZA

2.3 OBJETIVO DEL PLAN

2.4 ESTRUCTURA DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN

2.5 CONTENIDO DEL PLAN

- A. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- B. PARTES SUSCRIPTORAS
- C. VIGENCIA DEL PLAN
- D. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA
- E. SISTEMAS E INDICADORES DE EVOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO
- F. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
- G. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

3. GESTIÓN DEL PLAN

4. ANEXOS

4.1 PROPUESTA DE MEDIDAS EN EL MARCO DE APLICACIÓN DEL PLAN

4.2 CRONOGRAMA

4.3 PLAN DE FORMACIÓN EN EL MARCO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

4.4 DEFINICIÓN RECURSOS MATERIALES ESTIMADOS

4.5 GLOSARIO TERMINOLÓGICO

1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (o Fundación T.A.L.), es una entidad cuyo objeto social y actividad principal consiste en otorgar soporte administrativo al sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la Comunitat Valenciana a través de la negociación colectiva y cuya finalidad es la solución acordada de los conflictos colectivos laborales mediante los procedimientos de mediación y arbitraje, evitando a las partes afectadas largos procesos de costosa y compleja resolución.

En 2020 se decidió poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en una apuesta corporativa por la igualdad de oportunidades en la entidad, tal y como se entiende en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En un marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, se negoció y acordó el primer Plan de Igualdad entre la entidad y los representantes de l@s trabajador@s.

Finalizada la vigencia del primer Plan de Igualdad, se ha procedido a la elaboración y aprobación de este II Plan de Igualdad, en el que se ha seguido apostando por la implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas que sigan potenciando el respeto entre el personal de la plantilla, la igualdad de oportunidades, la integración de la diversidad, la mejora continua y la calidad en el servicio.

Como parte del proceso de puesta en marcha de este II Plan de Igualdad, se ha realizado un nuevo diagnóstico teniendo en cuenta las valoraciones del Informe de Evaluación del primer Plan de Igualdad y, con ello, se ha llegado a un conjunto de datos que inspiran objetivos a corto y medio plazo que se llevarán a cabo a través de medidas que se implantarán tras la redacción de este plan.

El II Plan de Igualdad se plantea con una vigencia del 1 de diciembre de 2025 a 31 de diciembre de 2028, abarcando las mismas áreas de intervención (Área de acceso al empleo, área de conciliación, área de clasificación profesional, promoción y formación, área de retribuciones, área de salud laboral, área de comunicación y

lenguaje no sexista), que se concretan en diferentes actuaciones planificadas cronológicamente a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

2. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN

2.1 NORMATIVA

El Plan de Igualdad se enmarca dentro de lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y por el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de la Igualdad de las entidades de la Comunidad Valenciana.

2.2 NATURALEZA

El II Plan de Igualdad de Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana se plantea como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación de la entidad, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (LOIE, Art. 46.1; Decreto 133/2007, Art.3).

En el II Plan se establecen los objetivos generales que Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana pretende alcanzar, las actuaciones que se llevarán a cabo para alcanzarlos y el sistema de seguimiento y evaluación de las mismas, y la evolución que la implantación de las mismas tenga dentro de la organización.

El Plan plantea objetivos y actuaciones concretas en cuanto a la mejora de la igualdad de oportunidades en la entidad, y en cuanto a otras políticas integradas en la entidad.

Se trata de un Plan cuya vigencia se establece por un periodo de cuatro años con objetivos, medidas y actuaciones que han de cumplir los siguientes requisitos:

- Ser viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y las metas planteadas.
- Estar adaptados a la realidad de la organización y de su entorno, en particular a las características del sector.
- Ser medibles y concretos

Se trata de un Plan:

Participativo:

- En el desarrollo del Plan se implica directamente la Comisión negociadora formada por representantes las organizaciones sindicales más representativas, UGT y CCOO, y de la entidad.
- La dirección ha estado informada de todas las fases de diagnóstico y ha participado de forma activa en el diseño del plan.
- En su implantación participan todos los departamentos y niveles profesionales de la organización implicados.
- En la evaluación y seguimiento del Plan tendrá un papel activo la Comisión de vigilancia y Seguimiento.

Didáctico:

- El Plan recoge, además de la propia formación programada en el mismo, un glosario terminológico en materia de Igualdad, Conciliación y Acoso Laboral.
- El Plan plasma la cultura de igualdad que se pretende integrar en la organización.

Flexible, se adaptará a:

- Los cambios que se vayan produciendo en el sector y en el mercado, a la realidad de la entidad y del entorno.
- Los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de Igualdad en la misma.

2.3 OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

El objetivo general de la implantación de este II Plan de Igualdad en Fundación T.A.L. es incorporar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las áreas de la organización, para así mejorar la calidad de vida personal y profesional de todos los miembros de la plantilla.

Dicho objetivo se concreta en objetivos especificados en cada área de intervención.

2.4 ESTRUCTURA DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Igualdad de Fundación T.A.L. se estructura en seis áreas de intervención, que son las que se especifican en el apartado correspondiente del plan.

Para cada una de ellas, el Plan establece los objetivos que se propone alcanzar y las acciones programadas, 10 en total, para el periodo 1 de Diciembre 2025 a 31 Diciembre 2028

2.5 CONTENIDOS DEL PLAN

A. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad de Fundación T.A.L. con domicilio en la calle Amadeo de Saboya, 2 de Valencia, será de aplicación a la totalidad de la citada entidad, vinculando a todas las trabajadoras y trabajadores de la misma, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten.

La Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana informará a aquellas entidades con las que trabaje o colabore de la existencia del presente Plan de Igualdad y de las medidas que con su puesta en marcha se pretenden implantar.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de aplicación a todos los centros de trabajo que la entidad pueda incorporar durante la vigencia del mismo.

B. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Al no existir Representante Legal de los Trabajadores debido al reducido tamaño de la Fundación (tres trabajadoras/es), se convocó a los sindicatos más representativos del sector a los efectos de constituir la Comisión negociadora, conforme a lo preceptuado en art. 5.3 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre de 2020. A dicha convocatoria respondieron la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIANO (CCOO), y la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PAÍS VALENCIANO (UGT), sin que se haya obtenido respuesta de CONFEDERACIÓN ESTATAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF).

La entidad Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana y los sindicatos que suscriben el presente acuerdo, se encuentran legitimados de conformidad con lo preceptuado en el art. 5.3 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre para conformar la Comisión Negociadora

Intervienen:

Por la Fundación:

Ignacio A. Ruiz Granell, en su calidad de gerente.

Miriam Jover Ramos, secretaria técnica.

Por otra, en nombre de la parte social y de las organizaciones sindicales más representativas:

En representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIANO (CCOO):

Ana María Arocas Sánchez

En representación de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PAÍS VALENCIANO (UGT):

Elvira Ródenas Sancho

C. VIGENCIA DEL PLAN

La cultura de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana es algo implícito a la propia filosofía de la entidad.

El presente Plan tendrá vigencia desde el 1 de Diciembre de 2025 a 31 de Diciembre de 2028.

D. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

Para la correcta elaboración e implantación del Plan de Igualdad se le asignarán los recursos económicos, materiales y humanos necesarios. Se estima que la puesta en marcha del Plan de Igualdad, seguimiento del mismo e implantación de las acciones previstas en cada una de las áreas indicadas, conllevará para la entidad unos costes directos e indirectos de DOCE MIL SETENTA Y CINCO (12.075,00). Ver desglose en Anexo 4.

El Plan de Igualdad se impulsa dentro de la entidad a través de la creación de una Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad, que será la encargada de analizar, comunicar, programar, implementar y realizar el seguimiento y la evaluación del mismo.

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad estará formado por: Ignacio Ruiz Granell (gerente de la Fundación) y Miriam Jover Ramos (técnico responsable) en representación de la entidad, y Ana María Arocas Sánchez (CCOO) y

Elvira Ródenas Sancho (UGT) en representación de las organizaciones sindicales más representativas / personas trabajadoras.

Esta Comisión se compromete a impulsar las acciones de información, formación y sensibilización de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, apoyando las medidas propuestas en el Plan de Igualdad y llevando a cabo un seguimiento y evaluación del mismo, además de plantear las propuestas de mejora que estimen oportunas.

E. SISTEMAS E INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para el seguimiento de las acciones implantadas, se diseñarán herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción e indicadores para cada una de ellas, que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización o aplicación de cada una, del nivel de satisfacción alcanzado, de la percepción, de la utilidad de la medida, etc., bien a través de fichas de ejecución, de cuestionarios de satisfacción o de opinión o de una combinación de los mismos.

Los indicadores de evaluación que se señalan en cada una de las áreas son aplicables a todo el personal de la plantilla sin discriminación, ni sesgo alguno por razón de sexo. Por tanto, son beneficiarias/os potenciales de cualquier medida que se propone en cualquiera de las áreas del Plan de Igualdad todas las mujeres y hombres que integran la plantilla de la entidad Fundació Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana y cuyo desglose, consta en la tabla de análisis de la plantilla.

La fase de seguimiento y evaluación permitirá conocer el grado de desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las áreas de actuación establecidas 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 implantación del Plan. De esta manera el Plan se dotará de flexibilidad para su éxito.

Será la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad la encargada de la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad. Las funciones de la Comisión

serán: controlar la efectividad de las medidas aplicadas y pendientes de aplicación, detectar los posibles problemas que se puedan dar a la hora de aplicarlas (para modificar o corregir) y analizarlas periódicamente informando a la plantilla de la evolución del Plan de Igualdad.

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad llevará a cabo reuniones anuales, salvo convocatoria extraordinaria a solicitud de alguna persona participante en la Comisión, debiendo mediar un plazo de 15 días entre la solicitud y la reunión.

El seguimiento y la evaluación de cada una de las acciones corresponderán al departamento y/o a las personas a los que se haya encomendado la coordinación de las mismas, incluida la elaboración de los soportes necesarios, para lo cual podrá contar con la ayuda del Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad. La redacción de los informes de las evaluaciones intermedias y de la evaluación final será responsabilidad de dicha Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad y de las personas dentro de éste elegidas para realizar dicha tarea, con la intervención de asesores externos si la entidad lo considera oportuno.

F. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se puedan contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

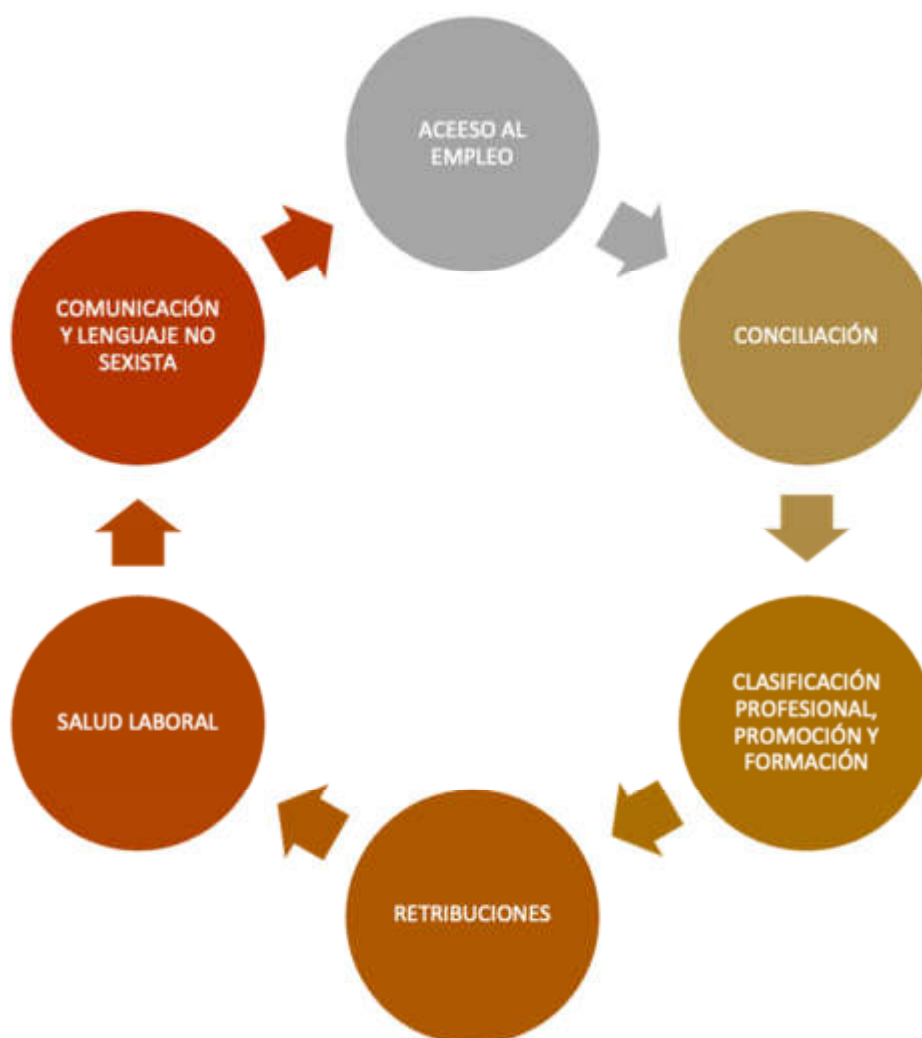
Ante estos posibles nuevos escenarios que den pie a modificaciones, revisiones o evaluaciones de los diferentes aspectos tratados en el Plan, y teniendo en cuenta que existe la posibilidad de que se generen dificultades y/o conflictos durante el desarrollo del mismo, se acuerda el siguiente procedimiento:

1. Ante cualquier eventualidad se deberá incluir el asunto a tratar en el orden del día de la reunión ordinaria más cercana en el tiempo (con la correspondiente antelación) de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad o, si procede, convocar una reunión extraordinaria para tratar el tema si fuera de carácter urgente.
2. Escuchar las opiniones y diferentes puntos de vista de todas las personas que conforman la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad y personas correspondientes para evaluar la situación y buscar soluciones, actuaciones o modificaciones, de forma consensuada y colaborativa, para subsanar el imprevisto o conflicto aparecido. Además, si procede, prever o prevenir otros derivados que puedan surgir con el tiempo.
3. Valorar las ventajas e inconvenientes de las soluciones y modificaciones propuestas.
4. Decidir de forma democrática cuál es la mejor alternativa.
5. Realizar el seguimiento y la evaluación de la alternativa escogida, así como comprobar que se está ejecutando de forma eficaz.

En caso de existir dificultades para alcanzar una solución consensuada tras los pasos establecidos en los precedentes puntos, las partes acuerdan expresamente someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana de 8 de febrero de 2023 (DOGV núm. 9558/21.03.2023) y en el que, en su caso, lo pudiese sustituir o complementar.

Las personas trabajadoras que formen parte de la plantilla durante el desarrollo del Plan de igualdad podrán comunicarse con la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad para la resolución de dudas o planteamiento de situaciones de conflicto para su resolución.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN PLAN IGUALDAD FUNDACIÓN TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA



G. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

-Área de Conciliación

AREA DE CONCILIACION
Diagnóstico En diciembre de 2022 la Fundación se adhirió al II Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración Autonómica lo que conllevó una mejora en las condiciones laborales del personal en cuanto a jornada, vacaciones y permisos retribuidos, que supuso una mejora en la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla. Según lo especificado en el Convenio, la jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales. La entidad, para facilitar la Conciliación de la vida personal y laboral de todo el personal de la misma, está abierta a permitir, cuando ello sea posible y en función de la actividad y el normal funcionamiento de la entidad, la flexibilidad de los horarios laborales y las vacaciones, establecidos cuando ello sea posible de forma individual, de manera que se mejore la calidad de vida de las/os trabajadoras/es y sus familiares. En cuanto a permisos, licencias, reducciones de jornada y régimen de excedencias se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo y en el Estatuto de los trabajadores, mostrando la entidad su disposición a mejorar estos aspectos hasta el punto que las condiciones organizativas de la misma lo permitan. La Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana para facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores de la entidad tiene previsto en el contexto del presente Plan de Igualdad establecer políticas concretas de flexibilidad horaria en cuanto a la adaptación de horarios para la atención y cuidado de hijos menores a cargo y flexibilidad en la programación vacacional de la Plantilla para que coincida con las vacaciones de su familia el mayor tiempo posible, como mejora de lo especificado en la legislación a nivel laboral y el propio convenio colectivo de entidad
OBJETIVO GENERAL Promover las condiciones organizativas para que la plantilla pueda conciliar su vida personal y laboral e informar acerca de las diferentes medidas conciliadoras de las que las trabajadoras y trabajadores de la entidad se puedan beneficiar, en cuanto a la flexibilidad horaria, adaptación, de horarios para el

cuidado de hijos menores y actividades lúdicas en las que puedan participar las hijas e hijos de las trabajadoras y trabajadores, así como para el cuidado de personas ascendientes a su cargo, incorporando a la familia en la actividad de la entidad.	
ACCIONES A REALIZAR AREA CONCILIACION	
Nombre de la acción	Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas y otras mejoras introducidas por la fundación en materia de conciliación, reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc. más allá de la legislación vigente.
Objetivo específico	Que el personal esté informado de la normativa legal y otras medidas propuestas por la entidad en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como facilitar el acceso a las mismas. Obtener feedback de todo el personal de la plantilla con el objeto de establecer un principio de mejora continua aplicable a todo el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
Personal a quien va dirigida la acción	Toda la plantilla
Personal y/o Dpto. responsable	Departamento Administración
Procedimiento	Será el Dpto. de Administración el responsable de llevar a cabo esta tarea, quien confeccionará un documento en el que se recogerán los diferentes permisos retribuidos y las medidas de conciliación y flexibilización del tiempo de trabajo que establece la legislación vigente, así como las mejoras propuestas por la entidad con respecto a la misma, y el modo de poder acceder y beneficiarse de las mismas. Para ello se obtendrá información actualizada sobre derechos laborales y de seguridad social en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral y sobre las necesidades de las trabajadoras y trabajadores en tal sentido. Asimismo, en el citado documento se recogerán aquellas mejoras que la entidad establezca con respecto a la legislación vigente y al propio convenio de la entidad.
RR. HH., medios y materiales	Los medios y materiales previstos para la realización de esta acción son la documentación que se redacte a tal efecto y el material utilizado para su impresión (folios, impresora, etc.), así como el tiempo dedicado por el personal de la entidad en la realización del mismo, y en la atención al personal para facilitar el acceso de manera individual.

	Los recursos materiales que se utilizarán serán, además de los indicados, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de Seguridad Social, la Ley de Igualdad, el convenio colectivo de aplicación, y demás normativa que afecte a esta acción. Coste estimado: 1.500,00 euros
Indicadores de evaluación	Pequeñas encuestas a las trabajadoras y trabajadores de la plantilla, dentro de las posibilidades de la entidad, y realizadas de manera informal, para analizar las posibles necesidades de evaluación e intentar adaptarse a las mismas.
Temporalización	2025-2028 Esta medida se pondrá en marcha en 2025 y su vigencia será durante todo el plan, puesto que la información concerniente a esta acción se deberá actualizar cada vez que haya cambios en la normativa legal o cada vez que la entidad introduzca mejoras respecto a la legislación vigente.
Difusión	Se informará de esta acción a toda la plantilla a través de circulares internas que se enviarán por correo electrónico y a través de reuniones que se celebren en la entidad.

-Área de Acceso al empleo

AREA DE ACCESO AL EMPLEO
Diagnóstico La Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral es la entidad que otorga personalidad jurídica y soporte administrativo al sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la Comunitat Valenciana. El Patronato de la Fundación está compuesto por la Generalitat Valenciana y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunitat Valenciana: CCOO-PV, UGT-PV y CEV. Es un mecanismo propio de solución de conflictos laborales del que se han dotado los agentes sociales y económicos de la Comunitat Valenciana a través de la negociación colectiva. Así pues, su finalidad y actividad principal es la solución acordada de los conflictos colectivos laborales mediante los procedimientos de mediación y arbitraje, evitando a las partes afectadas largos procesos de costosa y compleja resolución. En la actualidad la Fundación la componen un total de 3 personas en plantilla, de las cuales 2 son mujeres y 1 es hombre. Adicionalmente, y debido a la peculiaridad composición de la Fundación (es una entidad de carácter público, por lo que el acceso al empleo se realiza a través de Oferta Pública de Empleo – OPE), desde el ejercicio 2007 en que se realizó la última incorporación no se han realizado nuevas contrataciones. Es por ello, que el acceso al empleo se realiza de manera objetiva e imparcial, y el objetivo es seguir manteniendo una representación equilibrada entre mujeres y hombres dentro de la entidad y eliminar obstáculos para garantizar la igualdad de oportunidades no solo en el acceso al empleo, sino también en cuanto a potenciar el acceso de las mujeres a posiciones organizativas de responsabilidad. En lo que se refiere al Plan de Igualdad, y dado que no hay previstas contrataciones, y de haberlas se realizarían por OPE, centraremos esta área en la contratación de empresas que presten servicios a la Fundación.
OBJETIVO GENERAL Garantizar que tanto a nivel de contratación y selección como de prestación de servicios por parte de empresas externas a la Fundación se siguen unas políticas de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

ACCIONES A REALIZAR AREA ACCESO AL EMPLEO	
Nombre de la acción	Fomento en las Contrataciones Externas de Empresas que cumplan la legislación vigente en materias de igualdad, de conformidad con lo que establezca la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y las Instrucciones provenientes de la Generalitat Valenciana
Objetivo específico	Garantizar la neutralidad de los procesos de selección para la contratación de empresas externas, incentivando la contratación de aquellas en las que existan políticas de Igualdad activas.
Personal a quien va dirigida la acción	La acción va dirigida al personal responsable de la contratación de servicios de empresas (sea externo o interno)
Personal y/o Dpto. responsable	Departamento de Administración
Procedimiento	Será el Dpto. de Administración el responsable de llevar a cabo esta tarea, quien revisará toda la documentación utilizada hasta el momento en los procesos de selección. En caso de que se detecte algún sesgo de género se modificará y se utilizará un lenguaje neutro. En caso de contratar con entidades externas servicios se les informará de que se valorará la existencia de medidas activas de igualdad en las mismas.
RR. HH., medios y materiales	Los medios y materiales previstos para la realización de esta acción son la documentación relativa a los procesos de selección y publicación de ofertas. Coste Estimado: 900,00 euros
Indicadores de evaluación	Pliegos de contratación de contratos adjudicados, en los casos que sea de aplicación.
Temporalización	2025-2028
Difusión	Se informará de esta acción a todas las personas que forman parte de la entidad, así como a aquellas entidades externas con las que la organización contrate algún servicio, a través de circulares internas que se enviarán por correo electrónico y a través de reuniones que

	celebre la entidad, en las que se informará de la puesta en marcha de esta medida.
--	--

-Área de Retribuciones

AREA DE RETRIBUCIONES	
Diagnóstico La estructura salarial del personal de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana se rige por lo establecido en el II Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración Autonómica y mediante contrato de alta dirección para la gerencia, conforme a los límites establecidos anualmente por Ley de Presupuestos. Del análisis salarial se aprecia que no hay diferencias de salario en base a criterios de género, únicamente contemplándose diferencias en base a criterios individuales por clasificación profesional y consecuente responsabilidad. Cabe señalar que, del análisis realizado en el diagnóstico, se concluye que la totalidad de la plantilla de la Fundación percibe salarios acordes a los establecidos en el convenio de aplicación y en las cuantías señaladas anualmente en la Ley de Presupuestos de la Generalitat. El Convenio Colectivo define de manera objetiva y precisa todos y cada uno de los conceptos retributivos previstos, llevando a cabo una política retributiva transparente, no existiendo categorías profesionales masculinizadas o feminizadas, siendo el salario medio dentro de una misma categoría profesional igual para mujeres que para hombres.	
OBJETIVO GENERAL Conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a nivel retributivo no permitiendo ninguna situación de discriminación salarial.	
ACCIONES A REALIZAR AREA DE RETRIBUCIONES	
Nombre de la acción	Realización anual del Registro retributivo para el análisis estadístico sobre retribuciones de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Fundación.
Objetivo específico	Detectar posibles situaciones de discriminación salarial directa o indirecta.

	Analizar clasificación de categorías profesionales de la totalidad de la plantilla. Analizar conceptos salariales contemplados
Personal a quien va dirigida la acción	Toda la plantilla
Personal y/o Dpto. responsable	Departamento de Administración
Procedimiento	Será el Dpto. de Administración, al no existir departamento de RRHH, el responsable de la elaboración anual de la Relación de Puestos de Trabajo que deberá ser negociada con la representación de los trabajadores y trabajadoras. Para ello, se apoyará en un equipo externo experto en nóminas y en materia de Igualdad. Se velará porque no se produzcan situaciones discriminatorias directas o indirectas por razón de sexo, y en el que las diferencias existentes se deban a criterios objetivos y justificados. La RPT deberá ser actualizada cada vez que se produzca algún cambio sustancial.
RR. HH., medios y materiales	La tarea se llevará a cabo por personal externo experto en nóminas y en materia de igualdad. Los medios y materiales previstos para la realización de esta acción serán la documentación correspondiente a contratos, nóminas, material de oficina y recursos informáticos. Coste Estimado: 800,00 euros
Indicadores de evaluación	-Nº de mujeres y hombres por categoría profesional -Nº de mujeres y hombres por banda salarial
Temporalización	2025-2028
Difusión	Administración

-Àrea de Clasificación Profesional, Promoción y Formación

AREA DE CLASIFICACION PROFESIONAL,PROMOCION Y FORMACION

Diagnóstico

En el **Área de Clasificación Profesional**, la Fundación como entidad del sector público instrumental de la Generalitat Valenciana está obligada a contar con una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) que es pública y se negocia todos los años con la representación legal de las personas trabajadoras.

Durante la vigencia del anterior plan de igualdad se realizó análisis y desarrollo de los dos puestos de trabajo que existen en la empresa. Durante el ejercicio 2025 se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo conforme a la normativa de aplicación a las entidades de sector público instrumental y directrices de la Secretaría Autonómica de Economía de la Consellería de Hacienda y Economía de la Generalitat Valenciana, obteniendo el informe favorable de la Dirección General de Fondos Europeos y Sector Público a la Relación de Puestos de Trabajo de la Fundación.

En el **Área de Promoción**, debido a la pequeña estructura laboral de la empresa (tres trabajadores), los puestos de trabajo se encuentran definidos, sin opciones de modificación a medio plazo.

Entendiendo por tanto que, la incidencia en el área global de Clasificación Profesional, Promoción y Formación debe centrarse en el **área de Formación** ya que las otras dos subáreas cumplen todos los requisitos en materia de Igualdad.

La Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana es consciente de la importancia que para los propios trabajadores y para la entidad tiene la formación y no solo en los aspectos técnicos relacionados de manera directa con la actividad de la entidad, sino en otros muchos aspectos y actividades formativas, que de manera indirecta afecten positivamente a l@s trabajador@s y a la entidad.

Por lo que respecta al **Área de Formación**, durante la vigencia del anterior plan se completó prácticamente toda la formación en materia de igualdad, por lo que en este nuevo plan las acciones formativas se centrarán en la adquisición de conocimientos y habilidades relacionadas con la actividad de la Fundación, así como en la implementación y utilización de herramientas o técnicas que puedan facilitar la realización de las distintas tareas de trabajo. No obstante, en el Plan de Formación que se aprueba y se incorpora al presente Plan de Igualdad, se recoge también la acción formativa en materia de igualdad que no pudo completarse durante la vigencia del plan anterior, y formación en el tratamiento, prevención y respuesta ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Las distintas acciones formativas se llevarán a cabo de manera presencial en las instalaciones de la entidad o telepresencial, en streaming e intentando que la mayor parte del tiempo dedicado a formación sea en horario laboral para así facilitar la conciliación de l@s trabajador@s

OBJETIVO GENERAL	
Favorecer el acceso de toda la plantilla a la formación, no solo técnica y relacionada con la actividad, sino también con la formación específica en Igualdad, Conciliación, Riesgos Psicosociales y Habilidades emocionales, potenciando a su vez medidas que faciliten una clasificación y promoción profesional clara, accesible e igualitaria entre mujeres y hombres.	
ACCIONES A REALIZAR AREA DE CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACION	
Nombre de la acción	Actividades formativas específicas en materia de Conciliación, Riesgos Psicosociales, Habilidades Sociales y emocionales, Creatividad, Resolución y Desactivación de conflictos y Mediación.
Objetivo específico	Formar a toda la plantilla en aquellas áreas formativas directamente relacionadas con la Conciliación, el Bienestar físico y emocional de los trabajadores, potenciando la prevención de Riesgos Psicosociales como el Mobbing
Personal a quien va dirigida la acción	Toda la plantilla
Personal y/o Dpto. responsable	Departamento de Administración
Procedimiento	El Departamento de Administración promoverá la acción formativa pendiente de realizar del anterior plan: “Desactivación y Resolución de conflictos en materia de Igualdad”.
RR. HH., medios y materiales	La acción formativa será llevada a cabo por una empresa externa, relacionada previamente por la entidad, y que será la que indique qué materiales son necesarios para la realización del curso/taller. Coste Estimado: 800,00 euros
Indicadores de evaluación	-Nº de personas de la plantilla participantes en el Curso desagregado por mujeres y hombres y por categorías profesionales. -Horario de realización del curso. -Modalidad del curso (presencial/streaming)
Temporalización	SEMESTRE 1º/2026
Difusión	Administración

Nombre de la acción	Actividades formativas relacionadas con el desempeño propio de la actividad
Objetivo específico	Formar a toda la plantilla en aquellas áreas formativas directamente relacionadas con la actividad
Personal a quien va dirigida la acción	Toda la plantilla
Personal y/o Dpto. responsable	Departamento de Administración
Procedimiento	El departamento de Administración seleccionará a nivel externo a las entidades de formación que deberán impartir los cursos, marcando las pautas y contenidos que deban seguir los mismos en función de horarios, número de asistentes y materias a impartir.
RR. HH., medios y materiales	Las acciones formativas serán llevadas a cabo por entidades externas, relacionadas previamente por la entidad y que serán las que indicarán que materiales son necesarios para la realización de cada curso de forma óptima. Coste Estimado: 3500,00 euros
Indicadores de evaluación	-Nº de personas de la plantilla participantes en el Curso desagregado por mujeres y hombres y por categorías profesionales. -Horario de realización del curso. -Modalidad del curso (presencial/streaming)
Temporalización	2027-2028
Difusión	Administración

-Área de Salud Laboral

AREA DE SALUD LABORAL	
Diagnóstico La Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud se gestiona con una entidad externa, que informa a través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de los riesgos potenciales en general y específicos de la actividad a los que está expuesta la plantilla a nivel físico, ergonómico y psicosocial. La entidad no ha registrado denuncia alguna por situaciones de acoso o discriminación ni ha sido sancionada por conductas de este tipo. La misma en el Plan de Igualdad define las bases del Protocolo de Actuación para casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, que será desarrollado como una de las acciones dentro de esta área. La Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana tiene como filosofía una política aplicable a mujeres y hombres en cuanto a la protección de la maternidad y la lactancia, dando publicidad suficiente y concreta de los derechos y posibilidades existentes en la entidad en tales situaciones, analizando los puestos de trabajo y los riesgos inherentes a los mismos que puedan afectar a la salud de las mujeres durante el embarazo para prevenir o corregir tal infracción y evitar la exposición al riesgo.	
OBJETIVO GENERAL Prevenir todo tipo de conductas de acoso moral, sexual y/o razón de sexo en la entidad, así como evitar otro tipo de riesgos psicosociales en la entidad (estrés laboral, síndrome del trabajador quemado o burnout, ...)	
ACCIONES A REALIZAR AREA DE SALUD LABORAL	
Nombre de la acción	Revisar y actualizar, en su caso, el Protocolo de Actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso moral, cuyas líneas generales se describen en el Plan.
Objetivo específico	Prevenir todo tipo de conductas de acoso moral, sexual y/o razón de sexo en la entidad.
Personal a quien va dirigida la acción	Toda la plantilla

Personal y/o Dpto. responsable	Departamento de Administración
Procedimiento	Anualmente se revisará y, en su caso, se actualizará el Protocolo de Actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso moral. En caso de producirse una actualización del mencionado Protocolo, la entidad hará pública la difusión de la actualización del mismo a través de circulares internas que se distribuirán por correo electrónico.
RR. HH., medios y materiales	Los medios y materiales previstos para la realización de esta acción serán material de oficina y equipamiento informático. Coste estimado: sin previsión de costes adicionales.
Indicadores de evaluación	Nº de personas de la plantilla que han recibido el Protocolo. Nº de personas de la plantilla asistentes a la reunión donde se explique el Protocolo.
Temporalización	2025-2028
Difusión	La difusión se realizará por correo electrónico, y verbalmente de forma que se garantice el conocimiento por parte de toda la plantilla y colaboradores de la Fundación de las actualizaciones que en su caso se produzcan del mencionado Protocolo. Cuando se incorpore una persona a la plantilla o se incorporen nuevos colaboradores, se les hará entrega del Protocolo.
<u>Nombre de la acción</u>	Actividades formativas para la Implementación y utilización de herramientas o técnicas que puedan facilitar la realización de las distintas tareas de trabajo, contribuyendo a la reducción del estrés laboral
Objetivo específico	-Adquisición de conocimiento de diversas técnicas, herramientas, programas que, aplicados a la realización de la actividad laboral, puedan contribuir a la prevención y control del estrés laboral, ansiedad e insatisfacción en el trabajo, potenciando la felicidad personal y profesional, mejorando su calidad de vida y sus relaciones familiares y sociales.

Personal a quien va dirigida la acción	Toda la plantilla
Personal y/o Dpto. responsable	Departamento de Administración
Procedimiento	El departamento de Administración contratará con una entidad externa la realización de cursos formativos de Inteligencia Artificial u otras técnicas o programas que puedan contribuir a facilitar la realización de las distintas tareas de trabajo.
RR. HH., medios y materiales	Las acciones formativas serán llevadas a cabo por entidades externas, relacionadas previamente por la entidad y que serán las que indicarán que materiales son necesarios para la realización de cada curso de forma óptima. Coste estimado: 4.175,00 euros
Indicadores de evaluación	-Nº de personas de la plantilla participantes en el Curso desagregado por mujeres y hombres y por categorías profesionales. -Horario de realización del curso. -Modalidad del curso (presencial/streaming) - Encuesta de satisfacción del curso.
Temporalización	2025-2028
Difusión	La convocatoria de esta acción formativa se realizará por correo electrónico y verbalmente, de forma que se garantice el conocimiento de la realización de la misma por parte de toda la plantilla.

-Área de Comunicación y Lenguaje No Sexista

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Diagnóstico

Los canales de comunicación interna que se utilizan en la entidad habitualmente o que está previsto que se utilicen para potenciar la Igualdad y la Comunicación y el lenguaje no sexista son:

- Reuniones
- Presentaciones a la plantilla
- Correo electrónico
- Tablón de anuncios
- Cuestionarios de obtención de información
- Folletos informáticos
- Buzón de sugerencias
- Intranet
- Glosario terminológico Igualdad, Conciliación y Acoso

En la entidad se transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en presentaciones de entidad, comunicaciones a clientes, reuniones, etc.

La comunicación con la plantilla se realiza mayoritariamente a través del contacto personal diario, aunque hay otros canales de comunicación con la misma, tales como el teléfono, el correo electrónico, el buzón de sugerencias o incidencias, ...

La campaña en materia de comunicación y lenguaje no sexista promueve el respeto entre todas las personas que la integren, no permitiendo por parte de los trabajadores de la misma comentarios irónicos o burlones en relación al aspecto físico, vestimenta o tendencia sexual de compañeros y compañeras, así como la exhibición de carteles o imágenes de carácter sexista y bromas o chistes de carácter misógino, homófobo o racista, considerándolo como una falta muy grave.

Durante la vigencia del plan anterior se adecuaron los formularios, documentación interna, página web a un lenguaje inclusivo de perspectiva de género y se elaboró un glosario terminológico de

conceptos relacionados con Igualdad, Conciliación, Acoso Laboral, Sororidad y Riesgos Psicosociales, que fue facilitado a toda la plantilla.	
OBJETIVO GENERAL	
Fomentar la utilización de un lenguaje neutro y crear una cultura interna de comunicación con perspectiva de género.	
ACCIONES A REALIZAR ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	
Nombre de la acción	Vigilar que el lenguaje utilizado, imagen o contenidos de los impresos, formularios, comunicaciones, plataformas de comunicaciones interna o externa (página web) que se dirigen al público en general se incluye la perspectiva de género.
Objetivo específico	Mantenimiento de la utilización de un lenguaje neutro y cultura interna de comunicación con perspectiva de género
Personal a quien va dirigida la acción	Toda la plantilla
Personal y/o Dpto. responsable	El Área de Administración será la encargada de revisar que el lenguaje, imagen o contenido de los documentos, impresos, formularios, comunicaciones, plataformas de comunicaciones interna o externa (página web) que se dirigen al público en general utilizan un lenguaje neutro que incluye la perspectiva de género.
Procedimiento	La persona responsable, supervisará que el lenguaje utilizado en las plataformas de comunicación (páginas web, redes sociales) y en los documentos, impresos, formularios y demás contenido que se publiquen en la web es un lenguaje neutro que incluye la perspectiva de género.
RR. HH., medios y materiales	Los medios y materiales previstos para la realización de esta acción son la documentación relativa a impresos, formularios y comunicaciones en general, así como la página web de la entidad, que procederán a revisarse y adecuarse a un lenguaje neutro y evitar lenguaje, imágenes o contenidos sexistas. Coste Estimado: 800,00 euros
Indicadores de Evaluación	-Folletos informativos -Solicitudes de empleo -Documentación interna -Circulares internas -Correos electrónicos -Página web

Temporalització	2025-2028
Difusió	Se difundirà esta acció a través de circulars internes folletos y campañas de informació al respecte para fomentar entre la plantilla un lenguaje, contenidos e imágenes que incluyan la perspectiva de género en comunicaciones y demás documentación interna o externa.
<u>Nombre de la acció</u>	Actualització del glosari terminològic en cuanto a conceptos relacionados con Igualdad, Conciliación, Acoso Laboral, Sororidad y Riesgos Psicosociales.
Objetivo específico	Que toda la plantilla de la entidad se familiarice con los conceptos y terminologías relacionadas con la Igualdad entre mujeres y hombres y Conciliación.
Personal a quien va dirigida la acció	Toda la plantilla
Personal y/o Dpto. responsable	Departamento de Administración
Procedimiento	A lo largo de la vigencia de todo el Plan se procederá a la actualización del glosario terminològic con nuevos términos que se vayan incorporando en materia de Igualdad y Conciliación, facilitando copia de estas actualizaciones a toda la plantilla.
RR. HH., medios y materiales	Los medios materiales previstos para la realización de esta acción con la investigación y recopilación de la información y nuevos términos que se irán incorporando al glosario. Coste Estimado: 600,00 euros.
Indicadores de evaluación	-Circulars internes -Correos electrónicos -Página web - Encuestas y sugerencias de los trabajadores
Temporalització	2025-2028
Difusió	Circulars internes, folletos y campañas de informació a toda la plantilla.

3. GESTIÓN DEL PLAN

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada de gestionar el II Plan de Igualdad de Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, y estará constituida por:

En representación de la empresa por:

Ignacio A. Ruiz Granell, gerente.

Miriam Jover Ramos, secretaria técnica.

En representación de la parte social:

Ana María Arocas Sánchez, representante de CCOO PV

Elvira Ródenas Sancho, representante de UGT PV

La gestión del Plan consistirá en particular en:

- Velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan y por la ejecución de las actuaciones
- Diseñar, en caso necesario con apoyo externo, los sucesivos programas de trabajo anuales
- Diseñar y organizar la ejecución de las actuaciones
- Garantizar la realización de su seguimiento y evaluación y de la redacción de los Informes de Evaluación
- Tomar las medidas correctoras o complementarias necesarias para garantizar la consecución de los objetivos planteados.
- Convocar y dotar de contenido las reuniones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad
- Informar a la dirección y a la representación de las trabajadoras y los trabajadores de la marcha de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del Plan.
- Diseñar, en caso necesario con apoyo externo, los sucesivos Planes de Igualdad.

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad llevará a cabo reuniones anuales, salvo convocatoria extraordinaria a solicitud de alguna persona participante en la Comisión, debiendo mediar un plazo de 15 días entre la solicitud y la reunión.

En prueba de conformidad con lo estipulado, firman electrónicamente en la fecha indicada en la firma electrónica.

Firmado

Por la FUNDACIÓN TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL DE LA
COMUNITAT VALENCIANA

Por la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS
VALENCIANO

Por la FUNDACIÓN TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL DE LA
COMUNITAT VALENCIANA

Por la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PAÍS VALENCIANO

4. ANEXOS

1. PROPUESTA DE MEDIDAS EN EL MARCO DE APLICACIÓN DEL PLAN

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Nº	MEDIDAS PROPUESTAS	FECHA IMPLEMENTACION
Área de Conciliación	1	Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas y otras mejoras introducidas por la fundación en materia de conciliación, reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc. más allá de la legislación vigente.	2025-2028
Área de Acceso al Empleo	2	Fomento en las Contrataciones Externas de Empresas que den prioridad a la inclusión de medidas de Igualdad y/o la puesta en marcha de Planes de Igualdad.	2025-2028
Área de Retribuciones	3	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.	2025-2028
Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación	4	Acción formativa pendiente del anterior plan	SEMESTRE 1º-2026
	5	Realizar actividades formativas de implementación del Plan de formación	2027 y 2028
	6	Revisar y actualizar, en su caso, el Protocolo de Actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso moral	2025-2028
Área de Salud Laboral	7	Actividades formativas para la Implementación y utilización de herramientas o técnicas que puedan facilitar la realización de las distintas tareas de trabajo, contribuyendo a la reducción del estrés laboral	SEMESTRE 2º/2026
	8	Vigilar que el lenguaje utilizado, imagen o contenidos de los impresos, formularios, comunicaciones, plataformas de comunicaciones interna o externa (página web) que se dirigen al público en general se incluye la perspectiva de género.	2025-2028
Área de Comunicación y Lenguaje No Sexista	9	Actualización del glosario terminológico en cuanto a conceptos relacionados con Igualdad, Conciliación, Acoso Laboral, Sororidad y Riesgos Psicosociales.	2025-2028

2. CRONOGRAMA

Area de Intervención	2025	2026	2027	2028
Conciliación	A.1 Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas y otras mejoras introducidas por la fundación en materia de conciliación, reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc. más allá de la legislación vigente.			
Acceso al empleo	A.2 Fomento en las Contrataciones Externas de Empresas que den prioridad a la inclusión de medidas de Igualdad y/o la puesta en marcha de Planes de Igualdad.			
Retribuciones	A.3 Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Fundación			
Clasificación profesional, Promoción y Formación		A.4 Acción formativa pendiente del anterior plan		
			A.5 Actividades formativas de implementación del Plan de formación	
	A.6 Revisar y actualizar, en su caso, el Protocolo de Actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso moral			
Salud Laboral		A.7 Actividades formativas para la Implementación y utilización de herramientas o técnicas que puedan facilitar la realización de las distintas tareas de trabajo, contribuyendo a la reducción del estrés laboral		
	A.8 Vigilar que el lenguaje utilizado, imagen o contenidos de los impresos, formularios, comunicaciones, plataformas de comunicaciones interna o externa (página web) que se dirigen al público en general se incluye la perspectiva de género.			

Comunicación y Lenguaje no sexista	A.9 Actualización del glosario terminológico en cuanto a conceptos relacionados con Igualdad, Conciliación, Acoso Laboral, Sororidad y Riesgos Psicosociales.
------------------------------------	---

3. PLAN DE FORMACIÓN EN EL MARCO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El conjunto de acciones formativas, están dirigidas a la totalidad de la plantilla para ser realizadas a lo largo de toda la duración del Plan. Dado que con el anterior plan se completó prácticamente toda la formación en materia de igualdad, en este nuevo plan las acciones de formación se centrarán en la adquisición de conocimientos y habilidades relacionadas con la actividad de la fundación, así como en la implementación y utilización de herramientas o técnicas que puedan facilitar la realización de las distintas tareas de trabajo. No obstante, se recoge también la acción formativa en materia de igualdad que no pudo completarse durante la vigencia del plan anterior, y también formación en sensibilización transversal y específica en diversidad sexo-genérica y sexo-afectiva.

1. **Acciones formativas en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.**
 - **Área:** Clasificación profesional, Promoción y Formación
 - **Objetivos:** Facilitar formación sobre los derechos LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.
2. **Acción formativa en materia de Igualdad: DESACTIVACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE IGUALDAD.**
 - **Área:** Clasificación profesional, promoción y formación.
 - **Objetivos:** Analizar los aspectos fundamentales de los conflictos más comunes en materia de igualdad y facilitar pautas para desactivarlos o resolverlos de manera efectiva.
3. **Acciones formativas relacionadas con la adquisición de competencias personales, habilidades y técnicas para el desarrollo de las funciones inherentes a la categoría profesional**

- **Área:** Clasificación profesional, promoción y formación.
- **Objetivos:** Adquisición de competencias, técnicas y habilidades que permiten un mejor desempeño de las distintas funciones a la categoría o puesto de trabajo

4. Acciones formativas para la implementación y utilización de herramientas o técnicas que puedan facilitar la realización de las distintas tareas de trabajo

- **Área:** Clasificación profesional, promoción formación y Salud laboral
- **Objetivo:** Adquisición de conocimiento de diversas técnicas, herramientas, programas que, aplicados a la realización de la actividad laboral, puedan contribuir a la prevención y control del estrés laboral, ansiedad e insatisfacción en el trabajo, potenciando la felicidad personal y profesional, mejorando su calidad de vida y sus relaciones familiares y sociales.
- **Objetivo:** Adquisición de nociones relacionadas con la integridad, código ético, conflictos de interés y sistema interno de información

4 DEFINICIÓ RECURSOS MATERIALES ESTIMADOS

ÀREA DE CONCILIACIÓ

- Medios Materiales de difusión..... 150,00€
- Medios Humanos de Carácter Interno.....1.350,00€
- TOTAL.....1.500,00€**

ÀREA DE SALUD LABORAL (FORMACIÓ EN IA)

- Entidad Formación Externa..... 4.175,00€
- TOTAL..... 4.175,00€**

ÀREA CLASIFICACIÓ PROFESIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

- Medios Materiales de difusión..... 400,00€
- Cursos de Formación Entidades Externas..... 3.600,00€
- TOTAL..... 4.000,00€**

ÀREA DE RETRIBUCIONES

- Medios Materiales de difusión..... 100,00€
- Medios Humanos de Carácter Interno (Personal RRHH)..... 700,00€
- TOTAL..... 800,00€**

ÀREA DE ACCESO AL EMPLEO

- Medios Materiales de difusión..... 100,00€
- Medios Humanos de Carácter Interno (Personal RRHH)..... 800,00€
- TOTAL..... 900,00€**

ÀREA DE COMUNICACIÓ I LENGUAJE NO SEXISTA

- Medios Materiales de difusión..... 300,00€
- Medios Humanos de Carácter Interno (Personal RRHH)..... 1.100,00€
- TOTAL..... 1.400,00€**

TOTAL GENERAL..... 12.075,00 €

5 GLOSARIO TERMINOLÓGICO

- **Acción positiva:** medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces <<discriminación positiva>>).
- **Acoso moral:** (mobbing cuando se da en el trabajo). Se trata de una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen sobre otra, un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica. Para que se produzca una situación de mobbing, es necesario que se produzca en el trabajo, que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, y que exista menoscabo de la integridad moral y dignidad de las personas.
- **Acoso por razón de sexo:** es cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Conciliación:** supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.
- **Corresponsabilidad:** concepto que va más allá de la mera << conciliación>> y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- **Discriminación directa:** situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta:** situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura. Mientras el sexo hace referencia a las características biológicas entre mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.
- **Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres:** ausencia de barreras a la participación económica, política y social por razón de sexo.

- **Mentoring:** ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento (Melanie Allen)
- **Sororidad:** solidaridad entre mujeres.
- **Techo de cristal:** barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impiden que las mujeres accedan a puestos importantes.
- **Transversalidad (mainstreaming):** supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otras cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de género:** el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.