

**II PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS ENTRE
DONES I HÒMENS DE
FUNDACIÓ TRIBUNAL
D'ARBITRATGE LABORAL DE
LA COMUNITAT VALENCIANA
(2025-2028)**

DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

1. INTRODUCCIÓ
2. DIAGNÒSTIC PREVI AL PLA D'IGUALTAT – DADES QUANTITATIVES
3. DIAGNÒSTIC PREVI AL PLA D'IGUALTAT – DADES QUALITATIVES
4. CONCLUSIONS

1. INTRODUCCIÓ

Els Plans d'Igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades a partir d'un Diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'entitat la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens, i a eliminar la discriminació per raó de sexe (article 46 Llei d'Igualtat).

L'objectiu del Diagnòstic és obtenir informació detallada i estructurada que permeti avaluar el grau de desenrotllament de la igualtat d'oportunitats entre hòmens i dones en la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana (d'ara en avant Fundació T.A.L.), analitzant diversos aspectes de la gestió dels recursos humans que afecten a tota la plantilla.

El diagnòstic suposa la recollida d'informació sobre el personal de Fundació T.A.L., tenint en compte les seues característiques i desagregant-la per sexe. A través d'este, es busca realitzar una anàlisi de gènere, reconèixer els aspectes en els quals es poden produir desigualtats i proposar alternatives que puguin incorporar-se com a accions en el Pla d'igualtat d'oportunitats.

Per a l'elaboració del diagnòstic s'han actualitzat a data de desembre de 2024 les dades arreplegades en el diagnòstic d'Avaluació realitzat amb el Pla d'Igualtat anterior, i s'ha tingut en compte també les valoracions efectuades en l'Informe d'Avaluació final de l'I Pla d'Igualtat.

2. DIAGNÒSTIC PREVI AL PLA D'IGUALTAT – DADES QUANTITATIVES

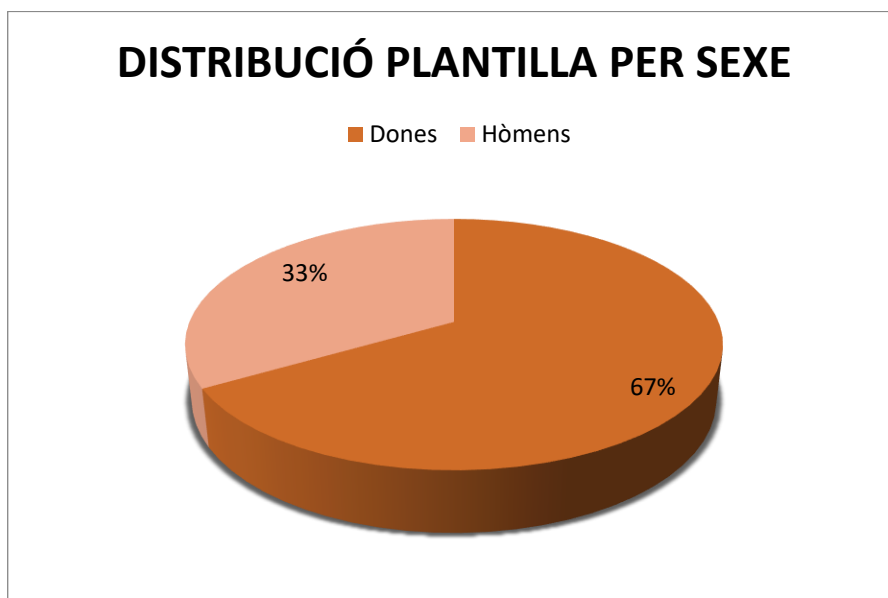
Indiquem a continuació, els resultats obtinguts de l'estudi de l'anàlisi de distribució de la plantilla, sobre la base de la informació proporcionada per la fundació a través del qüestionari.

A. Estructura de la Plantilla per Sexe

	Dones	Hòmens	Total	% Dones	% Hòmens
Dones i hòmens en plantilla	2	1	3	67%	33%

En l'estudi de l'anàlisi de la distribució de la plantilla de la fundació es visibilitza que, en l'actualitat, la plantilla de la fundació la componen únicament tres treballadors, dos dones i un home.

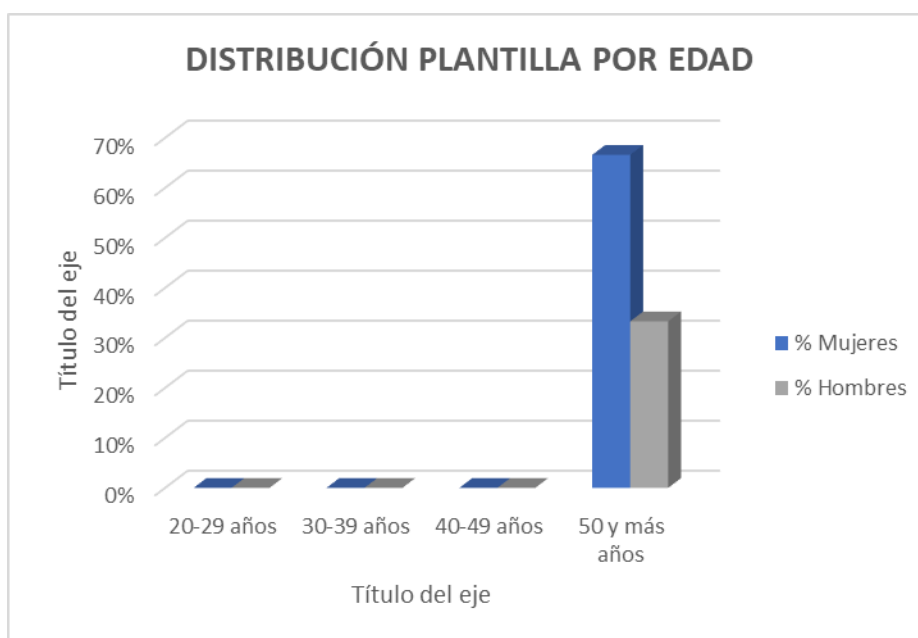
En termes percentuals, el 67% de la plantilla està composta per treballadores, estant compost el restant 33% per l'únic treballador. Per tant, a data de diagnòstic, la plantilla es troba formada en la seua majoria per dones, no existint, per tant, subrepresentació.



B. Estructura de la Plantilla per Edat

	Dones	Hòmens	Total	% Dones	% Hòmens
20-29 anys	0	0	0	0%	0%
30-39 anys	0	0	0	0%	0%
40-49 anys	0	0	0	0%	0%
50 i més anys	2	1	3	66,6%	33,3%
Total	2	1	3	66,6%	33,3%

Les dades llancen com a resultat que la plantilla de Fundació T.A.L. és principalment d'edat mitjana-alta.



C. Estructura de la Plantilla per Nivell d'Estudis i Sexe

	Dones	Hòmens	Total	% Dones	% Hòmens
Sense estudis	0	0	0	0%	0%
Estudis primaris	0	0	0	0%	0%
Estudis secundaris (Batxillerat, FP...)	0	0	0	0%	0%
Estudis Universitaris	2	1	3	100%	100%
Total	2	1	3		

En relació al nivell d'estudis, observem que en la plantilla de Fundació T.A.L. la totalitat de la mateixa posseïx estudis universitaris, sense distinció de sexe.

D. Distribució de la Plantilla per Tipus de Contracte

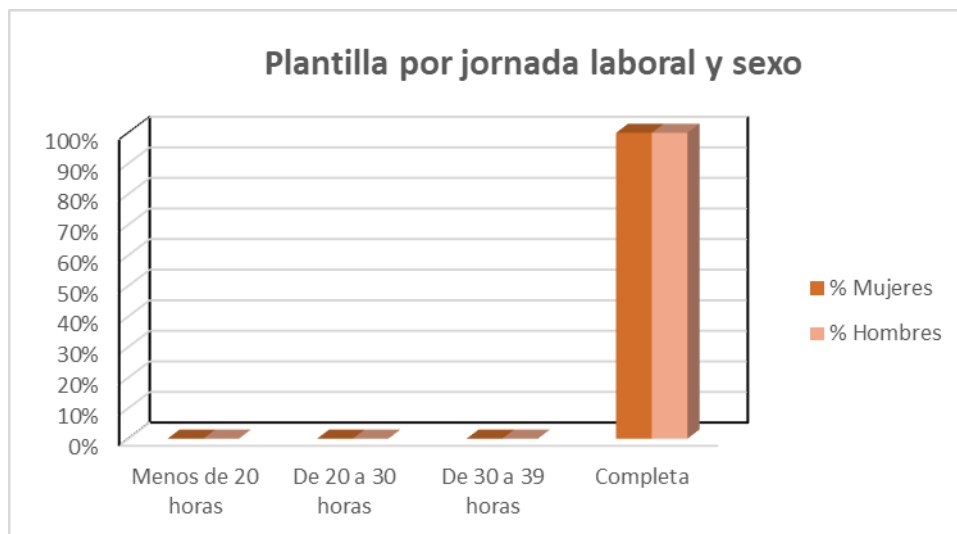
	Dones	Hòmens	Total	% Dones	% Hòmens
Indefinit	2	1	3	100%	100%
Temporal	0	0	0	0%	0%
Pràctiques	0	0	0	0%	0%
Formació	0	0	0	0%	0%
Altres	0	0	0	0%	0%
Total	2	1	3	100%	100%

Si analitzem la distribució de la plantilla per tipus de contracte, observem que la totalitat de la plantilla té contractes de caràcter indefinit, sense distinció de sexe.

E. Distribució de la Plantilla per Jornada Laboral i Sexe

	Dones	Hòmens	Total	% Dones	% Hòmens
Menys de 20 hores	0	0	0	0%	0%
De 20 a 30 hores	0	0	0	0%	0%
De 30 a 39 hores	0	0	0	0%	0%
Completa	2	1	3	100%	100%
Total	2	1	3	100%	100%

El 100% de la plantilla presta els seus servicis a jornada completa.



F. Responsabilitats familiars de la plantilla

	Dones	Hòmens	Total	% Dones	% Hòmens
0 filles i fills	0	0	0	0%	0%
1 filla/fill	0	0	0	0%	0%
2 filles i fills	1	0	1	50%	0%
3 filles i fills	1	1	2	50%	100%
Més de 3 filles i fills	0	0	0	0%	0%
Total	2	1	3	100%	100%

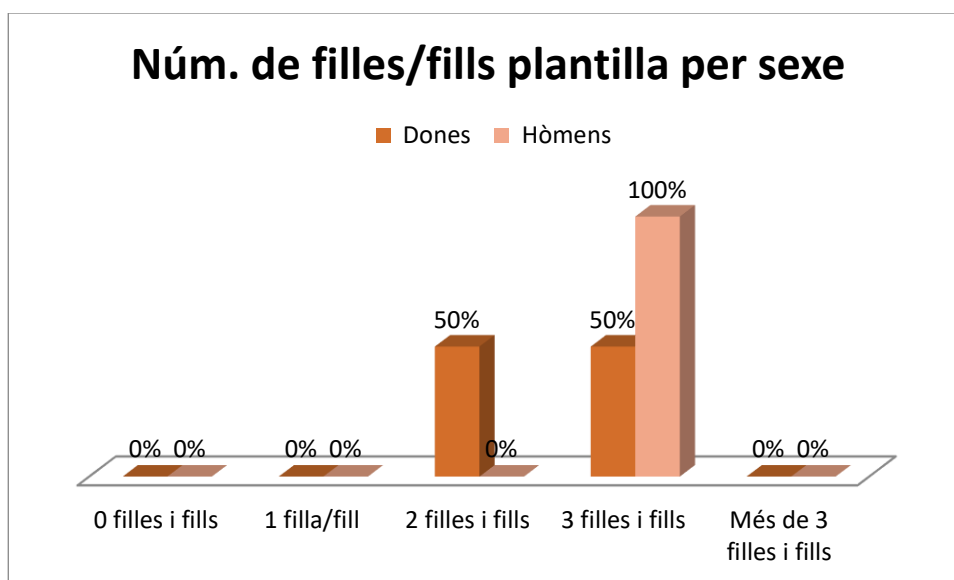
	Dones	Hòmens	Total	% Dones	% Hòmens
0 ascendents		1	1	0%	100%
1 ascendent	1		1	50%	0%
2 ascendents	1		1	50%	0%
Més de 2 ascenients	0	0	0	0%	0%
Total	2	1	3	100%	100%

En relació amb les responsabilitats familiars de les persones que integren la plantilla de Fundació T.A.L., hem adjuntat una taula amb el nombre de filles i fills per treballador/a.

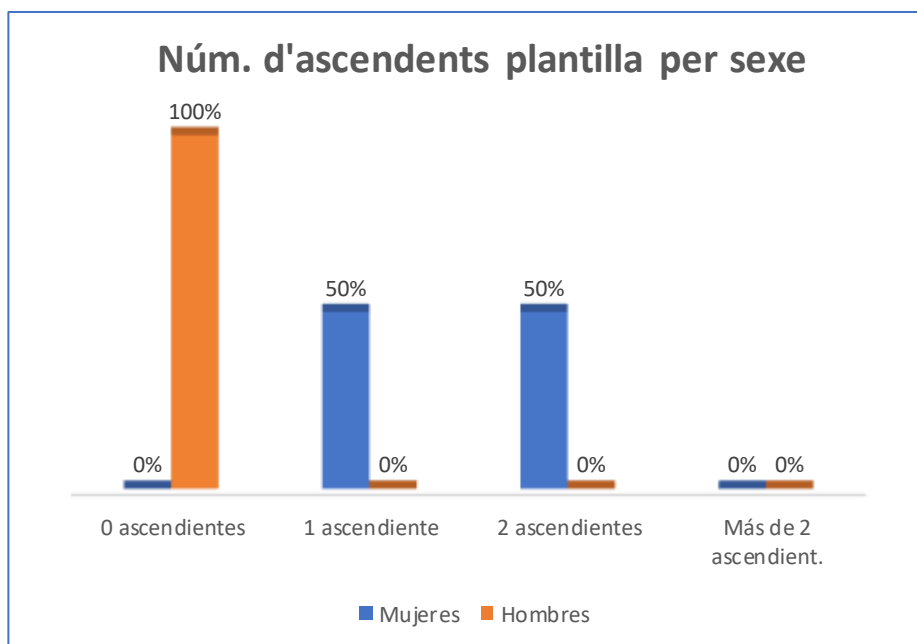
S'ha inclòs també el nombre d'ascendants de les persones treballadores, si bé no hem considerat necessari incloure desglossament de majors a càrrec, atès que no existix cap treballador/a en la plantilla que a data d'anàlisi tinguera persones majors a càrrec, si bé els ascendants podrien arribar a ser-ho.

De l'anàlisi de les dades aportades per la fundació, comprovem que la totalitat de la plantilla té fills, i, en concret, un 33% de la plantilla té 2 fills/as, mentres que l'altre 67% tenen tres fills/as. No hi ha treballadors que tinguen més de tres filles o fills.

A continuació, vam mostrar la dada de nombre de fills desagregat per sexe:



I el nombre d'ascendants desagregat per sexe:



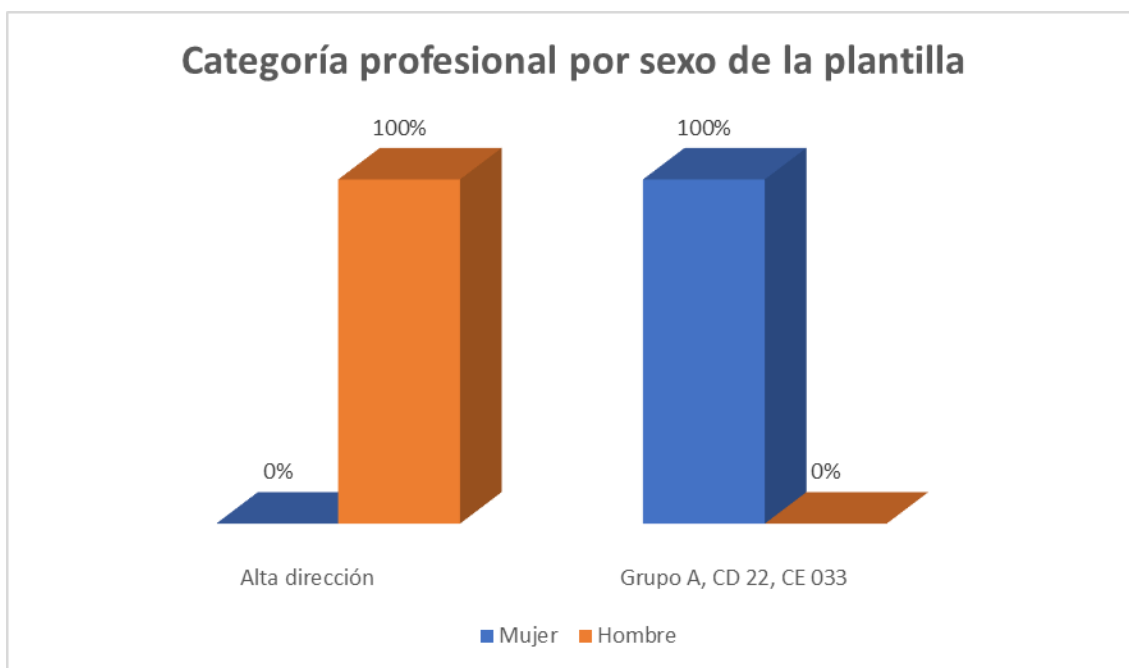
G. Categoría profesional de la plantilla

Des del punt de vista de l'estructura professional, la plantilla de la Fundació s'organitza mitjançant un lloc de Gerència (alta direcció) les retribucions de la qual (salari base, complement de destí i complement específic) venen equiparades, determinades i limitades anualment mitjançant llei de pressupostos de la Generalitat Valenciana per a les del lloc de director/a general de l'Administració del Consell; i dos secretaries/tècniques classificades les dos en el grup A, complement de destí 22, complement específic EO33 de l'II Conveni del personal al servei de l'Administració Autònoma, les dos amb idèntica categoria professional.

<i>Lloc</i>	<i>Classificació professional</i>	<i>Dona</i>	<i>Home</i>	<i>% dones</i>	<i>% hòmens</i>
Gerència	Alta direcció	0	1	0%	100%
Secretaria Tècnica	Grup A, CD 22, CE 033	2	0	100%	0%

Esta diferència té la seua justificació per la distinta naturalesa dels llocs de treball exercits. El treballador home ocupa el lloc de Gerent unit a l'empresa per un contracte d'alta direcció,

una posició amb funcions de major complexitat, nivell de responsabilitat i presa de decisions estratègiques, mentre que les treballadores dones exercixen funcions de Secretaria Tècnica, amb un nivell funcional i organitzatiu inferior. Són factors de diferenciació funcional i de responsabilitat els que constitueixen elements objectius que poden justificar la diferent classificació professional.



Amb caràcter previ a l'anàlisi de dades qualitatives, assenyalar que no s'han incorporat dades de la fundació en relació amb els moviments de personal (altes, baixes...) per no haver-se realitzat noves contractacions des de l'any 2007, sent l'última incorporació, respecte als qui integren la plantilla actualment, l'any 2002. Es tracta, per tant, d'una plantilla estable, derivat principalment de les característiques de l'entitat.

Tampoc s'ha incorporat informació relativa a les baixes per incapacitat laboral, per no haver existit treballadors/as en esta situació en els últims dos anys.

3. DIAGNÒSTIC PREVI AL PLA D'IGUALTAT – DADES QUALITATIVES

Adjuntem a continuació les conclusions de l'anàlisi realitzada a nivell qualitatiu, amb base principalment en dos fonts, el diagnòstic d'avaluació realitzat amb el pla d'Igualtat anterior actualitzat i l'Informe final d'Avaluació d'este, tenint en compte sempre la reduïda grandària de l'entitat.

Perquè resulte més visual, ordenem les conclusions per àrees.

A. Àrea d'Accés a l'Ocupació.

- Els canals utilitzats per a difondre les ofertes d'ús de la fundació són diversos i accessibles tant a hòmens com a dones. La manera actual d'oferir una vacant seria a través d'una Oferta pública d'ocupació, la qual cosa facilita la transparència del procés, i en concret afavorix que:
 - S'utilitze el llenguatge no sexista (neutre).
 - S'establisquen criteris clars i específics, garantint-se en tot cas una elecció de les mateixes sense biaix de gènere.
 - Els continguts de les proves de selecció siguen iguals per als hòmens i dones.
 - Es puguen incloure temes relacionats amb la igualtat entre hòmens i dones.
 - S'utilitze un llenguatge no sexista a l'hora de realitzar les diferents proves.
- En conclusió, el procés de reclutament i selecció és totalment transparent, de manera que es pot detectar clarament si es produïra algun tipus de biaix de gènere en alguna de les seues fases.
- Les persones responsables del procés de selecció han rebut formació en matèria d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i hòmens.

B. Àrea de Classificació Professional, Promoció i Formació

- Les treballadores i treballadors de totes les categories i departaments tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació.
- Durant la vigència de l'anterior pla es va realitzar formació en matèria d'igualtat.

- Les categories i/o grups professionals que engloben els diferents llocs de treball, són neutres i es definixen independentment del gènere.
- A data d'anàlisi, s'observa una masculinització de la plantilla en l'alta direcció.
- No obstant això, la relació entre el nivell d'estudis i categoria professional és la mateixa per a les treballadores que per als treballadors.
- El sistema de promoció establert es basa en el fet que el personal ocupe els llocs més qualificats dins de la categoria professional.

Al seu torn, de les dades es desprén que, dins de la plantilla, el nombre de dones és superior, no existint per tant subrepresentació en este sentit. A més, els diferents llocs de treball es troben definits i diferenciats. Pel que fa a la promoció, és cert que, per les característiques de la fundació els llocs de treball són estàtics.

C. Àrea de Comunicació i Llenguatge No Sexista

- No apareixen en la publicitat de la fundació imatges que tracten irrespectuosament o infravaloren a les dones.
- No s'utilitzen imatges basades en estereotips de gènere.
- No es permet cap mena d'acció que implique un menyspreu de la dignitat de qualsevol persona, siga treballador/a, usuari/a, col·laborador/a o un tercer/a.
- S'han adequat els impresos, formularis, comunicacions, pàgina web dirigides al públic en general, quant a la utilització de llenguatge inclusiu de perspectiva de gènere.

D. Àrea de Retribucions

De l'anàlisi dels registres retributius i de l'auditoria retributiva realitzada es desprén que:

- El salari dels treballadors/as s'estableix amb base en la categoria professional en la qual s'enquaden els/les mateixos/as i de manera objectiva amb base a la valoració de llocs de treball de conformitat amb les instruccions facilitades per a això per la Secretaria Autonòmica d'Economia de la Generalitat Valenciana i Conveni Col·lectiu

d'aplicació. Les taules salarials aplicables són les autoritzades anualment mitjançant Llei de Pressupostos de la Generalitat Valenciana.

E. Àrea de Salut Laboral

- No es produïxen comentaris irònics o burletes, admesos amb normalitat, en relació a l'aspecte físic, a la vestimenta o a la tendència sexual de companyes i/o companys.
- No es gasten bromes o es contenen acudits misògins, homòfobs o racistes.
- No s'exhibeixen cartells o imatges de caràcter sexista.
- Els horaris i condicions de treball s'adapten a la situació personal.
- Els ritmes de treball, volum i descansos són adequats a les situacions personals dels treballadors.

F. Àrea de Conciliació

- Els horaris de treball, reunions i horaris de formació afavorixen la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
- Es permet, en la mesura que siga possible, la flexibilització de l'horari de treball a fi d'afavorir la conciliació de la vida familiar, laboral de les treballadores i treballadors.
- De l'Informe d'avaluació del Primer Pla es desprén que ha d'actualitzar-se la informació a treballadores i treballadors sobre la normativa legal de conciliació i de les accions dutes a terme per la fundació amb l'elaboració d'un document que arreplegue tota la normativa vigent, inclòs el nou conveni d'aplicació des de 2022.

4. CONCLUSIONS

Fundació T.A.L. de la Comunitat Valenciana, entitat de reduïda dimensió amb únicament tres treballadores/és en plantilla, no presenta una situació de desigualtat respecte a la participació d'hòmens i dones en l'organització, en estar composta la seua plantilla per un 67% de dones i un 33% d'hòmens a data d'anàlisi. Els seus sistemes de reclutament i selecció,

aparentment neutres, han servit per a evitar que en la composició de la plantilla es reflectisca la segregació existent en el mercat laboral.

L'elaboració de l'II Pla d'Igualtat posa de manifest el compromís de l'Entitat de continuar apostant per la igualtat efectiva entre hòmens i dones. Per a això, i a través de les diferents accions programades en cada una de les àrees del Pla d'Igualtat, la fundació, en coordinació amb els qui integren la Comissió de Vigilància i Seguiment de l'II Pla d'Igualtat, té el ferm propòsit de continuar millorant en la mesura que siga possible la situació present, ja de per si mateix positiva.

Així mateix, existix un compromís de mantindre la igualtat efectiva a nivell retributiu, promovent al seu torn de manera activa la conciliació real de la vida personal i laboral i la utilització de llenguatge no sexista. Es busca també realitzar una prevenció activa de les conductes d'assetjament moral, sexual, o per raó de sexe en la fundació, conductes que podrien derivar en una altra mena de riscos psicosocials, que, sens dubte, podrien afectar la salut i el benestar de les treballadores i treballadors de la fundació.

Amb l'objectiu d'evitar això, la fundació va confeccionar i va divulgar durant la vigència de l'anterior pla, un protocol d'actuació per a casos d'assetjament moral, sexual o per raó de sexe, i va dur a terme tallers formatius concrets sobre Igualtat, Conciliació i Benestar Laboral, així com cursos de prevenció en matèria d'altres riscos psicosocials que pogueren afectar la qualitat de vida de les treballadores i treballadors de la fundació a nivell personal, laboral i familiar.

PLA D'IGUALTAT

1. INTRODUCCIÓ

2. CARACTERÍSTIQUES I OBJECTIUS DEL PLA

2.1 NORMATIVA

2.2 NATURALESA

2.3 OBJECTIU DEL PLA

2.4 ESTRUCTURA DEL PLA: ÀREES D'INTERVENCIÓ

2.5 CONTINGUT DEL PLA

- A. ÀMBIT D'APLICACIÓ
- B. PARTIXES SUBSCRIPTORES
- C. VIGÈNCIA DEL PLA
- D. MITJANS I RECURSOS PER A LA SEUA POSADA EN MARXA
- E. SISTEMES I INDICADORS DE EVOLUCIÓ I SEGUIMENT
- F. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I SOLUCIÓ DE CONFLICTES
- G. ÀREES D'INTERVENCIÓ

3. GESTIÓ DEL PLA

4. ANNEXOS

4.1 PROPOSTA DE MESURES EN EL MARC D'APLICACIÓ DEL PLA

4.2 CRONOGRAMA

4.3 PLA DE FORMACIÓ EN EL MARC D'APLICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

4.4 DEFINICIÓ RECURSOS MATERIALS ESTIMATS

4.5 GLOSSARI TERMINOLÒGIC

1. INTRODUCCIÓ

La Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana (o Fundació T.A.L.), és una entitat l'objecte social de la qual i activitat principal consistix a atorgar suport administratiu al sistema de solució autònoma de conflictes laborals en la Comunitat Valenciana a través de la negociació col·lectiva i la finalitat de la qual és la solució acordada dels conflictes col·lectius laborals mitjançant els procediments de mediació i arbitratge, evitant a les parts afectades llargs processos de costosa i complexa resolució.

En 2020 es va decidir posar en marxa un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, en una aposta corporativa per la igualtat d'oportunitats en l'entitat, tal com s'entén en la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i hòmens.

En un marc de compromisos i relacions, i en compliment de la Llei Orgànica 3/2007, es va negociar i acordar el primer Pla d'Igualtat entre l'entitat i els representants de l@s treballador@s.

Finalitzada la vigència del primer Pla d'Igualtat, s'ha procedit a l'elaboració i aprovació d'este II Pla d'Igualtat, en el qual s'ha continuat apostant per la implantació de programes, procediments interns i mesures positives que continuen potenciant el respecte entre el personal de la plantilla, la igualtat d'oportunitats, la integració de la diversitat, la millora contínua i la qualitat en el servei.

Com a part del procés de posada en marxa d'este II Pla d'Igualtat, s'ha realitzat un nou diagnòstic tenint en compte les valoracions de l'Informe d'Avaluació del primer Pla d'Igualtat i, amb això, s'ha arribat a un conjunt de dades que inspiren objectius a curt i mitjà termini que es duran a terme a través de mesures que s'implantaran després de la redacció d'este pla.

L'II Pla d'Igualtat se planteja amb una vigència de l'1 de desembre de 2025 a 31 de desembre de 2028, abastant les mateixes àrees d'intervenció (Àrea d'accés a l'ocupació, àrea de conciliació, àrea de classificació professional, promoció i formació, àrea de retribucions, àrea de salut laboral, àrea de comunicació i llenguatge no

sexista), que es concreten en diferents actuacions planificades cronològicament al llarg de la vigència del Pla d'Igualtat.

2. CARACTERÍSTIQUES I OBJECTIUS DEL PLA

2.1 NORMATIVA

El Pla d'Igualtat s'emmarca dins del que s'establix per la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i pel Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, Conselleria de Benestar Social de la Generalitat Valenciana sobre condicions i requisits per al visat dels Plans de la Igualtat de les entitats de la Comunitat Valenciana.

2.2 NATURALESA

L'II Pla d'Igualtat de Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana es planteja com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació de l'entitat, tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens i a eliminar la discriminació per raó de sexe (LLOIE, Art. 46.1; Decret 133/2007, Art.3).

En l'II Pla s'establixen els objectius generals que Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana pretén aconseguir, les actuacions que es duran a terme per a aconseguir-los i el sistema de seguiment i avaluació d'estes, i l'evolució que la implantació de les quals tinga dins de l'organització.

El Pla planteja objectius i actuacions concretes quant a la millora de la igualtat d'oportunitats en l'entitat, i quant a altres polítiques integrades en l'entitat.

Es tracta d'un Pla la vigència del qual s'establix per un període de quatre anys amb objectius, mesures i actuacions que han de complir els següents requisits:

- Ser viabls i realistes, tant en els terminis del seu desenrotllament com en els recursos requerits i les metes plantejades.
- Estar adaptats a la realitat de l'organització i del seu entorn, en particular a les característiques del sector.
- Ser mesurables i concrets

Es tracta d'un Pla:

Participatiu:

- En el desenrotllament del Pla s'implica directament la Comissió negociadora formada per representants les organitzacions sindicals més representatives, UGT i CCOO, i de l'entitat .
- La direcció ha estat informada de totes les fases de diagnòstic i ha participat de manera activa en el disseny del pla.
- En la seua implantació participen tots els departaments i nivells professionals de l'organització implicats.
- En l'avaluació i seguiment del Pla tindrà un paper actiu la Comissió de vigilància i Seguiment.

Didàctic:

- El Pla arreplega, a més de la pròpia formació programada en este, un glossari terminològic en matèria d'Igualtat, Conciliació i Assetjament Laboral.
- El Pla plasma la cultura d'igualtat que es pretén integrar en l'organització.

Flexible, s'adaptarà a:

- Els canvis que es vagen produint en el sector i en el mercat, a la realitat de l'entitat i de l'entorn.
- Els objectius de l'organització, que es consideren compatibles amb una cultura d'igualtat en esta.

2.3 OBJECTIU GENERAL DEL PLA

L'objectiu general de la implantació d'este II Pla d'Igualtat en Fundació T.A.L. és incorporar la igualtat efectiva entre dones i hòmens en totes les àrees de l'organització, per a així millorar la qualitat de vida personal i professional de tots els membres de la plantilla.

Este objectiu es concreta en objectius especificats en cada àrea d'intervenció.

2.4 ESTRUCTURA DEL PLA: ÀREES D'INTERVENCIÓ

El Pla d'Igualtat de Fundació T.A.L. s'estructura en sis àrees d'intervenció, que són les que s'especifiquen en l'apartat corresponent del pla.

Per a cada una d'elles, el Pla estableix els objectius que es proposa aconseguir i las accions programades, 10 en total, per al període 1 de Desembre 2025 a 31 Desembre 2028

2.5 CONTINGUTS DEL PLA

A. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Pla d'Igualtat de Fundació T.A.L. amb domicili al carrer Amadeu de Savoia, 2 de València, serà aplicable a la totalitat de la citada entitat, vinculant a totes les treballadores i treballadors d'esta, qualsevol que siga la seua modalitat contractual o càrrec que ostenten.

La Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana informará aquelles entitats amb les quals treballo o col·labore de l'existència del present Pla d'Igualtat i de les mesures que amb la seua posada en marxa es pretenen implantar.

El que es disposa en el Pla d'Igualtat serà aplicable a tots els centres de treball que l'entitat pugua incorporar durant la vigència d'este.

B. PARTIXES SUBSCRIPTORAS DEL PLA

Al no existir Representant Legal dels Treballadors a causa de la reduïda grandària de la Fundació (tres treballadores/és), es va convocar als sindicats més representatius del sector a l'efecte de constituir la Comissió negociadora, conforme al preceptuat en art. 5.3 del RD 901/2020, de 13 d'octubre de 2020. A esta convocatòria van respondre la CONFEDERACIÓ SINDICAL DE COMISSIONS OBRERES DEL PAÍS VALENCIÀ (CCOO), i la UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS DEL PAÍS VALENCIÀ (UGT), sense que s'haja obtingut resposta de CONFEDERACIÓ ESTATAL INDEPENDENT DE FUNCIONARIS (CSIF).

L'entitat Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana i els sindicats que subscriuen el present acord, es troben legitimats de conformitat amb el preceptuat en l'art. 5.3 del Reial decret 901/2020 de 13 d'octubre per a conformar la Comissió Negociadora

Intervenien:

Per la Fundació:

Ignacio A. Ruiz Granell, en la seua qualitat de gerent.

Miriam Jover Ramos, secretària tècnica.

Per una altra, en nom de la part social i de les organitzacions sindicals més representatives:

En representació de la CONFEDERACIÓ SINDICAL DE COMISSIONS OBRERES DEL PAÍS VALENCIÀ (CCOO):

Ana María Arocas Sánchez

En representació de la UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS DEL PAÍS VALENCIÀ (UGT):

Elvira Ródenas Sancho

C. VIGÈNCIA DEL PLA

La cultura d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana és una cosa implícita a la pròpia filosofia de l'entitat .

El present Pla tindrà vigència des de l'1 de Desembre de 2025 a 31 de Desembre de 2028.

D. MITJANS I RECURSOS PER A LA SEUA POSADA EN MARXA

Per a la correcta elaboració i implantació del Pla d'Igualtat se li assignaran els recursos econòmics, materials i humans necessaris. S'estima que la posada en marxa del Pla d'Igualtat, seguiment del mateix i implantació de les accions previstes en cada una de les àrees indicades, comportarà per a l'entitat uns costos directes i indirectes de DOTZE MIL SETANTA-CINC (12.075,00). Veure desglossament en Annex 4.

El Pla d'Igualtat s'impulsa dins de l'entitat a través de la creació d'una Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla d'Igualtat, que serà l'encarregueu a d'analitzar, comunicar, programar, implementar i realitzar el seguiment i l'avaluació d'este.

La Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla d'Igualtat estarà format per: Ignacio Ruiz Granell (gerent de la Fundació) i Miriam Jover Ramos (tècnic responsable) en representació de l'entitat , i Ana María Arocas Sánchez (CCOO) i Elvira Ródenas Sancho (UGT) en representació de les organitzacions sindicals més representatives / persones treballadores.

Esta Comisió es compromet a impulsar les accions d'informació, formació i sensibilització de la plantilla en matèria d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i hòmens, donant suport a les mesures proposades en el Pla d'Igualtat i duent a terme

un seguiment i avaluació d'este, a més de plantejar les propostes de millora que estimen oportunes.

E. SISTEMES I INDICADORS D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Per al seguiment de les accions implantades, es dissenyaran ferramentes específiques senzilles adaptades a cada acció i indicadors per a cada una d'elles, que permeten conèixer i deixar constància del grau de realització o aplicació de cada una, del nivell de satisfacció aconseguit, de la percepció, de la utilitat de la mesura, etc., bé a través de fitxes d'execució, de qüestionaris de satisfacció o d'opinió o d'una combinació d'estos.

Els indicadors d'avaluació que s'assenyalen en cada una de les àrees són aplicables a tot el personal de la plantilla sense discriminació, ni cap biaix per raó de sexe. Per tant, són beneficiàries/us potencials de qualsevol mesura que es proposa en qualsevol de les àrees del Pla d'Igualtat totes les dones i hòmens que integren la plantilla de l'entitat Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana i el desglossament de la qual, consta en la taula d'anàlisi de la plantilla.

La fase de seguiment i avaluació permetrà conèixer el grau de desenrotllament del Pla i els resultats obtinguts en les àrees d'actuació establides durant i després del seu desenrotllament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà regularment de manera programada i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en la implantació del Pla. D'esta manera el Pla es dotarà de flexibilitat per al seu èxit.

Serà la Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla d'Igualtat l'encarregueu a de l'avaluació i el seguiment del Pla d'Igualtat. Les funcions de la Comisió seran: controlar l'efectivitat de les mesures aplicades i pendents d'aplicació, detectar els possibles problemes que es puguin donar a l'hora d'aplicar-les (per a modificar o corregir) i analitzar-les periòdicament informant la plantilla de l'evolució del Pla d'Igualtat.

La Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla d'Igualtat durà a terme reunions anuals, excepte convocatòria extraordinària a sol·licitud d'alguna persona participant en la Comissió, havent de mediar un termini de 15 dies entre la sol·licitud i la reunió.

El seguiment i l'avaluació de cada una de les accions correspondran al departament i/o a les persones als quals s'haja encomanat la coordinació d'estes, inclosa l'elaboració dels suports necessaris, per a això podrà comptar amb l'ajuda del Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla d'Igualtat. La redacció dels informes de les avaluacions intermèdies i de l'avaluació final serà responsabilitat de dita Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla d'Igualtat i de les persones dins d'este triades per a fer esta tasca, amb la intervenció d'assessors externs si l'entitat ho considera oportú.

F. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I SOLUCIÓ DE CONFLICTES

Sense perjudici dels terminis de revisió que es puguin contemplen de manera específica en el present Pla d'Igualtat, haurà de revisar-se, en tot cas, si concorren les circumstàncies previstes en l'Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 d'octubre.

En cas de ser necessari modificar el Pla d'Igualtat, les modificacions seran acordades per la Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla d'Igualtat, que escometrà els treballs que resulten necessaris d'actualització del diagnòstic i de les mesures.

Davant estos possibles nous escenaris que donen peu a modificacions, revisions o avaluacions dels diferents aspectes tractats en el Pla, i tenint en compte que existix la possibilitat que es generen dificultats i/o conflictes durant el desenrotllament d'este , s'acorda el següent procediment:

1. Davant qualsevol eventualitat s'haurà d'incloure l'assumpte a tractar en l'orde del dia de la reunió ordinària més pròxima en el temps (amb la corresponent antelació) de la Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla d'Igualtat o, si és procedent, convocar una reunió extraordinària per a tractar el tema si fora de caràcter urgent.
2. Escoltar les opinions i diferents punts de vista de totes les persones que conformen la Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla d'Igualtat i persones corresponents per a avaluar la situació i buscar solucions, actuacions o

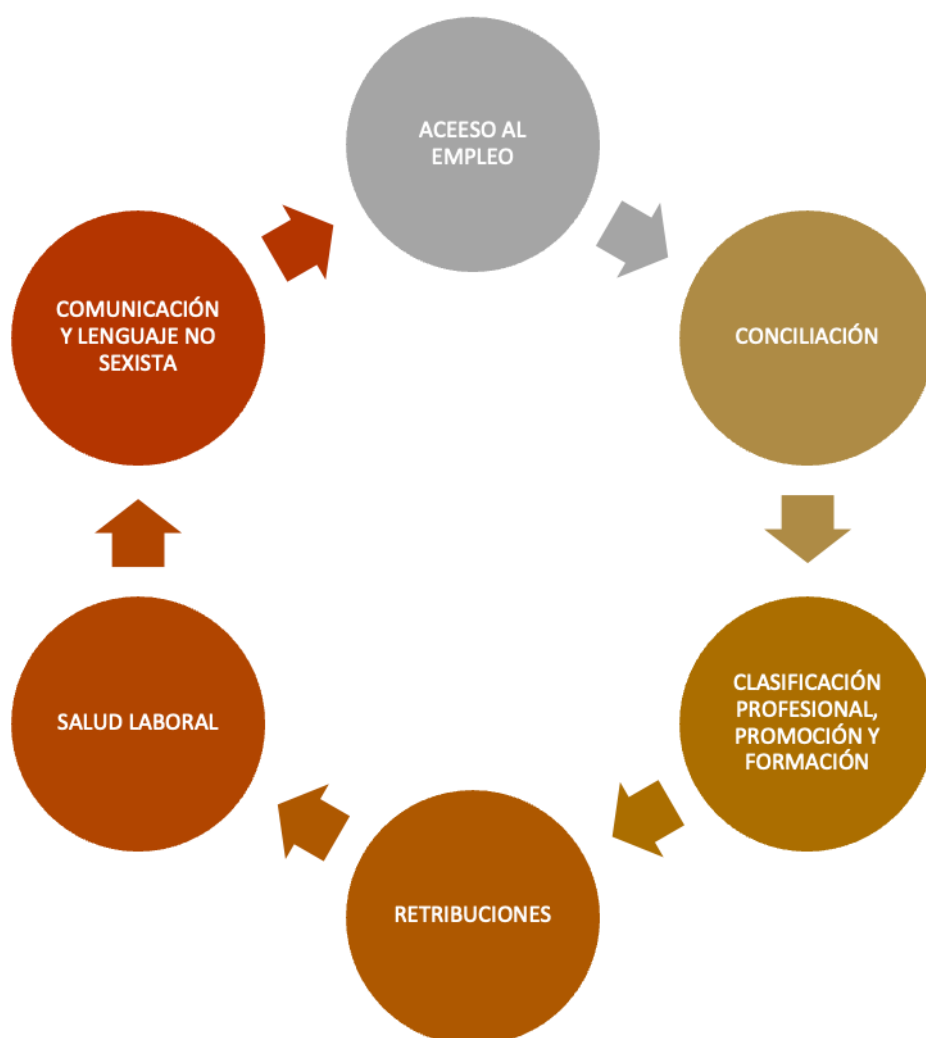
modificacions, de forma consensuada i col·laborativa, per a esmenar l'imprevist o conflicte aparegut. A més, si és procedent, preveure o previndre altres derivats que puguin sorgir amb el temps.

3. Valorar els avantatges i inconvenients de les solucions i modificacions proposades.
4. Decidir de manera democràtica quina és la millor alternativa.
5. Realitzar el seguiment i l'avaluació de l'alternativa triada, així com comprovar que s'està executant de manera eficaç.

En cas d'existir dificultats per a aconseguir una solució consensuada després dels passos establits en els precedents punts, les parts acorden expressament sotmetre's als procediments de mediació i arbitratge establits en el VII Acord de Sol·lució Autònoma de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana de 8 de febrer de 2023 (DOGV núm. 9558/21.03.2023) i en el qual, si és el cas, el poguera substituir o complementar.

Les persones treballadores que formen part de la plantilla durant el desenrotllament del Pla d'igualtat podran comunicar-se amb la Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla d'Igualtat per a la resolució de dubtes o plantejament de situacions de conflicte per a la seua resolució.

ÀREES D'INTERVENCIÓ PLA IGUALTAT FUNDACIÓ TRIBUNAL D'ARBITRATGE LABORAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA



G. ÀREES D'INTERVENCIÓ

-Àrea de Conciliació

ÀREA DE CONCILIACIÓ
Diagnòstic Al desembre de 2022 la Fundació es va adherir a l'II Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració Autònoma el que va comportar una millora en les condicions laborals del personal quant a jornada, vacances i permisos retribuïts, que va suposar una millora en la conciliació de la vida personal i laboral de la plantilla. Segons l'especificat en el Conveni, la jornada de treball serà de 37,5 hores setmanals. L'entitat, per a facilitar la Conciliació de la vida personal i laboral de tot el personal d'esta, està oberta a permetre, quan això siga possible i en funció de l'activitat i el normal funcionament de l'entitat, la flexibilitat dels horaris laborals i les vacances, establits quan això siga possible de manera individual, de manera que es millore la qualitat de vida de les/us treballadores/és i els seus familiars. Quant a permisos, llicències, reduccions de jornada i règim d'excedències s'estarà al que es disposa en el Conveni Col·lectiu i en l'Estatut dels treballadors, mostrant l'entitat la seua disposició a millorar estos aspectes fins al punt que les condicions organitzatives de la mateixa ho permeten. La Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana per a facilitar la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i treballadors de l'entitat té previst en el context del present Pla d'Igualtat establir polítiques concretes de flexibilitat horària quant a l'adaptació d'horaris per a l'atenció i cura de fills menors a càrrec i flexibilitat en la programació vacacional de la Plantilla perquè coincidisca amb les vacances de la seua família el major temps possible, com a millora de l'especificat en la legislació a nivell laboral i el propi conveni col·lectiu d'entitat
OBJECTIU GENERAL Promoure les condicions organitzatives perquè la plantilla puga conciliar la seua vida personal i laboral i informar sobre les diferents mesures conciliadores de les quals les treballadores i treballadors de l'entitat es puguem beneficiar, quant a la flexibilitat horària, adaptació, d'horaris per a la cura de fills menors i activitats lúdiques en les quals puguem participar les filles i fills de les treballadores i

treballadors, així com per a la cura de persones ascendents al seu càrrec, incorporant a la família en l'activitat de l'entitat.	
ACCIONS A REALITZAR ÀREA CONCILIACIÓ	
Nom de l'acció	Informar a tota la plantilla de les novetats legislatives i altres millores introduïdes per la fundació en matèria de conciliació, reduccions de jornada, excedències per cura de persones dependents, permisos, etc. més enllà de la legislació vigent.
Objectiu específic	Que el personal estiga informat de la normativa legal i altres mesures proposades per l'entitat en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, així com facilitar l'accés a estes. Obtindre feedback de tot el personal de la plantilla a fi d'establir un principi de millora contínua aplicable a tot el període de vigència del Pla d'Igualtat.
Personal a qui va dirigida l'acció	Tota la plantilla
Personal i/o Dpt. responsable	Departament Administració
Procediment	Serà el Dpt. d'Administració el responsable de dur a terme esta tasca, qui confeccionarà un document en el qual s'arreglaran els diferents permisos retribuïts i les mesures de conciliació i flexibilització del temps de treball que estableix la legislació vigent, així com les millores proposades per l'entitat respecte a esta, i el mode de poder accedir i beneficiar-se d'estes. Per a això s'obindrà informació actualitzada sobre drets laborals i de seguretat social en matèria de conciliació de la vida familiar, personal i laboral i sobre les necessitats de les treballadores i treballadors en tal sentit. Així mateix, en el citat document s'arreglaran aquelles millores que l'entitat estableisca respecte a la legislació vigent i al propi conveni de l'entitat.
RR.HH., mitjans i materials	Els mitjans i materials previstos per a la realització d'esta acció són la documentació que es redacte a este efecte i el material utilitzat per a la seua impressió (folis, impressora, etc), així com el temps dedicat pel personal de l'entitat en la realització d'este, i en l'atenció al personal per a facilitar l'accés de manera individual. Els recursos materials que s'utilitzaran seran, a més dels indicats, l'Estatut dels Treballadors, la Llei General de Seguretat Social, la Llei

	d'igualtat, el conveni col·lectiu d'aplicació, i altra normativa que afecte esta acció. Cost estimat: 1.500,00 euros
Indicadors d'avaluació	Xicotetes enquestes a les treballadores i treballadors de la plantilla, dins de les possibilitats de l'entitat, i realitzades de manera informal, per a analitzar les possibles necessitats d'avaluació i intentar adaptar-se a estes.
Temporalització	2025-2028 Esta mesura es posarà en marxa en 2025 i la seua vigència serà durant tot el pla, ja que la informació concernent a esta acció s'haurà d'actualitzar cada vegada que hi haja canvis en la normativa legal o cada vegada que l'entitat introduísca millores respecte a la legislació vigent.
Difusió	S'informarà d'esta acció a tota la plantilla a través de circulars internes que s'enviaran per correu electrònic i a través de reunions que se celebren en l'entitat.

-Àrea d'Accés a l'ocupació

ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ
Diagnòstic La Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral és l'entitat que atorga personalitat jurídica i suport administratiu al sistema de solució autònoma de conflictes laborals en la Comunitat Valenciana. El Patronat de la Fundació està compost per la Generalitat Valenciana i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de la Comunitat Valenciana: CCOO-PV, UGT-PV i CEV. És un mecanisme propi de solució de conflictes laborals del qual s'han dotat els agents socials i econòmics de la Comunitat Valenciana a través de la negociació col·lectiva. Així doncs, la seua finalitat i activitat principal és la solució acordada dels conflictes col·lectius laborals mitjançant els procediments de mediació i arbitratge, evitant a les parts afectades llargs processos de costosa i complexa resolució. En l'actualitat la Fundació la componen un total de 3 persones en plantilla, de les quals 2 són dones i 1 és home. Addicionalment, i a causa de la peculiaritat composició de la Fundació (és una entitat de caràcter públic, per la qual cosa l'accés a l'ocupació es realitza a través d'Oferta pública d'ocupació – OPE), des de l'exercici 2007 en què es va realitzar l'última incorporació no s'han realitzat noves contractacions. És per això, que l'accés a l'ocupació es realitza de manera objectiva i imparcial, i l'objectiu és continuar mantenint una representació equilibrada entre dones i hòmens dins de l'entitat i eliminar obstacles per a garantir la igualtat d'oportunitats no sols en l'accés a l'ocupació, sinó també quant a potenciar l'accés de les dones a posicions organitzatives de responsabilitat. Pel que fa al Pla d'Igualtat, i atés que no hi ha previstes contractacions, i d'haver-les es realitzarien per OPE, centrarem esta àrea en la contractació d'empreses que prestin servicis a la Fundació.
OBJECTIU GENERAL Garantir que tant a nivell de contractació i selecció com de prestació de servicis per part d'empreses externes a la Fundació se segueixen unes polítiques d'igualtat d'oportunitats per a dones i hòmens.
ACCIONS A REALITZAR ÀREA ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Nom de l'acció	Foment en les Contractacions Externes d'Empreses que complisquen la legislació vigent en matèries d'igualtat, de conformitat amb el que establisca la Lei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, i les Instruccions provinents de la Generalitat Valenciana
Objectiu específic	Garantir la neutralitat dels processos de selecció per a la contractació d'empreses externes, incentivant la contractació d'aquelles en les quals existisquen polítiques d'igualtat actives.
Personal a qui va dirigida l'acció	L'acció va dirigida al personal responsable de la contractació de servicis d'empreses (siga extern o intern)
Personal i/o Dpt. responsable	Departament d'Administració
Procediment	Serà el Dpt. d'Administració el responsable de dur a terme esta tasca, qui revisarà tota la documentació utilitzada fins al moment en els processos de selecció. En cas que es detecte algun biaix de gènere es modificarà i s'utilitzarà un llenguatge neutre. En cas de contractar amb entitats externes servicis se'ls informarà que es valorarà l'existència de mesures actives d'igualtat en estes.
RR.HH., mitjans i materials	Els mitjans i materials previstos per a la realització d'esta acció són la documentació relativa als processos de selecció i publicació d'ofertes. Cost Estimat: 900,00 euros
Indicadors d'avaluació	Plecs de contractació de contractes adjudicats, en els casos que siga aplicable.
Temporalització	2025-2028
Difusió	S'informarà d'esta acció a totes les persones que formen part de l'entitat, així com a aquelles entitats externes amb les quals l'organització contracte algun servici, a través de circulars internes que s'enviaran per correu electrònic i a través de reunions que celebre l'entitat, en les quals s'informarà de la posada en marxa d'esta mesura.

-Àrea de Retribucions

ÀREA DE RETRIBUCIONS	
Diagnòstic L'estructura salarial del personal de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana es regix pel que s'establix en l'II Conveni col·lectiu per al personal laboral al servici de l'Administració Autonòmica i mitjançant contracte d'alta direcció per a la gerència, conforme als límits establits anualment per Llei de Pressupostos. De l'anàlisi salarial s'aprecia que no hi ha diferències de salari sobre la base de criteris de gènere, únicament contemplant-se diferències sobre la base de criteris individuals per classificació professional i consegüent responsabilitat. Cal assenyalar que, de l'anàlisi realitzada en el diagnòstic, es conclou que la totalitat de la plantilla de la Fundació percep salaris concordes als establits en el conveni d'aplicació i en les quanties assenyalades anualment en la Llei de Pressupostos de la Generalitat. El Conveni Col·lectiu definix de manera objectiva i precisa tots i cada un dels conceptes retributius previstos, duent a terme una política retributiva transparent, no existint categories professionals masculinitzades o feminitzades, sent el salari mitjà dins d'una mateixa categoria professional igual per a dones que per a hòmens.	
OBJECTIU GENERAL Aconseguir la igualtat efectiva entre dones i hòmens a nivell retributiu no permetent cap situació de discriminació salarial.	
ACCIONS A REALITZAR ÀREA DE RETRIBUCIONS	
Nom de l'acció	Realització anual del Registre retributiu per al anàlis estadístic sobre retribucions d'anàlisis estadístiques sobre les retribucions mitjanes de dones i hòmens en la Fundació.
Objectiu específic	Detectar possibles situacions de discriminació salarial directa o indirecta. Analitzar classificació de categories professionals de la totalitat de la plantilla. Analitzar conceptes salarials contemplats
Personal a qui va dirigida l'acció	Tota la plantilla

Personal i/o Dpt. responsable	Departament d'Administració
Procediment	Serà el Dpt. d'Administració, al no existir departament de RH, el responsable de l'elaboració anual de la Relació de Llocs de treball que haurà de ser negociada amb la representació dels treballadors i treballadores. Per a això, es recolzarà en un equip extern expert en nòmines i en matèria d'Igualtat. Es vetlarà perquè no es produïsquen situacions discriminatòries directes o indirectes per raó de sexe, i en el qual les diferències existents es deguen a criteris objectius i justificats. La RPT haurà de ser actualitzada cada vegada que es produïska algun canvi substancial.
RR.HH., mitjans i materials	La tasca es durà a terme per personal extern expert en nòmines i en matèria d'igualtat. Els mitjans i materials previstos per a la realització d'esta acció seran la documentació corresponent a contractes, nòmines, material d'oficina i recursos informàtics. Cost Estimat: 800,00 euros
Indicadors d'avaluació	-Núm. de dones i hòmens per categoria professional -Núm. de dones i hòmens per banda salarial
Temporalització	2025-2028
Difusió	Administració

-Àrea de Classificació Professional, Promoció i Formació

ÀREA DE CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ
Diagnòstic En el Àrea de Classificació Professional, la Fundació com a entitat del sector públic instrumental de la Generalitat Valenciana està obligada a comptar amb una Relació de Llocs de treball (RPT) que és pública i es negocia tots els anys amb la representació legal de les persones treballadores. Durant la vigència de l'anterior pla d'igualtat se va realitzar anàlisi i desenrotllament dels dos llocs de treball que existixen en l'empresa. Durant l'exercici 2025 s'ha realitzat la valoració dels llocs de treball conforme a la normativa d'aplicació a les entitats de sector públic instrumental i directrius de la Secretaria Autonòmica d'Economia de la Conselleria d'Hisenda i Economia de la Generalitat Valenciana, obtenint l'informe favorable de la Direcció General de Fons Europeus i Sector Públic a la Relació de Llocs de treball de la Fundació. En el Àrea de Promoció, a causa de la xicoteta estructura laboral de l'empresa (tres treballadors), els llocs de treball es troben definits, sense opcions de modificació a mitjà termini. Entenent per tant que, la incidència en l'àrea global de Classificació Professional, Promoció i Formació ha de centrar-se en l'àrea de Formació ja que les altres dos subàrees complixen tots els requisits en matèria d'Igualtat. La Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana és conscient de la importància que per als propis treballadors i per a l'entitat té la formació i no sols en els aspectes tècnics relacionats de manera directa amb l'activitat de l'entitat, sinó en molts altres aspectes i activitats formatives, que de manera indirecta afecten positivament a l@ s treballador@s i a l'entitat. Pel que respecta al Àrea de Formació, durant la vigència de l'anterior pla es va completar pràcticament tota la formació en matèria d'igualtat, per la qual cosa en este nou pla les accions formatives se centraran en l'adquisició de coneixements i habilitats relacionades amb l'activitat de la Fundació, així com en la implementació i utilització de ferramentes o tècniques que puguin facilitar la realització de les diferents tasques de treball. No obstant això, en el Pla de Formació que s'aprova i s'incorpora al present Pla d'Igualtat, s'arreplega també l'acció formativa en matèria d'igualtat que no va poder completar-se durant la vigència del pla anterior, i formació en el tractament, prevenció i resposta davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. Les diferents accions formatives es duren a terme de manera presencial en les instal·lacions de l'entitat o telepresencial, en streaming i intentant que la major part del temps dedicat a formació siga en horari laboral per a així facilitar la conciliació de l@ s treballador@s
OBJECTIU GENERAL

Afavorir l'accés de tota la plantilla a la formació, no sols tècnica i relacionada amb l'activitat, sinó també amb la formació específica en Igualtat, Conciliació, Riscos Psicosocials i Habilitats emocionals, potenciant al seu torn mesures que faciliten una classificació i promoció professional clara, accessible i igualitària entre dones i hòmens.

ACCIONS A REALITZAR ÀREA DE CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

Nom de l'acció	Activitats formatives específiques en matèria de Conciliació, Riscos Psicosocials, Habilitats Socials i emocionals, Creativitat, Resolució i Desactivació de conflictes i Mediació.
Objectiu específic	Formar a tota la plantilla en aquelles àrees formatives directament relacionades amb la Conciliació, el Benestar físic i emocional dels treballadors, potenciant la prevenció de Riscos Psicosocials com l'Assetjament psicològic
Personal a qui va dirigida l'acció	Tota la plantilla
Personal i/o Dpt. responsable	Departament d'Administració
Procediment	El Departament d'Administració promourà l'acció formativa pendent de realitzar de l'anterior pla: "Desactivació i Resolució de conflictes en matèria d'Igualtat".
RR. HH, mitjans i materials	L'acció formativa serà duta a terme per una empresa externa, relacionada prèviament per l'entitat, i que serà la que indique quins materials són necessaris per a la realització del curs/taller. Cost Estimat: 800,00 euros
Indicadors d'avaluació	-Núm. de persones de la plantilla participants en el Curs desagregat per dones i hòmens i per categories professionals. -Horari de realització del curs. -Modalitat del curs (presencial/streaming)
Temporalització	SEMESTRE 1r/2026
Difusió	Administració
Nom de l'acció	Activitats formatives relacionades amb l'acompliment propi de l'activitat

Objectiu específic	Formar a tota la plantilla en aquelles àrees formatives directament relacionades amb l'activitat
Personal a qui va dirigida l'acció	Tota la plantilla
Personal i/o Dpt. responsable	Departament d'Administració
Procediment	El departament d'Administració seleccionarà a nivell extern a les entitats de formació que hauran d'impartir els cursos, marcant les pautes i continguts que hagen de seguir els mateixos en funció d'horaris, nombre d'assistents i matèries a impartir.
RR. HH, mitjans i materials	Les accions formatives seran dutes a terme per entitats externes, relacionades prèviament per l'entitat i que seran les que indicaran que materials són necessaris per a la realització de cada curs de forma optima. Cost Estimat: 3500,00 euros
Indicadors d'avaluació	-Núm. de persones de la plantilla participants en el Curs desagregat per dones i hòmens i per categories professionals. -Horari de realització del curs. -Modalitat del curs (presencial/streaming)
Temporalització	2027-2028
Difusió	Administració

-Àrea de Salut Laboral

ÀREA DE SALUT LABORAL	
Diagnòstic La Prevenció de Riscos Laborals i Vigilància de la Salut es gestiona amb una entitat externa, que informa a través del Pla de Prevenció de Riscos Laborals dels riscos potencials en general i específics de l'activitat als quals està exposada la plantilla a nivell físic, ergonòmic i psicosocial. L'entitat no ha registrat cap denúncia per situacions d'assetjament o discriminació ni ha sigut sancionada per conductes d'este tipus. La mateixa en el Pla d'Igualtat definix les bases del Protocol d'Actuació per a casos d'assetjament moral, sexual i/o per raó de sexe en el treball, que serà desenrotllat com una de les accions dins d'esta àrea. La Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana té com a filosofia una política aplicable a dones i hòmens quant a la protecció de la maternitat i la lactància, donant publicitat suficient i concreta dels drets i possibilitats existents en l'entitat en tals situacions, analitzant els llocs de treball i els riscos inherents als mateixos que puguem afectar la salut de les dones durant l'embaràs per a previndre o corregir tal infracció i evitar l'exposició al risc.	
OBJECTIU GENERAL Previndre tot tipus de conductes d'assetjament moral, sexual i/o raó de sexe en l'entitat, així com evitar un altre tipus de riscos psicosocials en l'entitat (estrés laboral, síndrome del treballador cremat o burnout, ...)	
ACCIONS A REALITZAR ÀREA DE SALUT LABORAL	
Nom de l'acció	Revisar i actualitzar, si és el cas, el Protocol d'Actuació per a casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i assetjament moral, les línies generals del qual es descriuen en el Pla.
Objectiu específic	Previndre tot tipus de conductes d'assetjament moral, sexual i/o raó de sexe en l'entitat.
Personal a qui va dirigida l'acció	Tota la plantilla
Personal i/o Dpt. responsable	Departament d'Administració.

Procediment	Anualment es revisarà i, si és el cas, s'actualitzarà el Protocol d'Actuació per a casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i assetjament moral. En cas de produir-se una actualització del esmentat Protocol, l'entitat farà pública la difusió de la actualització del mateix a través de circulars internes que es distribuïran per correu electrònic.
RR. HH, mitjans i materials	Els mitjans i materials previstos per a la realització d'esta acció seran material d'oficina i equipament informàtic. Cost estimat: sense previsió de costos addicionals.
Indicadors d'avaluació	Núm. de persones de la plantilla que han rebut el Protocol. Núm. de persones de la plantilla assistents a la reunió on s'explique el Protocol.
Temporalització	2025-2028
Difusió	La difusió es realitzarà per correu electrònic, i verbalment de manera que es garantisca el coneixement per part de tota la plantilla i col·laboradors de la Fundació de les actualitzacions que si és el cas es produïsquen de l'esmentat Protocol. Quan s'incorpore una persona a la plantilla o s'incorporen nous col·laboradors, se'ls farà lliurament del Protocol.
<u>Nom de l'acció</u>	Activitats formatives per a la Implementació i utilització de ferramentes o tècniques que puguen facilitar la realització de les diferents tasques de treball, contribuint a la reducció de l'estrés laboral
Objectiu específic	-Adquisició de coneixement de vaig donarverses tècniques, ferramentes, programes que, apliqueuos a la realització de l'activitat laboral, puguen contribuir a la prevenció i control de l'estrés laboral, ansietat i insatisfacció en el treball, potenciant la felicitat personal i professional, millorant la seua qualitat de vida i les seues relacions familiars i socials.
Personal a qui va dirigida l'acció	Tota la plantilla

Personal i/o Dpt. responsable	Departament d'Administració
Procediment	El departament d'Administració contractarà amb una entitat externa la realització de cursos formatius d'Intel·ligència Artificial o altres tècniques o programes que puguin contribuir a facilitar la realització de les diferents tasques de treball.
RR. HH, mitjans i materials	Les accions formatives seran dutes a terme per entitats externes, relacionades prèviament per l'entitat i que seran les que indicaran que materials són necessaris per a la realització de cada curs de manera òptima. Cost estimat: 4.175,00 euros
Indicadors d'avaluació	-Núm. de persones de la plantilla participants en el Curs desagregat per dones i hòmens i per categories professionals. -Horari de realització del curs. -Modalitat del curs (presencial/streaming) - Enquesta de satisfacció del curs.
Temporalització	2025-2028
Difusió	La convocatòria d'esta acció formativa es realitzarà per correu electrònic i verbalment, de manera que es garantisca el coneixement de la realització de la mateixa per part de tota la plantilla.

-Àrea de Comunicació i Llenguatge No Sexista

ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA
Diagnòstic Els canals de comunicació interna que s'utilitzen en l'entitat habitualment o que està previst que s'utilitzen per a potenciar la Igualtat i la Comunicació i el Llenguatge no sexista són: • Reunions • Presentacions a la plantilla • Correu electrònic • Tauler d'anuncis • Qüestionaris d'obtenció d'informació • Fullets informàtics • Bústia de suggeriments • Intranet • Glossari terminològic Igualtat, Conciliació i Assetjament En l'entitat es transmeten els valors d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens en presentacions d'entitat, comunicacions a clients, reunions, etc. La comunicació amb la plantilla es realitza majoritàriament a través del contacte personal diari, encara que hi ha altres canals de comunicació amb esta, com ara el telèfon, el correu electrònic, la bústia de suggeriments o incidències, ... La campanya en matèria de comunicació i llenguatge no sexista promou el respecte entre totes les persones que la integren, no permetent per part dels treballadors de la mateixa comentaris irònics o burletes en relació a l'aspecte físic, vestimenta o tendència sexual de companys i companyes, així com l'exhibició de cartells o imatges de caràcter sexista i bromes o acudits de caràcter misogin, homòfob o racista, considerant-ho com una falta molt greu. Durant la vigència del pla anterior es van adequar els formularis, documentació interna, pàgina web a un llenguatge inclusiu de perspectiva de gènere i es va elaborar un glossari terminològic de conceptes relacionats amb Igualtat, Conciliació, Assetjament Laboral, Sororitat i Riscos Psicosocials, que va ser facilitat a tota la plantilla.
OBJECTIU GENERAL

Fomentar la utilització d'un llenguatge neutre i crear una cultura interna de comunicació amb perspectiva de gènere.	
ACCIONS A REALITZAR ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA	
Nom de l'acció	Vigilar que el llenguatge utilitzat, imatge o continguts dels impresos, formularis, comunicacions, plataformes de comunicacions interna o externa (pàgina web) que es dirigixen al públic en general es inclouen la perspectiva de gènere.
Objectiu específic	Manteniment de la utilització d'un llenguatge neutre i cultura interna de comunicació amb perspectiva de gènere
Personal a qui va dirigida l'acció	Tota la plantilla
Personal i/o Dpt. responsable	L'Àrea d'Administració serà l'encarregada de revisar que el llenguatge, imatge o contingut dels documents, impresos, formularis, comunicacions, plataformes de comunicacions interna o externa (pàgina web) que es dirigixen al públic en general utilitzen un llenguatge neutre que inclou la perspectiva de gènere.
Procediment	La persona responsable, supervisarà que el llenguatge utilitzat en les plataformes de comunicació (pàgines web, xarxes socials) i en els documents, impresos, formularis i altre contingut que es publiquen en la web és un llenguatge neutre que inclou la perspectiva de gènere.
RR. HH, mitjans i materials	Els mitjans i materials previstos per a la realització d'esta acció són la documentació relativa a impresos, formularis i comunicacions en general, així com la pàgina web de l'entitat, que procediran a revisar-se i adequar-se a un llenguatge neutre i evitar llenguatge, imatges o continguts sexistes. Cost Estimat: 800,00 euros
Indicadors de Evaluació	-Fullets informatius -Sol·licituds d'ocupació -Documentació interna -Circulars internes -Correus electrònics -Pàgina web
Temporalització	2025-2028
Difusió	Es difondrà esta acció a través de circulars internes fullets i campanyes d'informació al respecte per a fomentar entre la plantilla

	un llenguatge, continguts i imatges que incloguen la perspectiva de gènere en comunicacions i altra documentació interna o externa.
Nom de l'acció	Actualització del glossari terminològic quant a conceptes relacionats amb Igualtat, Conciliació, Assetjament Laboral, Sororitat i Riscos Psicosocials.
Objectiu específic	Que tota la plantilla de l'entitat es familiaritze amb els conceptes i terminologies relacionades amb la Igualtat entre dones i hòmens i Conciliació.
Personal a qui va dirigida l'acció	Tota la plantilla
Personal i/o Dpt. responsable	Departament d'Administració
Procediment	Al llarg de la vigència de tot el Pla es procedirà a l'actualització del glossari terminològic amb nous termes que es vagen incorporant en matèria d'Igualtat i Conciliació, facilitant còpia d'estes actualitzacions a tota la plantilla.
RR. HH, mitjans i materials	Els mitjans materials previstos per a la realització d'esta acció amb la investigació i recopilació de la informació i nous termes que s'aniran incorporant al glossari. Cost Estimad: 600,00 euros.
Indicadors d'avaluació	-Circulars internes -Correus electrònics -Pàgina web - Enquestes i suggeriments dels treballadors
Temporalització	2025-2028
Difusió	Circulars internes, fullets i campanyes d'informació a tota la plantilla.

3. GESTIÓ DEL PLA

La Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla d'Igualtat serà l'encarregueu a de gestionar l'II Pla d'Igualtat de Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, i estarà constituïda per:

En representació de l'empresa per:

Ignacio A. Ruiz Granell, gerent.

Miriam Jover Ramos, secretària tècnica.

En representació de la part social:

Ana María Arocas Sánchez, representant de CCOO PV

Elvira Ródenas Sancho, representant d'UGT PV

La gestió del Pla consistirà en particular en:

- Vetlar pel compliment dels objectius del Pla i per l'execució de les actuacions
- Dissenyar, en cas necessari amb suport extern, els successius programes de treball anuals
- Dissenyar i organitzar l'execució de les actuacions
- Garantir la realització del seu seguiment i avaluació i de la redacció dels Informes d'Avaluació
- Prendre les mesures correctores o complementàries necessàries per a garantir la consecució dels objectius plantejats.
- Convocar i dotar de contingut les reunions de la Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla d'Igualtat
- Informar la direcció i a la representació de les treballadores i els treballadors de la marxa de les actuacions corresponents a cada una de les accions del Pla.
- Dissenyar, en cas necessari amb suport extern, els successius Plans d'Igualtat.

La Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla d'Igualtat durà a terme reunions anuals, excepte convocatòria extraordinària a sol·licitud d'alguna persona participant en la Comissió, havent de mediar un termini de 15 dies entre la sol·licitud i la reunió.

En prova de conformitat amb l'estipulat, firmen electrònicament en la data indicada en la firma electrònica.

Signat per:

Per la FUNDACIÓ TRIBUNAL D'ARBITRATGE LABORAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA Per la CONFEDERACIÓ SINDICAL DE COMISSIONS OBRERES DEL PAÍS VALENCIÀ

Per la FUNDACIÓ TRIBUNAL D'ARBITRATGE LABORAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA Per la UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS DEL PAÍS VALENCIÀ

4. ANNEXS

1. PROPOSTA DE MESURES EN EL MARC D'APLICACIÓ DEL PLA

ÀREES D'INTERVENCIÓ	Núm	MESURES PROPOSADES	DATA IMPLEMENTACIÓ
Àrea de Conciliació	1	Informar a tota la plantilla de les novetats legislatives i altres millores introduïdes per la fundació en matèria de conciliació, reduccions de jornada, excedències per cura de persones dependents, permisos, etc. més enllà de la legislació vigent.	2025-2028
Àrea d'Accés a l'Ocupació	2	Foment en les Contractacions Externes d'Empreses que donen prioritat a la inclusió de mesures d'Igualtat i/o la posada en marxa de Plans d'Igualtat.	2025-2028
Àrea de Retribucions	3	Realització periòdica d'anàlisis estadístiques sobre les retribucions mitjanes de dones i hòmens en l'empresa.	2025-2028
Àrea de Classificació Professional, Promoció i Formació	4	Acció formativa pendent de l'anterior pla	SEMESTRE 1r-2026
	5	Realitzar activitats formatives d'implementació del Pla de formació	2027 I 2028
	6	Revisar i actualitzar, si és el cas, el Protocol d'Actuació per a casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i assetjament moral	2025-2028
Àrea de Salut Laboral	7	Activitats formatives per a la Implementació i utilització de ferramentes o tècniques que puguen facilitar la realització de les diferents tasques de treball, contribuint a la reducció de l'estrés laboral	SEMESTRE 2n/2026
	8	Vigilar que el llenguatge utilitzat, imatge o continguts dels impresos, formularis, comunicacions, plataformes de comunicacions interna o externa (pàgina web) que es dirigixen al públic en general s'inclou la perspectiva de gènere.	2025-2028
Àrea de Comunicació i Llenguatge No Sexista	9	Actualització del glossari terminològic quant a conceptes relacionats amb Igualtat, Conciliació, Assetjament Laboral, Sororitat i Riscos Psicosocials.	2025-2028

2. CRONOGRAMA

Àrea d'Intervenció	2025	2026	2027	2028
Conciliació	A.1 Informar a tota la plantilla de les novetats legislatives i altres millores introduïdes per la fundació en matèria de conciliació, reduccions de jornada, excedències per cura de persones dependents, permisos, etc. més enllà de la legislació vigent.			
Accés a l'ocupació	A.2 Foment en les Contractacions Externes d'Empreses que donen prioritat a la inclusió de mesures d'Igualtat i/o la posada en marxa de Plans d'Igualtat.			
Retribucions	A.3 Realització periòdica d'anàlisis estadístiques sobre les retribucions mitjanes de dones i hòmens en la Fundació			
Classificació professional, Promoció i Formació		A.4 Acció formativa pendent de l'anterior pla		
			A.5 Activitats formatives d'implementació del Pla de formació	
	A.6 Revisar i actualitzar, si és el cas, el Protocol d'Actuació per a casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i assetjament moral			
Salut Laboral		A.7 Activitats formatives per a la Implementació i utilització de ferramentes o tècniques que puguin facilitar la realització de les diferents tasques de treball, contribuint a la reducció de l'estrés laboral		
	A.8 Vigilar que el llenguatge utilitzat, imatge o continguts dels impresos, formularis, comunicacions, plataformes de comunicacions interna o externa (pàgina web) que es dirigeixen al públic en general s'inclou la perspectiva de gènere.			

Comunicació i Llenguatge no sexista	A.9 Actualització del glossari terminològic quant a conceptes relacionats amb Igualtat, Conciliació, Assetjament Laboral, Sororitat i Riscos Psicosocials.
-------------------------------------	--

3. PLA DE FORMACIÓ EN EL MARC DE APLICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El conjunt d'accions formatives, estan dirigides a la totalitat de la plantilla per a ser realitzades al llarg de tota la duració del Pla. Atés que amb l'anterior pla es va completar pràcticament tota la formació en matèria d'igualtat, en este nou pla les accions de formació se centraran en l'adquisició de coneixements i habilitats relacionades amb l'activitat de la fundació, així com en la implementació i utilització de ferramentes o tècniques que puguen facilitar la realització de les diferents tasques de treball. No obstant això, s'arreplega també l'acció formativa en matèria d'igualtat que no va poder completar-se durant la vigència del pla anterior, i també formació en sensibilització transversal i específica en diversitat sexe-genèrica i sexe-afectiva.

- 1. Accions formatives en el tractament, prevenció i actuació enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.**
 - **Àrea:** Classificació professional, Promoció i Formació
 - **Objectius:** Facilitar formació sobre els drets LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i no discriminació.
- 2. Acció formativa en matèria d'Igualtat: DESACTIVACIÓ I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES EN MATÈRIA D'IGUALTAT.**
 - **Àrea:** Classificació professional, promoció i formació.
 - **Objectius:** Analitzar els aspectes fonamentals dels conflictes més comuns en matèria d'igualtat i facilitar pautes per a desactivar-los o resoldre'ls de manera efectiva.
- 3. Accions formatives relacionades amb l'adquisició de competències personals, habilitats i tècniques per al desenrotllament de les funcions inherents a la categoria professional**

- **Àrea:** Classificació professional, promoció i formació.
- **Objectius:** Adquisició de competències, tècniques i habilitats que permeten un millor compliment de les diferents funcions a la categoria o lloc de treball

4. Accions formatives per a la implementació i utilització de ferramentes o tècniques que puguen facilitar la realització de les diferents tasques de treball

- **Àrea:** Classificació professional, promoció formació i Salut laboral
- **Objectiu:** Adquisició de coneixement de diverses tècniques, ferramentes, programes que, aplicats a la realització de l'activitat laboral, puguen contribuir a la prevenció i control de l'estrés laboral, ansietat i insatisfacció en el treball, potenciant la felicitat personal i professional, millorant la seua qualitat de vida i les seues relacions familiars i socials.
- **Objectiu:** Adquisició de nocions relacionades amb la integritat, codi ètic, conflictes d'interés i sistema intern d'informació

4 DEFINICIÓ RECURSOS MATERIALS ESTIMATS

ÀREA DE CONCILIACIÓ

• Mitjans Materials de difusió.....	150,00€
• Mitjans humans de Caràcter Intern.....	1.350,00€
TOTAL.....	1.500,00€

ÀREA DE SALUT LABORAL (FORMACIÓ EN IA)

• Entitat Formació Externa.....	4.175,00€
TOTAL.....	4.175,00€

ÀREA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

• Mitjans Materials de difusió.....	400,00€
• Cursos de Formació Entitats Externes.....	3.600,00€
TOTAL.....	4.000,00€

ÀREA DE RETRIBUCIONS

• Mitjans Materials de difusió.....	100,00€
• Mitjans humans de Caràcter Intern (Personal RH).....	700,00€
TOTAL.....	800,00€

ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

• Mitjans Materials de difusió.....	100,00€
• Mitjans humans de Caràcter Intern (Personal RH).....	800,00€
TOTAL.....	900,00€

ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

• Mitjans Materials de difusió.....	300,00€
• Mitjans humans de Caràcter Intern (Personal RH).....	1.100,00€
TOTAL.....	1.400,00€

TOTAL GENERAL.....	12.075,00 €
---------------------------	--------------------

5 GLOSSARI TERMINOLÒGIC

- **Acció positiva:** mesures dirigides a un grup determinat, amb les quals es pretén suprimir i previndre una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents (denominades a vegades <<discriminació positiva>>).
- **Assetjament moral:** (assetjament psicològic quan es dona en el treball). Es tracta d'una situació en la qual una persona o grup de persones exercixen sobre una altra, un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica. Perquè es produïska una situació d'assetjament psicològic, és necessari que es produïska en el treball, que la conducta siga sistemàtica i prolongada en el temps, i que existisca menyscapte de la integritat moral i dignitat de les persones.
- **Assetjament per raó de sexe:** és qualsevol comportament que es realitze en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o produint l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, realitzat amb el propòsit o produint l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

- **Conciliació:** suposa propiciar les condicions per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals.
- **Corresponsabilitat:** concepte que va més enllà de la mera << conciliació>> i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents corresponsables posseïxen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estan al seu càrrec.
- **Discriminació directa:** situació en què es troba una persona que en atenció al seu sexe és, ha sigut o poguera ser tractada, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
- **Discriminació indirecta:** situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que esta disposició, criteri o pràctica puga justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima, i que els mitjans per a aconseguir esta finalitat siguen necessaris i adequats.
- **Gènere:** Concepte que fa referència a les diferències socials entre hòmens i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins de la mateixa cultura. Mentre el sexe fa referència a les característiques biològiques entre dones i hòmens percebudes com a universals i immutables.
- **Igualtat d'oportunitats per a dones i hòmens:** absència de barreres a la participació econòmica, política i social per raó de sexe.

- **Mentoria:** ajuda que una persona proporciona a una altra perquè progresse en el seu coneixement, el seu treball o el seu pensament (Melanie Allen)
- **Sororitat:** solidaritat entre dones.
- **Sostre de cristall:** barrera invisible resultant d'un complex entramat d'estructures en organitzacions dominades per hòmens, que impedeixen que les dones accedisquen a llocs importants.
- **Transversalitat (mainstreaming):** suposa la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques, considerant, sistemàticament, les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i hòmens, amb vista a promoure la igualtat entre els dos sexes, tenint en compte, activa i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives de les unes i les altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen.
- **Violència de gènere:** el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades, pels seus agressors, mancats dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.