

Conveni o Acord: Asociación Petjades
Expedient: 46/11/0581/2023
Data: 17/01/2024
Assumpte: COMUNICACIÓ D'INSCRIPCIÓ (SENSE PUBLICACIÓ)
Destinatari: MARIA LUZ JUNOY OLMOS
Codi 46109342112024.

Vista la solicitud de inscripción del plan de igualdad de la **ASOCIACIÓN PETJADES con CIF G96196845** y de conformidad con los siguientes:

HECHOS

PRIMERO. En fecha 27 de septiembre de 2023 tuvo entrada en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, la solicitud de la **ASOCIACIÓN PETJADES** para la inscripción de su plan de igualdad.

SEGUNDO. Tras el estudio de la documentación aportada y que obra en su expediente electrónico, se ha comprobado que el plan de igualdad presentado por **ASOCIACIÓN PETJADES** cumple con los requisitos exigidos por la legislación vigente en la materia.

A estos hechos le son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. Esta Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo es competente para resolver este procedimiento según lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y, la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la cual se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en cuanto que ostenta la condición de autoridad laboral en la provincia, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del

Código DIR.:A10017962

Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educació, Universitats y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

II. Los artículos 45 y siguientes de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el R.D.902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

RESUELVE

Ordenar la inscripción y depósito del Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN PETJADES en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con notificación a la representación del comité de igualdad.

Contra la presente resolución que no es definitiva en vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de **un mes** a contar desde el día siguiente al de su notificación, ante el Ilmo. Sr. Director General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Directora Territorial de Educación, Universidades y Empleo,
INMACULADA BEATRIZ MURGUI MUÑOZ

FIRMADO POR: INMACULADA BEATRIZ MURGUI MUÑOZ
ACCVCA-120
Firma Válida

Código DIR.:A10017962



Avda. Tres Cruces, 49
46018 Valencia
CIF: G-96196845

II PLAN DE IGUALDAD 2023-2026

ASOCIACION PETJADES.

IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA:

- Razón Social: Asociación Petjades
- NIF: G-96196845
- Domicilio social: Avda. Tres Cruces, 49 – 46018 València
- Forma jurídica: Entidad sin ánimo de lucro
- Año de constitución: 1993

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD:

- Nombre: Ángela Crespo Palomares
- Cargo: Presidenta
- Telf: 963830099
- E-mail: petjades@ongd.es

ACTIVIDAD:

- Sector de la actividad: ACTIVIDADES ASOCIATIVAS
- CNAE: 9499 – Otras actividades asociativas n.c.o.p.
- Descripción de la actividad: Solidaridad mediante proyectos y/o programas de Cooperación Internacional al Desarrollo y de proyectos de Educación para la Ciudadanía Global
- Dispersión geográfica y ámbito de actuación: Cooperación al desarrollo en Centroamérica, Sudamérica y África. En tanto que la Educación para la ciudadanía Global se ejecuta en todo el territorio de la Comunidad Valenciana

DIMENSIÓN:

- Personas trabajadoras: 2 mujeres
- Centros de trabajo: 1
- Facturación anual: 536.109,50 €

Breve descripción sobre su historia, constitución y trayectoria

PETJADES, en valenciano, HUELLAS, y, cada una de las letras tiene su propio significado: HUELLAS de promoción, educación., trabajo, justicia, alternativa desarrollo, esfuerzo y solidaridad

PETJADES surge en los años 70 como grupo asociativo acompañando proyectos educativos, de salud y de promoción de las mujeres en Perú, Venezuela e India. Además se trabajaba en la educación y sensibilización de infancia, juventud y personas adultas ante los problemas de los países más empobrecidos. En el año 1993 se constituye legalmente. Siendo declarada de utilidad pública en julio de 2005.

Está registrada en la Consellería de Administración Pública con el nº 6.016 siendo su ámbito de acción la Comunidad Valenciana. También está en el Registro de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo del Ministerio de Asuntos Exteriores y en el Registro de Agentes de la Cooperación Internacional al Desarrollo de la Comunidad Valenciana.

Los fines vienen concretados en el artículo 4 de sus Estatutos:

1. El fomento de la solidaridad entre los pueblos.
2. La Cooperación al desarrollo y promoción humana.
3. El compromiso en la justicia social.
4. Empoderamiento de las mujeres y la equidad de género.
5. Promoción social, laboral y humana de los disminuidos físicos y psíquicos.
6. Formación de agentes de desarrollo.
7. Promover acciones de voluntariado.
8. Promover y realizar acciones de sensibilización y educación al desarrollo con respecto a la problemática de los países pobres.
9. Realizar y apoyar el Comercio Justo sin ánimo de lucro y a favor de economías familiares de los países del Sur.

En este sentido, Petjades como ONGD busca estar inserta en procesos de desarrollo local, contribuyendo a la promoción e implementación de Planes de

Desarrollo Integral, promoviendo el desarrollo de las capacidades humanas y productivas, trabajando como prioridades horizontales tanto la igualdad de género como la situación medio ambiental y así posibilitar el acceso de la población menos favorecida a una vida más digna, la inserción económica y social de los pobres, en condiciones de equidad y para garantizar una forma de desarrollo sostenible.

ORGANIGRAMA DE ONGD Petjades

La Asamblea General, conforme a lo establecido en el artículo 9 de los Estatutos, es el órgano supremo de la Asociación, sus miembros forman parte de ella por derecho propio irrenunciable y formada en igualdad absoluta.

Según el artículo 15 de los Estatutos la Asociación la regirá, administrará y representará el Comité de Dirección que está formado por: La Presidencia, la Vicepresidencia, Secretaría, Tesorería y Vocalías. Todas elegidas por sufragio libre y secreto.

Además la Asociación se ve apoyada por el voluntariado y un equipo técnico especializado:

Composición del **Comité de Dirección**:

Con fecha 5 de Noviembre de 2022 tuvo lugar la Asamblea General Extraordinaria y en el punto 2º del orden del día se renovó el órgano de representación de la Asociación, la cual a partir de este momento está integrada por los siguientes cargos analizados por género de cada uno de las personal que los ejerce:

PRESIDENCIA: A cargo de una mujer

VICEPRESIDENCIA: A cargo de una mujer

TESORERÍA: A cargo de un hombre

SECRETARIA: A cargo de un hombre

VOCALÍA: A cargo de una mujer

Composición del **Equipo Técnico**:

- Dirección técnica de proyectos

Formada por una coordinadora de proyectos con funciones de dirección.

- Equipo técnico

Una Técnica de proyectos que desarrollarán sus funciones en diferentes áreas de trabajo: Área de sensibilización, Área de cooperación al desarrollo y Área de comercio justo

Ambas trabajadoras desempeñan las funciones de identificación, formulación, seguimiento y evaluación de proyectos y/o programas.

Contabilidad y administración

El departamento administrativo y contable es el encargado de la administración de la Entidad y la justificación y seguimiento económico de proyectos desarrollados.

Además se cuenta con la externalización de dos servicios profesionales independientes que dan apoyo como Asesoría contable y Asesoría laboral.

Voluntariado

Podemos distinguir el personal voluntario que participa de manera activa diariamente (tareas administrativas, contables y técnicas) y aquellas personas voluntarias que participan en actividades puntuales de sensibilización y educación para el desarrollo que organiza la entidad o prestando asistencias técnicas o colaboración en proyectos de cooperación desplazándose a países en desarrollo.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Por la Representación Empresarial:

- Antonio Zarco Velarte por la ONGD Petjades
- Carmela Osca Montalva como trabajadora de la entidad.

Por la Representación Social:

- Eva María Juliá Tomás como FEDERACIÓN ENSEÑANZA USOCV – VALENCIA.
- Celia Rodrigo Aguado como CCOO- PV

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El II Plan de Igualdad de la ONGD Petjades será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas

por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del II Plan de Igualdad es autonómico, con un único centro de trabajo ubicado en la ciudad de València en Avda. de las Tres Cruces, 49.

Siendo el periodo de vigencia del mismo, con fecha de entrada en vigor del 13 de septiembre de 2023. Una vez finalizada su vigencia, se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020]

4. INFORME DIAGNÓSTICO

En la ONGD Petjades ya se contaba con un I Plan de Igualdad de Género, que fue evaluado durante el mes de enero y febrero de 2023. El diagnóstico para el II PIG¹ ha tenido en cuenta estas propuestas y ha consistido en la realización de un análisis pormenorizado respecto a la situación actual

El diagnóstico para el II PIG ha tenido en cuenta estas propuestas y ha consistido en la realización de un análisis pormenorizado respecto a la situación actual de la entidad en los siguientes ámbitos relacionados con la igualdad:

- 1 Comunicación y lenguaje
2. Clasificación profesional
- 3 Gestión de personal (formación, desarrollo y crecimiento)
- 4 Selección y promoción de personal
- 5 Salud laboral
- 6 Prevención de acoso sexual
- 7 Perspectiva de género
- 8 Conciliación
- 9 Condiciones de trabajo y retribución
10. Infrarrepresentación femenina

Resultados obtenidos por área:

1. Comunicación y lenguaje.

Según el análisis realizado referente al empleo de la comunicación tanto a nivel externa como a nivel interna, analizadas las imágenes y los documentos que conforman la ONGD Petjades así como el reflejo que esta proyecta en RRSS, medios de comunicación, etc., se observa una gran sensibilización respecto al

¹ Anexo 2: Informe diagnóstico ONGD Petjades

uso del lenguaje inclusivo y la proyección de una imagen igualitaria. Destacar que los documentos internos de la entidad utilizan siempre el lenguaje inclusivo.

Existe formación concreta impartida por parte de la entidad, y materiales disponibles para la plantilla con respecto a la igualdad de género y al uso del lenguaje inclusivo. El uso del lenguaje se produce fundamentalmente de manera no sexista e inclusiva, aunque en ocasiones en el uso más coloquial el masculino genérico se sigue empleando ocasionalmente.

2. Clasificación profesional y agrupación de puestos

Las posiciones laborales de la coordinadora y la técnica de proyectos están compuestos únicamente por mujeres, por lo que la empresa está claramente feminizada (100 % de la plantilla está formado por mujeres).

Respecto a la clasificación profesional podemos concluir que ONGD Petjades es una entidad feminizada, dentro un sector que también lo es. En cuanto a las posiciones de mayor liderazgo de la entidad, aquellas desempeñadas por la Junta Directiva, se observa que la Presidencia y la Vicepresidencia están ocupadas por mujeres en la actualidad, siendo los cargos de tesorería y secretaria los ocupados por hombres

En cuanto al nivel de formación de la plantilla, las dos mujeres tienen estudios universitarios, no existiendo a priori desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias de desempeño del puesto de trabajo, ni situaciones de sobrecualificación entre el personal.

3 Gestión de personal (formación, desarrollo y crecimiento)

Dentro de esta área se ha visibilizado que existe un seguimiento de las necesidades formativas y de desarrollo de las dos mujeres que trabajan para la entidad. La formación recibida por las trabajadoras es externa a la entidad, realizándose en su mayor parte dentro del horario laboral, y en caso de que no sea posible se pactan tiempos libres compensatorios.

Aunque no hay un plan de formación anual si se escucha y se responde siempre positivamente a las necesidades e inquietudes formativas de la plantilla. Según los resultados del análisis obtenido en la realización de este diagnóstico podemos afirmar que, de las 25 horas de formación realizadas

durante el 2022 por la plantilla, todas han sido o bien en horario laboral o compensadas con tiempo libre a posteriori, excepto 2h que quedaron pendientes de compensar.

Debido al tamaño de la entidad no se considera necesaria la creación de planes de formación

4 Selección, contratación y promoción profesional.

Se elabora el cuestionario para analizar este aspecto de la entidad, que dejamos por cumplimentar ya que las dos contrataciones existentes son de 1999, no viéndose la entidad en la necesidad de establecer procesos de selección ni promoción desde la fecha indicada.

Según la información obtenida en las encuestas realizadas al Equipo Directivo de la entidad, puesto que los enfoques medioambientales y de Género Basado en Derechos Humanos son transversales y pilares fundamentales de la entidad ninguna persona será contratada si no cumple con estos requisitos formativos.

5 Salud laboral con perspectiva de género

Cuando se ha realizado el análisis respecto a la salud laboral de las dos trabajadoras que componen la plantilla de Petjades, se ha observado un grado de satisfacción positiva generalizada. La entidad cuenta con un seguro que pretende cubrir riesgos laborales relacionados con el puesto de trabajo: plan de seguridad e higiene, ergonomía y psicología, e incorpora la perspectiva de género, en relación a permisos de maternidad, conciliación y flexibilidad horaria. Se pone a disposición de la plantilla materiales y medios técnicos para el mejor desempeño laboral.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No se ha detectado ningún caso de acoso presente o pasado, existe un protocolo de prevención de acoso como tal en caso de que este se produjera.

7. Perspectiva de género

La perspectiva de género es una visión que ONGD Petjades instaura en cada uno de sus programas, proyectos y políticas de manera transversal, como seña de identidad de la ONGD Petjades. Esta visión está instaurada y se reconoce como uno de los principios y baluartes principales de la organización, a nivel documental; existe un I Plan de Igualdad y con anterioridad una estrategia de igualdad de la Petjades y se reconoce explícita y públicamente la necesidad e

importancia de promover los valores de igualdad de oportunidades dentro y fuera de la organización.

Las trabajadoras de la organización cuentan con conocimientos acerca de la perspectiva de género previos, y han recibido formación por parte de la entidad en este aspecto. Se estructuran también formaciones con las entidades sociales locales para apoyarles y reforzar el EGBDH (Enfoque Genero Basado en Derechos Humanos)

8 Conciliación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Las dos trabajadoras, 100% de la plantilla, tienen cargas familiares por tener personas menores o mayores a su cargo.

En cuanto a la modalidad de trabajo que se lleva a cabo en ONGD Petjades, se basa en el trabajo presencial. Se ofrece también desde Petjades a las trabajadoras la flexibilidad horaria, se confía de pleno en la capacidad de cada persona a la hora de distribuir y llevar a cabo su propio horario laboral. Esta flexibilidad favorece la conciliación de horarios y la posibilidad de compaginar el trabajo con otras esferas personales.

Por otro lado, aunque se hace una previsión de tareas y tiempo de dedicación mensual, no existe una verificación de ese cumplimiento, lo cual puede conllevar el estar ejecutando jornadas laborales más largas de lo establecido.

Junto a esta modalidad existe la posibilidad de teletrabajo, siempre y cuando las condiciones sean posibles, se practica especialmente en los meses de julio y agosto

Además, las medidas de la conciliación y los derechos relativos al teletrabajo, no está recogidos en ningún documento oficial, donde queden establecidos como derechos de la plantilla mejorados en referencia al Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos regulador marco por el que se rige la entidad.

9 Retribución y condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

La totalidad de la plantilla de Petjades son dos mujeres, en dos puestos de trabajos diferenciados, coordinación y personal técnico, ubicadas en una única sede en la ciudad de Valencia, por tanto como se aplica el convenio de forma

correcta, la retribución económica que recibe el personal de la ONGD Petjades se guía en referencia al Convenio colectivo de empresas de enseñanza priva sostenida total o parcialmente con fondos públicos. En dicho convenio se especifican las remuneraciones salariales en función de la categoría laboral, y los pluses y complementos a añadir a dicha categoría, por tanto no existe brecha salarial ni por genero ni por puesto de trabajo².

ONGD Petjades facilita a toda la plantilla el acceso a esta documentación, así como de crear un espacio donde se puedan resolver dudas acerca de la misma. Por otro lado, ONGD Petjades supera anualmente una auditoría de cuentas para enmarcar la transparencia en asuntos económicos dentro de la entidad.


10. Infrarrepresentación femenina

Se transversaliza en todas las áreas anteriores

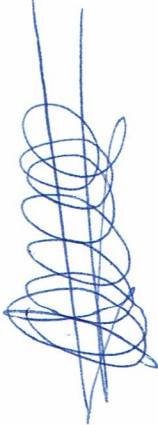
5. OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Una vez analizados los resultados obtenidos sobre la situación laboral, en referencia a los ámbitos especificados en el punto 4 *Informe Diagnóstico* de este documento se han acordado fijar, por parte de la Dirección y la Comisión de Igualdad, como objetivos fundamentales del II Plan de Igualdad los siguientes:

Objetivos generales:



1- Fortalecer el compromiso de ONGD Petjades con la igualdad de oportunidades entre las personas que integran la organización, afianzando en el ejercicio de la entidad los principios y valores de igualdad y no discriminación que aplica en sus actividades diarias.



2- Acompañar a las organizaciones socias en terceros países, contrapartes locales, en sus procesos internos para afianzar en la entidad los principios y valores de igualdad y no discriminación que aplica en sus actividades diarias.

Objetivos específicos:

² Anexo 3: Informe auditoria retributiva ONGD Petjades

- 1- **Comunicación y lenguaje:** Asegurar un lenguaje inclusivo y no sexista en los proyectos y programas elaborados por la entidad, en la comunicación tanto interna como externa, los material de difusión públicos (webs, folletos, cartelería, landing pages, videos...), en jornadas, conferencias o webinars, en los foros en los que participamos y en las reuniones, en las redes sociales y las apariciones en medios de comunicación.
- 2- **Clasificación profesional:** Asegurar que no existe discriminación en la ocupación de las diferentes posiciones de la entidad en función del género. En el caso de nuevas incorporaciones o modificaciones en las contrataciones actuales realizar revisiones que permitan llevar un seguimiento de las diferentes categorías profesionales y cómo estas se ocupan.
- 3- **Gestión de personal (formación, desarrollo y crecimiento):** Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo en la plantilla o equipo, asegurando la igualdad de género en la gestión del personal tanto contratado, como voluntario. Se pretenden establecer mejoras respecto a la formación del personal y su desarrollo y crecimiento dentro de la entidad.
- 4- **Selección, contratación y promoción profesional:** Garantizar la igualdad de oportunidades en las fases y periodos de selección y promoción.
- 5- **Salud laboral:** Promocionar la salud laboral a las personas del equipo con la inclusión de una perspectiva de género.
- 6- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo** Establecer medidas de sensibilización sobre la prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de sexo, carácter sexual, orientación o identidad, siguiendo el protocolo de actuación para estos casos.
- 7- **Perspectiva de género:** Seguir trabajando, de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizativa. Establecer un compromiso con la igualdad, sensibilizando a todo el personal –tanto de la entidad como de las contrapartes locales- de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades. Incluir en todos los proyectos elaborados la vertiente transversal con su referente perspectiva de género.

8- **Conciliación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** Favorecer el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de las personas que forman ONGD Petjades.

9- **Retribución y condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres:** Asegurar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de retribución por el mismo trabajo.

6. ACCIONES, MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

Se realizará el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de igualdad a través de la siguiente Planificación prevista.

El proceso de evaluación será realizado en base al ítem Nivel de ejecución y con objeto de hacerlo más visible, dada su importancia, se sombreadá con diferentes colores, de tal forma que cada color representa:

- Verde las actuaciones que se han realizado
- Amarillo las actuaciones que están en proceso de realización
- Rojo las actuaciones que no se han realizado

Utilizándose tanto las herramientas como las fichas propuestas en la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas del Ministerio de Igualdad del estado español

Se indica a continuación una descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. Por otro lado, para cada medida preventiva propuesta se indica una prioridad de actuación. Se establecen 3 niveles de prioridad:

- Prioridad alta
- Prioridad media
- Prioridad baja

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Comunicación y lenguaje

DIAGNÓSTICO

Existe un documento oficial en el que se recoge la importancia de emplear un lenguaje inclusivo en la comunicación tanto a nivel interno como a nivel externo de la ONGD Petjades (Plan de Comunicación). Todos los documentos están redactados contemplando la perspectiva de género. La plantilla cuenta con una formación específica para el uso del lenguaje inclusivo y la proyección de una imagen igualitaria.

META

Asegurar un lenguaje inclusivo y no sexista en los proyectos y programas, la comunicación tanto interna como externa, los materiales de difusión, las jornadas, las conferencias, los foros, las reuniones, las redes sociales y las apariciones en medios de comunicación.

ACCIONES ACTUALES

Los principios de «Igualdad de Género» aparecen recogidos como uno de los pilares de actuación fundamental en la misión, visión y valores de la ONGD Petjades. Existe una fuerte conciencia y un uso del lenguaje no sexista e inclusivo por toda la plantilla. Este uso, parte de la conciencia personal y formación de las personas que integran la entidad y se recoge en los diferentes documentos de la misma.

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA y PRIORIZACION	RESPONSABLE	INDICADORES	PRESUPUESTO
Revisar toda la documentación de la Petjades a nivel interno, incluyendo aquellos documentos más antiguos y oficiales (Estatutos).	2023-2026 MEDIA	Comité de Igualdad	Nº de documentos revisados	500 € *
Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas acerca de las medidas a adoptar y envío del documento en el que se detallan las mismas	2023 ALTA	Comité de Igualdad	Nº de personas informadas	2 hrs**.
Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad	2023-2026 ALTA	Comité de Igualdad	Nº de acciones donde se ha publicitado el Plan de Igualdad	Sin coste.
Informar periódicamente del desarrollo del Plan de Igualdad al personal que forma parte de la plantilla	2023-2026 ALTA	Comité de Igualdad	Nº de reuniones donde se trate el Plan de Igualdad	Sin coste.** 6 hrs.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Clasificación profesional:

DIAGNÓSTICO

Existe una clasificación profesional basada en el Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos. Además,

hay una descripción por puesto de trabajo en referencia a las funciones que se tienen que desempeñar desde ese puesto. Aun así es necesario que se realice un seguimiento de esta clasificación para corroborar que se sigue ajustando a los puestos y funciones desempeñadas, sin que exista discriminación por género.

META

Asegurar que no existe discriminación en la ocupación de las diferentes posiciones de la entidad en función del género. Realizar revisiones periódicas que permitan llevar un seguimiento de las diferentes categorías profesionales y cómo estas se ocupan.

ACCIONES ACTUALES

No existen

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA y PRIORIZACION	RESPONSABLE	INDICADORES	PRESUPUESTO
Hacer un análisis anual de la clasificación de los puestos de trabajo, detectando posibles discrepancias con respecto al convenio marco	2023-2026 ALTA	Comité de Igualdad	Informe del análisis realizado	100€*

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Gestión de personal (formación, desarrollo y crecimiento)

DIAGNÓSTICO

Dentro de esta área se ha visibilizado que existe un seguimiento de las necesidades formativas y de desarrollo de las dos mujeres que trabajan para la entidad. La formación recibida por las trabajadoras es externa a la entidad, realizándose en su mayor parte dentro del horario laboral, y en caso de que no sea posible se pactan tiempos compensatorios.

META

Mantener la igualdad en el acceso o las condiciones de trabajo, asegurando la igualdad de género en la gestión del personal y la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación. Contribuir al desarrollo y crecimiento profesional de la plantilla.

ACCIONES ACTUALES

Aunque no hay un plan de formación anual si se escucha y se responde siempre positivamente a las necesidades e inquietudes formativas de la plantilla. Debido al tamaño de la entidad no se considera necesaria la creación de planes de formación..

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA y PRIORIZACION	RESPONSABLE	INDICADORES	PRESUPUESTO
Realizar cuestionarios anuales al personal contratado acerca de sus inquietudes formativas	2023-2026 ALTA	Comité de Igualdad	Nº de cuestionarios Nº personas que participan	2 hrs ***
Mantener espacios de reunión anuales entre la dirección con las personas que integran la plantilla para seguir consensuando los interés formativos de las trabajadoras y los objetivos de Petjades	2023-2026 ALTA	Comité de Igualdad	Nº reuniones	1 hr. **

OBJETIVO ESPECIFICO 4

Selección, contratación y promoción profesional.

DIAGNÓSTICO				
Se elabora el cuestionario para analizar este aspecto de la entidad, que dejamos por cumplimentar ya que las dos contrataciones existentes son de 1999, no viéndose la entidad en la necesidad de establecer procesos de selección ni promoción desde la fecha indicada.				
META				
Garantizar la igualdad de oportunidades en selección y promoción en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.				
ACCIONES ACTUALES				
No existe la necesidad de ampliar la plantilla en este momento. Los enfoques medioambientales y de Género Basado en Derechos Humanos son transversales en todas las áreas de la entidad, el Equipo Directivo garantiza que ninguna persona será contratada sin estas competencias.				
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA y PRIORIZACION	RESPONSABLE	INDICADORES	PRESUPUESTO
Notificar las posibles vacantes internas que se generen dentro de Petjades para que las personas que pertenecen a la misma puedan aplicar si así lo consideran	2023-2026 MEDIA	Comité de Igualdad	Nº de vacantes notificadas internamente en relación al número total de vacantes	1 hr **
Facilitar más número de canales de difusión externos de las ofertas para que estas puedan llegar a todas las personas	2023-2026 MEDIA	Comité de Igualdad	Nº de canales utilizados para ofertas en relación al número total de ofertas	1 hr **
Asegurar el seguimiento y la revisión lenguaje no sexista en la difusión de las ofertas laborales tanto internas como externas	2023-2026 ALTA	Comité de Igualdad	Nº de ofertas revisadas con lenguaje no sexista respecto al total	1 hr***

OBJETIVO ESPECIFICO 5				
Salud laboral con perspectiva de género				
DIAGNÓSTICO				
Cuando se ha realizado el análisis respecto a la salud laboral de las dos trabajadoras que componen la plantilla de Petjades, se ha observado un grado de satisfacción positiva generalizada, no habiéndose dado ningún tipo de incidencia en el ámbito de la salud laboral hasta el momento.				
OBJETIVO				
Promocionar la salud laboral con la inclusión de una perspectiva de género.				
ACCIONES ACTUALES				
Existencia de la contratación de un seguro de prestación de servicios ajenos para la prevención de riesgos laborales que permite cubrir a la plantilla de la ONGD Petjades en caso de riesgo laboral.				
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA y PRIORIZACION	RESPONSABLE	INDICADORES	PRESUPUESTO
Realizar revisiones del Plan de	2023-2026	Comité de	El informe de la	1 hr***

riesgos laborales para comprobar la aplicación efectiva de la perspectiva de género	ALTA	Igualdad	revisión	
Supervisar con perspectiva de género las incidencias laborales, si las hay, en el Plan de prevención de salud	2023-2026 ALTA	Comité de Igualdad	El informe de la revisión	1 hr***

OBJETIVO ESPECIFICO 6

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

DIAGNÓSTICO

No se ha detectado ningún caso de acoso presente o pasado, existe un protocolo de prevención de acoso como tal en caso de que este se produjera.

META

Formar a la plantilla en formación para la prevención.

ACCIONES ACTUALES

Velar por el cumplimiento del protocolo de actuación aprobado para estos casos por la entidad acerca de la prevención, detección y protección de situaciones de acoso.

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA y PRIORIZACION	RESPONSABLE	INDICADORES	PRESUPUESTO
Impartir formación (2.00h) a la plantilla de ONGD Petjades sobre prevención de acoso sexual y por razón de género	2023 ALTA	Comité de Igualdad	Comunicación realizada (Si/NO)	1 hr**

OBJETIVO ESPECIFICO 7

Perspectiva de género

DIAGNÓSTICO

Existe un I Plan de Igualdad y una estrategia que muestra la perspectiva de género dentro de la ONGD Petjades

META

Incorporar de manera transversal, la igualdad entre hombres y mujeres, sensibilizando a todo el personal. Incluir en todos los proyectos elaborados la vertiente transversal con su referente perspectiva de género, y acompañar a las contrapartes locales en este proceso.

ACCIONES ACTUALES

ONGD Petjades cuenta con la inclusión del enfoque de género basado en derechos humanos como uno de los pilares básicos de actuación, junto con los Derechos Humanos y el enfoque medioambiental, dentro de los valores principales de la entidad incorporándolos a los programas y proyectos que lleva a cabo. Además se acompaña a las contrapartes locales en la incorporación del EGBDH.

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA y PRIORIZACION	RESPONSABLE	INDICADORES	PRESUPUESTO
Difundir el Plan de Igualdad a nivel interno entre las personas que forman parte tanto de la plantilla y personas	2023 ALTA	Comité de Igualdad	Nº personas conocedoras II Plan de Igualdad	1 hr**

interno entre las personas que forman parte tanto de la plantilla y personas voluntarias	ALTA	Igualdad	conocedoras II Plan de Igualdad	
Difundir el Plan de Igualdad a nivel externo incorporándolo a la documentación oficial que la ONGD Petjades tiene de manera pública	2023-2026 ALTA	Comité de Igualdad	Nº de acciones de difusión del plan de igualdad en relación a las acciones totales de difusión	50 euros*
Enviar documentación, establecer espacios de reflexión y/o formación relacionada con la perspectiva de género y la inclusión con contrapartes con al menos el 75%	2023-2026 ALTA	Comité de Igualdad	Nº de acciones realizadas	500 euros*
Firmas acuerdos de colaboración e inclusión del enfoque de género basado en derechos humanos con al menos el 50% las contrapartes locales.	2023-2026 ALTA	Comité de Igualdad	Nº de convenios firmados	200 euros* 5hrs**

OBJETIVO ESPECIFICO 8

Conciliación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

DIAGNÓSTICO

En cuanto a la modalidad de trabajo que se lleva a cabo en ONGD Petjades, se basa en el trabajo presencial. También se ofrece la flexibilidad horaria y la posibilidad, siempre que se pueda de teletrabajar.

META

Favorecer el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de las personas que forman la ONGD Petjades.

ACCIONES ACTUALES

Existe una clara opción por favorecer la conciliación, tanto con la flexibilidad horario como con el teletrabajo, lo que a la plantilla le permite adecuar los horarios teniendo en cuenta su vida personal y sus responsabilidades laborales

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA y PRIORIZACION	RESPONSABLE	INDICADORES	PRESUPUESTO
Realizar seguimientos anuales sobre las necesidades personales de las personas de ONGD Petjades para poder realizar ajustes necesarios respecto a la conciliación	2023 ALTA	Comité de Igualdad	El informe de conclusiones que se desprenda del seguimiento	2hrs**
Hacer seguimiento del registro de jornada de manera individualizada.	2023-2026 ALTA	Comité de Igualdad	Registro de Jornada	4hrs**

OBJETIVO ESPECIFICO 9				
Retribución y condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres				
DIAGNÓSTICO				
La totalidad de la plantilla de Petjades son dos mujeres, en dos puestos de trabajos diferenciados, coordinación y personal técnico, ubicadas en una única sede en la ciudad de Valencia, por tanto como se aplica el convenio de forma correcta, la retribución económica que recibe el personal de la ONGD Petjades se guía en referencia al Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos. En dicho convenio se especifican las remuneraciones salariales en función de la categoría laboral, y los pluses y complementos a añadir a dicha categoría.				
META				
Asegurar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de retribución por el mismo trabajo.				
ACCIONES ACTUALES				
Las personas que integran la ONGD Petjades tiene accesible el convenio por el que se rige la entidad para que puedan consultar los salarios y pluses				
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA y PRIORIZACION	RESPONSABLE	INDICADORES	PRESUPUESTO
Revisar anualmente que los incrementos salariales se producen de acuerdo a los conceptos recogidos en el convenio	2023-2026 ALTA	Comité de Igualdad	Informe	1hr***
Enviar el convenio laboral marco actualizado a cada persona que trabaja, temporal o fija, de las posibles modificaciones o actualizaciones que se produzcan	2023-2026 ALTA	Comité de Igualdad	Nº de convenios enviados	1hr**

Presupuesto consolidado:

Objetivo Específico	Presupuesto Asignado	Presupuesto Valorizado	Trabajo Equipo Directivo/ Comité de Seguimiento
1. Comunicación y lenguaje	0€	500€	8 hrs
2. Clasificación Profesional	0€	100€	
3. Gestión del Personal	0€		3 hrs
4. Selección, contratación y promoción profesional.	0€		3 hrs
5. Salud laboral con perspectiva de género	0€		2 hrs
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	0€		1 hrs
7. Perspectiva de género	0€	750€	6 hrs
8. Conciliación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	0€		6 hrs
9. Retribución y condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	0€		2 hrs
TOTAL PRESUPUESTO ASIGNADO	0€	1350 €	31 hrs

*Presupuesto Valorizado, gasto incluido en Personal.

**Responsable Junta Directiva, cargo sin retribución.

***Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad

Seguimiento y evaluación

Sera responsable tanto del seguimiento como de la evaluación la Comisión de Seguimiento, y que estará formada por representantes de la parte empresarial y representantes de la parte social (representación legal de los trabajadores y trabajadoras) de representantes de los sindicatos con representación que han participado en la elaboración del II Plan XXXX (USO y CCOO).

Este órgano realizara periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas. Como mínimo habrá una reunión anual de seguimiento.

Y en cuanto a la evaluación, se realizará una intermedia, en concreto a los dos años desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final, meses antes de que expire la vigencia del plan. En la evaluación parcial y final se integrarán la metodología de semáforos y de indicaciones de la Guía para la elaboración de

Planes de Igualdad en las empresas del Ministerio de Igualdad, elaborándose informes con los resultados de la evaluación de cada una de las medidas

7. CALENDARIO DE ACTUACIONES DEL II PLAN DE IGUALDAD

Área	2023	2024	2025	2026
1. Comunicación y lenguaje				
2. Clasificación Profesional				
3. Gestión del Personal				
4. Selección, contratación y promoción profesional.				
5. Salud laboral con perspectiva de género				
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo				
7. Perspectiva de género				
8. Conciliación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral				
9. Retribución y condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres				

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se 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:

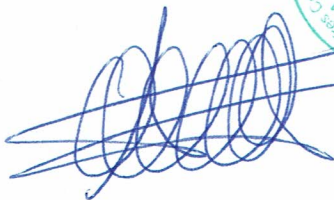
- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios"

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

Las discrepancias producidas en el seno de la por la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.



Fdo.: Antonio Zarco Velarte
Tesorería ONGD Petjades



Fdo.: Carmela Osca Montalva
Trabajadora ONGD Petjades

JULIA
TOMAS EVA
MARIA -
22699345R

Firmado digitalmente por
JULIA TOMAS EVA
MARIA - 22699345R
Fecha: 2024.10.02
14:30:33 +02'00'

Fdo.: Eva Maria Juliá Tomás
Representante USOCV

CELIA|
RODRIGO
|AGUADO

Firmado digitalmente por
CELIA|RODRIGO|
AGUADO
Fecha: 2024.09.25
19:44:07 +02'00'

Fdo.: Celia Rodrigo Aguado
Representante CCOO PV