

**INFORME FINAL DE EVALUACION  
DEL  
PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES DE LA FUNDACIÓN  
TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL  
DE LA COMUNITAT VALENCIANA  
(2021-2024)**

**Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**

**Diciembre de 2024**

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. METODOLOGÍA.....	4
3. EJECUCIÓN DEL PLAN .....	6
A. EVALUACIÓN DE PROCESO.....	6
-Área de Conciliación .....	6
-Área de Acceso al empleo .....	7
-Área de Retribuciones .....	8
-Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación .....	9
-Área de Salud Laboral.....	11
-Área de Comunicación y Lenguaje No Sexista.....	12
B. EVALUACIÓN DE RESULTADOS .....	13
C. EVALUACIÓN GLOBAL DEL PLAN .....	15
D. CONCLUSIONES .....	17

## 1. INTRODUCCIÓN

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

En 2021 se inició la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en una apuesta corporativa por la igualdad de oportunidades en la entidad, tal y como se entiende en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

La entidad decidió apostar por la implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas que potenciasen el respeto entre el personal de la plantilla, la igualdad de oportunidades, la integración de la diversidad, la mejora continua y la calidad en el servicio.

Como parte del proceso de puesta en marcha del Plan de Igualdad, se realizó un diagnóstico para analizar la situación de la igualdad de oportunidades en la entidad, y, con ello, se llegó a un conjunto de datos que inspiraron los objetivos a corto y medio plazo a alcanzar a través de medidas contempladas en el Plan

Se aprobó un Plan de Igualdad con una duración de cuatro años (2021-2024), en el que se abarcaba seis áreas de intervención (Área de acceso al empleo, área de conciliación, área de clasificación profesional, promoción y formación, área de retribuciones, área de salud laboral, área de comunicación y lenguaje no sexista), con diferentes actuaciones planificadas cronológicamente a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

## 2. METODOLOGÍA

La Metodología utilizada se ha basado en las recomendaciones del Instituto de la Mujer para la evaluación de planes de igualdad. Este modelo de evaluación establece tres dimensiones con tres niveles de análisis: el primer nivel o nivel micro es el correspondiente a las acciones, el nivel intermedio a los objetivos y el nivel macro a las Áreas de Intervención del Plan.

En cuanto a las dimensiones, encontramos las siguientes:

- **Proceso:** se evalúa el grado de cumplimiento de las acciones a través de las actividades realizadas.
- **Resultados:** mide el nivel de cumplimiento de los objetivos a través del grado de ejecución de las acciones.
- **Impacto:** valora el grado de consecución de los objetivos de las 6 áreas de intervención del Plan.

Para la recogida de Información se ha tenido en cuenta los indicadores de evaluación que se señalan en cada una de las áreas: fichas de ejecución, cuestionarios de satisfacción o de opinión o combinación de los mismos.

A continuación, en el siguiente apartado, se acomete, distinguiendo por subapartados, la evaluación de cada una de las tres dimensiones aludidas.

En primer lugar, en la evaluación de proceso, se expone la información recogida relativa a cada una de las 10 acciones, estructuradas en 6 objetivos, correspondientes a las 6 áreas de intervención que recoge el Plan. La evaluación de cada una de las acciones se presenta en una tabla en la que se recoge el órgano responsable, el plazo temporal, el nivel de ejecución, y para aquellas acciones que

no se hayan realizado o estén en proceso de realización, las recomendaciones que se deben tener en cuenta para la elaboración del II Plan de Igualdad.

En cuanto al nivel de ejecución de las acciones, con la finalidad de lograr una mejor visualización, se han sombreado en distintos colores:

- Acción realizada, color verde.
- Acción en proceso de realización, color amarillo.
- Acción no realizada, color rojo.

En segundo lugar, se realiza la evaluación de resultados a partir de la evaluación del proceso. En este sentido, se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos en función del análisis de los datos recogidos en las fichas de sus correspondientes acciones. Este análisis implica dos aspectos: primero, el nivel de resultados alcanzado por los objetivos de cada uno de los 6 Áreas de Intervención del plan y, segundo, su vinculación con el desarrollo de las acciones.

Finalmente, partiendo de la evaluación de resultados anterior, se evalúa el impacto del plan valorando cada una de las seis Áreas sobre las que se efectúa un balance global.

### 3. EJECUCIÓN DEL PLAN

#### A. EVALUACIÓN DE PROCESO

-Área de Conciliación

<b>ÁREA DE CONCILIACIÓN</b>	
<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Promover las condiciones organizativas para que la plantilla pueda conciliar su vida personal y laboral e informar acerca de las diferentes medidas conciliadoras de las que las trabajadoras y trabajadores de la entidad se puedan beneficiar, en cuanto a la flexibilidad horaria, adaptación, de horarios para el cuidado de hijos menores y actividades lúdicas en las que puedan participar las hijas e hijos de las trabajadoras y trabajadores incorporando a la familia en la actividad de la entidad.</p>	
<b>ACCION 1</b>	Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas y otras mejoras introducidas por la fundación en materia de conciliación, reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc. más allá de la legislación vigente.
<b>Personal y/o Dpto. responsable</b>	Comité de Igualdad
<b>Temporalización</b>	Enero 2021-Diciembre 2024
<b>Nivel de ejecución</b>	EN PROCESO
<b>Proceso de ejecución</b>	Se han comunicado vía email novedades legislativas sobre derechos laborales y de seguridad social en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. No obstante, falta por elaborar documento que recoja las últimas novedades legislativas, así como las contempladas en el en el nuevo Convenio Colectivo de aplicación, por lo que debería contemplarse en el nuevo plan que se elabore la confección del citado documento

-Área de Acceso al empleo

<b>ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Garantizar que tanto a nivel de contratación y selección como de prestación de servicios por parte de empresas externas a la Fundación se siguen unas políticas de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.	
<b>ACCION 2</b>	Fomento en las Contrataciones Externas de Empresas que den prioridad a la inclusión de medidas de igualdad y/o la puesta en marcha de Planes de Igualdad.
<b>Personal y/o Dpto. responsable</b>	Departamento de Administración
<b>Temporalización</b>	2021-2022
<b>Nivel de ejecución</b>	REALIZADA
<b>Proceso de ejecución</b>	<p>No se ha realizado proceso de selección de personal</p> <p>En cuanto a las contrataciones de servicios externos, en los pliegos de condiciones en uso se incluye cláusula de exigencia de cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad para poder licitar:</p> <p>Cláusula 36.8, segundo y tercer párrafo, del PCAP Abierto Simplificado: Los contratistas "deberán cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>La asunción de las citadas obligaciones se realizará mediante la declaración responsable recogida en el Anexo II de este pliego o en el Anexo III para los contratos de servicios de valor estimado inferior a 60.000 euros o en los que se presente la oferta en sobre único."</p>

-Àrea de Retribucions

<b>ÀREA DE RETRIBUCIONES</b>	
<i>OBJETIVO GENERAL:</i> Conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a nivel retributivo no permitiendo ninguna situación de discriminación salarial.	
<b>ACCION 3</b>	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Fundación.
<b>Personal y/o Dpto. responsable</b>	Departamento de Administración
<b>Temporalización</b>	2022-2024
<b>Nivel de ejecución</b>	REALIZADA
<b>Proceso de ejecución</b>	Se ha realizado REGISTRO RETRIBUTIVO todos los ejercicios, así como auditoria retributiva por empresa externa

-Àrea de Clasificación Profesional, Promoción y Formación

<b>ÀREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN</b>	
<i>OBJETIVO GENERAL:</i> Favorecer el acceso de toda la plantilla a la formación, no solo técnica y relacionada con la actividad, sino también con la formación específica en Igualdad, Conciliación, Riesgos Psicosociales y Habilidades emocionales, potenciando a su vez medidas que faciliten una clasificación y promoción profesional clara, accesible e igualitaria entre mujeres y hombres.	
<b>ACCION 4</b>	Información a la plantilla acerca del sistema de clasificación profesional y promoción de la Fundación y de las distintas medidas conciliadoras aplicables para cada categoría.
<b>Personal y/o Dpto. responsable</b>	Departamento de Administración
<b>Temporalización</b>	2023-2024
<b>Nivel de ejecución</b>	REALIZADA
<b>Proceso de ejecución</b>	Se ha realizado análisis y desarrollo de los dos puestos de trabajo que existen en la empresa. No obstante, sería conveniente incluir en el nuevo plan la realización de una nueva valoración de los puestos de trabajo conforme a la normativa de aplicación a las entidades de sector público instrumental
<b>ACCION 5</b>	Formación específica a la plantilla en materia de Igualdad de oportunidades, incluyendo una definición de los puestos de la entidad y de los sistemas de clasificación profesional, en ambos casos desde la perspectiva de género.
<b>Personal y/o Dpto. responsable</b>	Comité de Igualdad
<b>Temporalización</b>	2021
<b>Nivel de ejecución</b>	REALIZADA
<b>Proceso de Ejecución</b>	Tras la aprobación del Plan, se realizó por la empresa externa encargada de confeccionar el plan una presentación interna del mismo dirigida a toda la plantilla
<b>ACCION 6</b>	Actividades formativas específicas en materia de conciliación, Riesgos Psicosociales, Habilidades Sociales y emocionales, Creatividad, Resolución y Desactivación de conflictos y Mediación
<b>Personal y/o Dpto. responsable</b>	Comité de Igualdad
<b>Temporalización</b>	2022-2024
<b>Nivel de ejecución</b>	EN PROCESO

### **Proceso de Ejecución**

**CURSO DE MEDIACIÓN, HABILIDADES Y MANERAS DE MEDIAR** impartido por el equipo de LISTEN UP, en formato online, realizado en tres sesiones, los días 23 de febrero y 2 y 9 de marzo de 2021, con una duración de 10 horas, al que asistieron un total de 60 personas: 57 personas colaboradoras con la Fundación y la totalidad de la plantilla y realización de encuesta de calidad.

**TALLER PRACTICO CONCILIACION LABORAL Y BIENESTAR PERSONAL Y PROFESIONAL**, impartido por María Josefa Castillo Escudero, en formato online, realizado en fecha 5/12/2023, con una duración de 1 hora 30 minutos, al que asistió la totalidad de la plantilla: 2 mujeres y 1 hombre.

Del Plan de Formación aprobado en el marco de Aplicación del Plan de Igualdad falta por realizar la última acción formativa: "DESACTIVACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE IGUALDAD" que deberá incluirse en el Segundo Plan que se elabore

-Àrea de Salut Laboral

<b>ÀREA DE SALUD LABORAL</b>	
<i>OBJETIVO GENERAL:</i> Prevenir todo tipo de conductas de acoso moral, sexual y/o razón de sexo en la entidad, así como evitar otro tipo de riesgos psicosociales en la entidad (estrés laboral, síndrome del trabajador quemado o burnout, ...)	
<b>ACCION 7</b>	Confeccionar y divulgar entre la plantilla el Protocolo de Actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso moral, cuyas líneas generales se describen en el Plan.
<b>Personal y/o Dpto. responsable</b>	Comité de Igualdad
<b>Temporalización</b>	2022
<b>Nivel de ejecución</b>	REALIZADA
<b>Proceso de Ejecución</b>	Confección de Protocolo de Actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral, entregado a la totalidad de la plantilla mediante su distribución por correo electrónico
<b>ACCIÓN 8</b>	Realizar un Taller de Control del Estrés Laboral y otros Riesgos Psicosociales con respecto al sector al que pertenece la entidad, especialmente afectado.
<b>Personal y/o Dpto. responsable</b>	Comité de Igualdad
<b>Temporalización</b>	2023
<b>Nivel de ejecución</b>	REALIZADA
<b>Proceso de Ejecución</b>	-TALLER PRÁCTICO DE ABORDAJE DEL ESTRÉS LABORAL Y SALUD ACTIVA impartido por María Josefa Castillo Escudero, en formato online, realizado en fecha 14/11/2022, con una duración de 2 horas, al que asistió la totalidad de la plantilla: 2 mujeres y 1 hombre  -TALLER PRÁCTICO DE RIESGOS LABORALES DE CARÁCTER PSICOSOCIAL ASOCIADO A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, impartido por María Josefa Castillo Escudero, en formato online, realizado en fecha 5/12/2023, con una duración de 1 hora 30 minutos, al que asistió la totalidad de la plantilla: 2 mujeres y 1 hombre

-Àrea de Comunicació y Lenguaje No Sexista

<b>ÀREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fomentar la utilización de un lenguaje neutro.</li> <li>-Crear una cultura interna de comunicación con perspectiva de género.</li> <li>-Facilitar a l@s trabajador@s un glosario terminológico que les permita familiarizarse con los conceptos relacionados con Igualdad, Conciliación y Acoso Laboral.</li> </ul>	
<b>ACCIÓN 9</b>	Adecuar los impresos, formularios, comunicaciones, plataformas de comunicaciones interna o externa (página web) que se dirigen al público en general en cuanto a utilización de lenguaje, imagen o contenidos, en los que se incluirá la perspectiva de género.
<b>Personal y/o Dpto. responsable</b>	Área de Administración
<b>Temporalización</b>	Enero a Diciembre 2022
<b>Nivel de ejecución</b>	REALIZADA
<b>Proceso de Ejecución</b>	Se han adecuado formularios, documentación interna, página web a un lenguaje inclusivo de perspectiva de genero
<b>ACCIÓN 10</b>	Elaborar un glosario terminológico en cuanto a conceptos relacionados con Igualdad, Conciliación, Acoso Laboral, Sororidad y Riesgos Psicosociales, que se facilitará a toda la plantilla.
<b>Personal y/o Dpto. responsable</b>	Comité de Igualdad.
<b>Temporalización</b>	2021-2024
<b>Nivel de ejecución</b>	REALIZADO
<b>Proceso de Ejecución</b>	Glosario terminológico de conceptos relacionados con Igualdad, Conciliación, Acoso Laboral, Sororidad y Riesgos Psicosociales, facilitado a toda la plantilla junto con el plan de igualdad

## B. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La evaluación de resultados del Plan se realiza a partir de la evaluación de las acciones y mide el grado de consecución de los objetivos en función del nivel de realización de las acciones que conforman cada objetivo. Esta valoración cuantitativa queda recogida en una tabla que, a modo de resumen, muestra para cada uno de los objetivos que componen las seis áreas de actuación, y que se complementa con un análisis de carácter cualitativo.

<b>OBJETIVO 1:</b> Promover las condiciones organizativas para que la plantilla pueda conciliar su vida personal y laboral.	
<b>Acción 1:</b> Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas y otras mejoras introducidas por la fundación en materia de conciliación, reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc. más allá de la legislación vigente.	En proceso
<b>Grado de consecución del objetivo</b>	80%

<b>OBJETIVO 2:</b> Garantizar que tanto a nivel de contratación y selección como de prestación de servicios por parte de empresas externas a la Fundación se siguen unas políticas de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.	
<b>Acción 2:</b> Fomento en las Contrataciones Externas de Empresas que den prioridad a la inclusión de medidas de igualdad y/o la puesta en marcha de Planes de Igualdad.	Realizada
<b>Grado de consecución del objetivo</b>	100%

<b>OBJETIVO 3:</b> Conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a nivel retributivo no permitiendo ninguna situación de discriminación salarial.	
<b>Acción 3:</b> Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Fundación.	Realizada
<b>Grado de consecución del objetivo</b>	100%

<b>OBJETIVO 4:</b> Favorecer el acceso de toda la plantilla a la formación técnica relacionada con la actividad, y formación específica en Igualdad, Conciliación, Riesgos Psicosociales y Habilidades emocionales, potenciando a su vez medidas que faciliten una clasificación y promoción profesional clara, accesible e igualitaria entre mujeres y hombres.	
<b>Acción 4:</b> Información a la plantilla acerca del sistema de clasificación profesional y promoción de la Fundación y de las distintas medidas conciliadoras aplicables para cada categoría.	Realizada
<b>Acción 5:</b> Formación específica a la plantilla en materia de Igualdad de oportunidades, incluyendo una definición de los puestos de la entidad y de los sistemas de clasificación profesional, en ambos casos desde la perspectiva de género.	Realizada
<b>Acción 6:</b> Actividades formativas específicas en materia de Conciliación, Riesgos psicosociales, Habilidades Sociales y emocionales, Creatividad, Resolución y desactivación de conflictos y mediación.	En proceso
<b>Grado de consecución del objetivo</b>	90%

<b>OBJETIVO 5:</b> Prevenir todo tipo de conductas de acoso moral, sexual y/o razón de sexo en la entidad, así como evitar otro tipo de riesgos psicosociales en la entidad (estrés laboral, síndrome del trabajador quemado o burnout,...)	
<b>Acción 7:</b> Confeccionar y divulgar entre la plantilla el Protocolo de Actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso moral, cuyas líneas generales se describen en el Plan.	Realizada
<b>Acción 8:</b> Realizar un Taller de Control del Estrés Laboral y otros Riesgos Psicosociales con respecto al sector al que pertenece la entidad, especialmente afectado.	Realizada
<b>Grado de consecución del objetivo</b>	100%

<b>OBJETIVO 6:</b> Fomentar la utilización de un lenguaje neutro y la creación de una cultura interna de comunicación con perspectiva de género.	
<b>Acción 9:</b> Adecuar los impresos, formularios, comunicaciones, plataformas de comunicaciones interna o externa (página web) que se dirigen al público en general en cuanto a utilización de lenguaje, imagen o contenidos, en los que se incluirá la perspectiva de género.	Realizada
<b>Acción 10:</b> Elaborar un glosario terminológico en cuanto a conceptos relacionados con Igualdad, Conciliación, Acoso Laboral, Sororidad y Riesgos Psicosociales, que se facilitará a toda la plantilla	Realizada
<b>Grado de consecución del objetivo</b>	100%

### C. EVALUACIÓN GLOBAL DEL PLAN

A continuación, se acomete la tarea de llevar a cabo la evaluación global del Plan. Para ello, a partir del análisis y valoración del nivel de consecución de los objetivos abordada en el apartado anterior, y se procede a evaluar las acciones en relación con las áreas de Intervención.

AREA DE INTERVENCION	NUMERO DE ACCIONES		GRADO DE CONSECUION
	TOTAL		
CONCILIACION	TOTAL	1	80%
	REALIZADAS		
	EN PROCESO	1	
	NO REALIZADAS		
ACCESO AL EMPLEO	TOTAL	1	100%
	REALIZADAS	1	
	EN PROCESO		
	NO REALIZADAS		
RETRIBUCIONES	TOTAL	1	100%
	REALIZADAS	1	
	EN PROCESO		
	NO REALIZADAS		
CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACION	TOTAL	3	90%
	REALIZADAS	2	
	EN PROCESO		
	NO REALIZADAS		
SALUD LABORAL	TOTAL	2	100
	REALIZADAS	2	
	EN PROCESO		
	NO REALIZADAS		

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	TOTAL	2	100%
	REALIZADAS	2	
	EN PROCESO		
	NO REALIZADAS		

## D. CONCLUSIONES

Tras el análisis de los resultados, las conclusiones finales del Plan de Igualdad 2020-2024 recogen una revisión global del proceso de elaboración, ejecución y supervisión del plan, desde una visión retrospectiva y con objeto de aprendizaje y mejora. En este sentido, aunque el esfuerzo ha sido grande y los resultados satisfactorios, la evaluación final de las acciones y decisiones realizadas como equipo de trabajo sirven para realizar un análisis crítico en aras de mejorar actuaciones futuras.

De la evaluación global del plan se desprende la consecución de prácticamente la totalidad del plan, lo que se valora muy positivamente teniendo en cuenta que se trata del primer plan implantado en la Fundación.

Si bien en el área de conciliación el grado de consecución ha sido del 80%, cabe resaltar que, con la adhesión de la Fundación al II Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración Autonómica en noviembre de 2022, se ha producido una mejora en las condiciones laborales del personal por lo que respecta a jornada, vacaciones y permisos retribuidos, que supone una mejora en la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla. El nuevo plan que se elabore deberá contemplar la confección de un documento en el que se recogerán los diferentes permisos retribuidos y las medidas de conciliación y flexibilización del tiempo de trabajo que establece la legislación vigente, incluyendo las mejoras contempladas en el nuevo convenio de aplicación.

En el área de clasificación profesional, promoción y formación el grado de consecución alcanzado es positivo, si bien no alcanza el 100% al no haberse realizado la totalidad de las acciones formativas programadas en el plan de formación, por lo que en el nuevo plan que se elabore sería conveniente incidir más en éste área, dotando la misma de más medios económicos, materiales y personales a fin de poder alcanzar el cumplimiento íntegro del plan

Consideramos que el nuevo plan que se elabore debe incidir en las mismas áreas de actuación, programando actuaciones de revisión y actualización de todas las acciones realizadas durante la vigencia de este plan, así como las que están en proceso de realización, haciendo especial hincapié, en el área de formación, con la aprobación de un plan formativo.

Fdo. Ignacio Ruiz Granell

Fdo. Miriam Jover Ramos

Fdo. Ana Lledó Garcia