

PLAN DE IGUALDAD

valgrAI 

ÍNDICE

1. MARCO LEGAL	4
2. PRINCIPIOS GENERALES	5
3. DEFINICIONES	6
4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	10
5. ORGANIGRAMA	12
5.1. Órgano de administración	13
5.2. Centros de trabajo	13
5.3. Representación legal de las personas trabajadoras	13
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	14
6.1. Ámbito personal	14
6.2. Ámbito territorial	14
6.3. Ámbito temporal	14
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	15
8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA	16
9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES	18
9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla	18
9.2. Análisis por materias	22
10. OBJETIVOS	29
11. PLAN DE ACCIÓN	32
12. CALENDARIO DE ACTUACIONES	55
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	61
13.1 Comisión de seguimiento	61
13.2. Seguimiento	63
13.3. Evaluación	63
14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	64
15. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	65
16. COMPROMISO DE LA EMPRESA	66
17. COMUNICADO CORPORATIVO	67
18. FIRMA	68

1. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El artículo 45.1 LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLPT).

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, los convenios colectivos también han establecido entre sus principios generales, la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

En efecto, el Convenio Colectivo aplicable a **ESCOLA DE POSTGRAU I XARXA DE CENTRES D'INVESTIGACIÓ EN INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL, FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA (en adelante, ValgrAI)**, a saber, **Convenio colectivo Oficinas y despachos de la Comunidad Valenciana**, pone especial atención en el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y promulga el principio de transparencia retributiva en la implantación del plan de igualdad.

Por todo lo anterior, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de las empresas.

2. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en **ValgrAI**.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

3. DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación.

Cualquier otra definición incluida en la mencionada normativa y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Causas de discriminación

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación Indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesario y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Discriminación por asociación

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra sobre la que concurra algún aspecto relacionado con el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de

salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación por error

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Discriminación múltiple

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

Discriminación interseccional

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Acoso discriminatorio

Constituye acoso, cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, por razón de alguna de las causas de discriminación.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas de discriminación.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo con el mismo objetivo y destinados a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas de carácter positivo en favor de las mujeres y con el fin de lograr el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tutela Jurídica Efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a todas las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Indicadores de género

- **Índice de distribución:** Este indicador se utiliza para analizar la proporción de hombres y/o mujeres en cada categoría (tipo de contrato, grupo profesional, antigüedad, tipo de contratación, edad, nivel de estudios), en relación con el total de personas de esa categoría.

$$\text{Índice de distribución} = \frac{\text{Número de mujeres (u hombres) de la variable} \times 100}{\text{Número total de personas de la variable}}$$

- **Índice concentración:** Este indicador se utiliza para conocer cómo se distribuyen cada uno de los sexos en las diferentes categorías (tipo de contrato, grupo profesional, antigüedad, tipo de contratación, edad, nivel de estudios).

$$\text{Índice de distribución} = \frac{\text{Número de mujeres (u hombres) de cada categoría} \times 100}{\text{Número total de mujeres (u hombres) de la variable}}$$

% total: representa la proporción de hombres y mujeres de toda la plantilla en relación con las diferentes categorías (tipo de contrato, grupo profesional, antigüedad, tipo de contratación, edad, nivel de estudios).

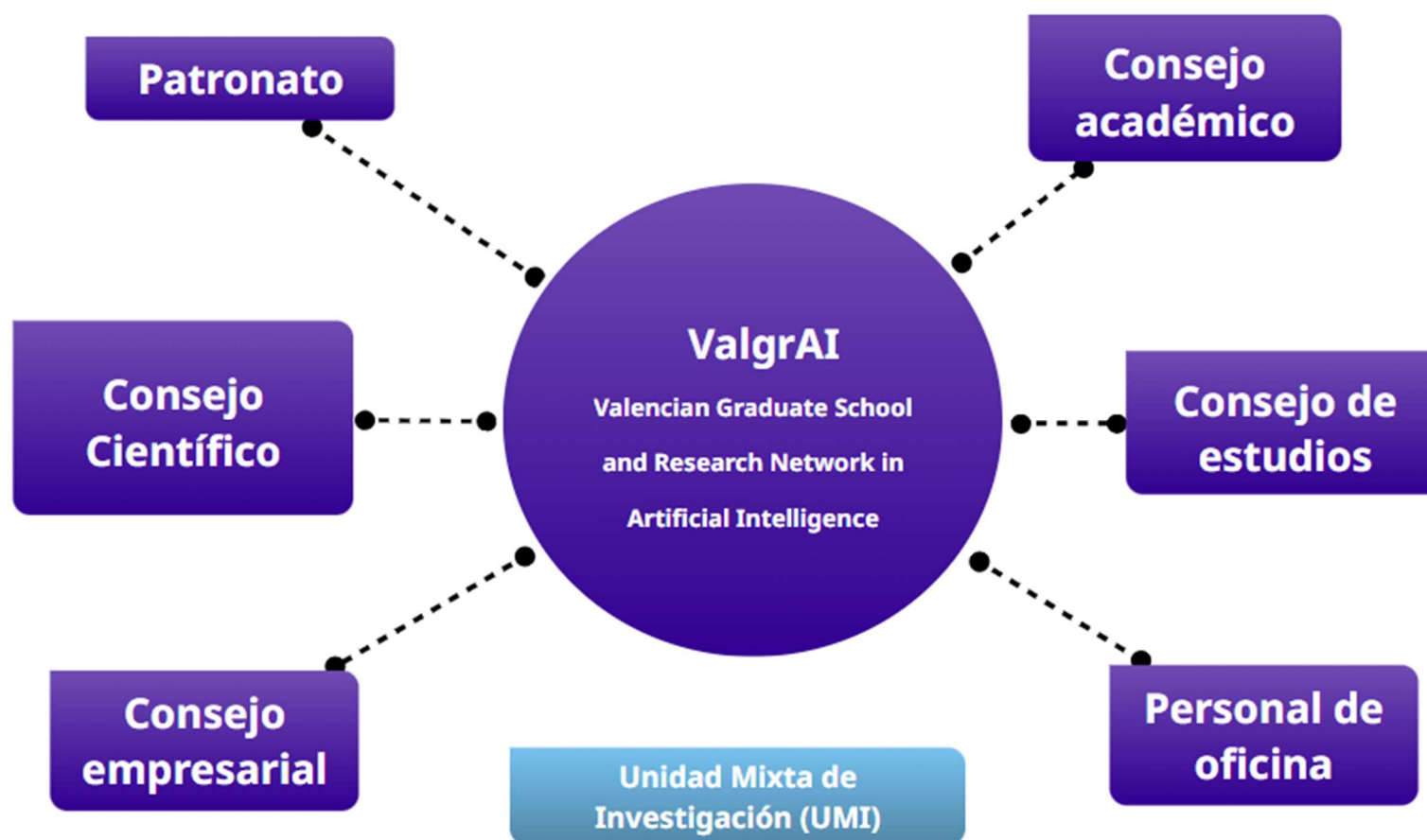
4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

ESCOLA DE POSTGRAU I XARXA DE CENTRES D'INVESTIGACIÓ EN INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL, FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA (en adelante, **ValgrAI**) es una fundación sin ánimo de lucro formada por la Generalitat Valenciana, las cinco universidades públicas de la Comunitat Valenciana (UV, UPV, UA, UJI y UMH) y empresas del sector, que coordina la formación y la investigación en Inteligencia artificial en la Comunitat Valenciana para responder a las necesidades tecnológicas de las compañías y promover la creación de nuevo talento en inteligencia artificial, renovando así el modelo productivo de la Comunitat Valenciana.

El año de constitución de la Fundación es el 2022.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ESCOLA DE POSTGRAU I XARXA DE CENTRES D'INVESTIGACIÓ EN INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL, FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA					
NIF	G16913162					
Domicilio social	UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA – CAMI VERA, S/N, EDIFICI 3Q (1a Planta – Oficina 18) 46022 VALÈNCIA					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	2022					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividades de servicios de intermediación para cursos y tutores					
CNAE	8541 Educación universitaria					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Autonómico, nacional e internacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	8	Hombres	13	Total	21
Centros de trabajo	1 centro de trabajo en Valencia					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	-	Total	-
DIAGNÓSTICO						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2025 – 31/12/2025					
Fecha de aprobación del diagnóstico	21/07/2026					

5. ORGANIGRAMA



5.1. Órgano de administración

La estructura organizativa de **ValgrAI** responde a su naturaleza de fundación sin ánimo de lucro, integrada por administraciones públicas, universidades y entidades colaboradoras, y se articula en distintos órganos de gobernanza y áreas funcionales, diferenciando entre órganos colegiados y estructura operativa.

Los órganos de la Fundación son:

- a) Patronato
- b) Consejo académico
- c) Consejo empresarial
- d) Consejo científico
- e) Consejo de estudios

Por su parte, los cargos de la Fundación designados por el Patronato son:

- a) Presidente/a de Honor
- b) Director/a General

El Patronato está integrado por un mínimo de 16 y un máximo de 25 miembros, con excepción del Patronato fundacional, que lo compondrá el número de personas que se designe en la escritura de constitución.

Actualmente, la distribución del Órgano de Gobierno de la Fundación es la siguiente:

Mujer	Hombre	Total
7	10	17

5.2. Centros de trabajo

La Organización cuenta con un centro de trabajo:

CENTRO DE TRABAJO	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
UPV (Valencia)	8	13

5.3. Representación legal de las personas trabajadoras

En **ValgrAI** no hay Representación Legal de las Personas Trabajadoras dentro de su centro de trabajo. Por lo anterior y en aras de constituir la comisión negociadora para el plan de igualdad, la Fundación invitó a participar a **Federación Servicios CC.OO.** y **UGT Serveis Publics PV** a formar parte ante de la mesa negociadora, teniendo en cuenta que ambas organizaciones sindicales tienen la legitimación en representación de las personas trabajadoras. No obstante, al no haber contestado Federación Servicios CC.OO. a la convocatoria, la mesa negociadora se conformó solo con UGT Serveis Publics PV en representación de las personas trabajadoras.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

6.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de **ValgrAI**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

6.2. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad hace referencia a al centro de trabajo de **ValgrAI** ubicado en Valencia.

6.3. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde **11/09/2026 a 10/09/2030**.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- II. **Constitución de la Comisión Negociadora,** conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. El plan de igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.
- V. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.
- VI. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran.

Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Composición**

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad de **ValgrAI**, es paritaria y está compuesta por la representación de la empresa y la representación social. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión Negociadora, con fecha 16 de junio de 2026, se acuerda la siguiente composición:

En representación de la parte social:

SEXO	ROL/CARGO
M	SECRETARIA DE LA DONA UGT SERVEIS PUBLICS PV

En representación de la Empresa:

SEXO	ROL/CARGO
M	RESPONSABLE DE RRHH Y GESTION DE LA FORMACION

Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento de la consultoría externa **Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L.** (Grupo Adaptalia), expertos en Compliance e implantación de Planes de Igualdad.

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación aplicará al centro de trabajo de **ValgrAI** ubicado en Valencia.

- **Objetivos**

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.

6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Funciones**

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del Plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Realizar el análisis de datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la composición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
 - Proceso de selección y contratación
 - Promoción profesional
 - Formación
 - Retribución y auditoría retributiva
 - Clasificación profesional (VPT)
 - Condiciones laborales
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Prevención del acoso sexual y por razones de sexo
 - Salud laboral desde una perspectiva de género
 - Protección de víctimas de violencia de género
 - Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES

Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en su totalidad en el documento denominado **“Informe de diagnóstico – ValgrAI”** adjuntado en el apartado **“otros”** del REGCON.

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa.

Una vez recopilada y analizada la documentación e información, la fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

1. *Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras.*
2. *Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.*
3. *Distribución desagregada por sexo en relación con los departamentos.*
4. *Distribución desagregada por sexo por puestos de trabajo.*
5. *Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.*
6. *Distribución desagregada por sexo en relación con la edad.*
7. *Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios.*

9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras

La situación de la plantilla en el ejercicio 2025, refleja una proporción del 38,10% mujeres y un 61,90% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el masculino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo femenino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación entre los que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007.

9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.

La contratación indefinida es la más frecuente, representando el 66,66% del total de contratos.

Concretamente, el tipo de contrato más frecuente es el “*indefinido a tiempo completo*” (código 100) con un 61,90%. Dentro de este la presencia de ambos sexos se encuentra equilibrada, suponiendo las mujeres el 46,15% y los hombres el 53,85%

Los restantes contratos indefinidos a tiempo parcial (código 200) presenta un porcentaje residual, suponiendo únicamente el 4,76%.

Por su parte, la contratación temporal representa el 33,33% del total de contratos de la plantilla. Dentro de este tipo de contratación predomina la presencia masculina en un 71,43% frente al 28,57% de las mujeres.

En cuanto al índice de concentración, la mayor parte de las mujeres (75%) y hombres (53,85%) se concentran dentro del tipo de contrato 100.

9.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con los departamentos.

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que el grueso de la plantilla se concentra en el departamento de “**INVESTIGACIÓN**” con un 38,10% del total. Dentro de este predomina la presencia masculina en un 75% frente al 25% de mujeres.

Tras este, el siguiente departamento más representativo es del “**GERENCIA**” con un 28,57%. Al contrario que el anterior, predomina ligeramente la presencia femenina en un 66,67% mientras que los hombres suponen el 33,33%.

Co menor porcentaje de representación, se encuentra el departamento de “**COMUNICACIÓN Y MARKETING**” con un 19,05%. Dentro de este la presencia de ambos sexos se encuentra totalmente equilibrada.

El resto de los puestos de trabajo dentro de la empresa permanecen en proporciones residuales.

9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo.

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la plantilla se encuentra muy repartida entre los distintos puestos existentes dentro de la Fundación.

Así, los más representativos con un 9,52% son: **“INGENIERO/A INFORMÁTICO/A PROYECTO EXPERT BRAIN”**, **“INGENIERO/A INFORMÁTICO/A PROYECTO REVITALIA”**, **“INGENIERO/A INFORMÁTICO/A PROYECTO UMDH”**.

Por su parte, el resto de los puestos suponen el 4,76%.

9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad alta, **“0 a 1 año”** (representa el 76,19% de la plantilla). Dentro de esta franja predomina ligeramente la presencia masculina en un 68,75% frente al 31,25%.

La siguiente franja con mayor representación es la **“de 1 a 3 años”** con un 14,29% del total de la representación. En esta también predomina la presencia masculina en un 66,67%, mientras que las mujeres suponen el 33,33%.

A esta le sigue la franja **“de 3 a 5 años”** con un 9,52%, en la que únicamente existe presencia femenina.

9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en la franja de edad **“25 a 30 años”**, representando un 28,57%. Dentro de esta predomina la presencia masculina en un 83,33% frente al 16,67% de las mujeres.

Las siguientes franjas con mayor representación son la de **“40 a 45 años”** y **“45 a 50 años”** con un 19,05% del total las dos. Dentro de la primera predomina en un 75% la presencia masculina, mientras que en la segunda franja el 75% son mujeres frente al 25% de hombres.

Otra de las franjas que concentra mayor número de personas trabajadoras es la de **“30 a 35 años”** con un 14,29%, suponiendo las mujeres el 33,33% y los hombres el 66,67%.

El resto de las franjas concentran porcentajes residuales.

9.1.7. Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la mayor parte de la plantilla cuenta con el nivel de estudios **“Grado Universitario, Licenciatura o Diplomatura”**, concretamente un 66,67% del total. Dentro de esta la presencia de ambos sexos se encuentra equilibrada suponiendo las mujeres el 42,86% y los hombres el 57,14%.

El siguiente nivel de estudios con mayor representación es **“Máster”** con un 23,81%. En este al igual que el anterior la presencia de ambos sexos está equilibrada, ya que las mujeres representan el 40% y los hombres el 60%.

El otro de los niveles de estudios existentes **“Doctorado”** supone el 9,52% del total. No obstante, dentro de este únicamente encontramos presencia masculina.

9.2. Análisis por materias

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cualitativos sobre cada una de las materias analizadas.

Se detallarán las conclusiones más relevantes, pudiendo ampliar la información en el documento **“Informe de diagnóstico ValgrAI”** adjuntado en el apartado **“otros”** del REGCON junto con el presente documento.

Las materias analizadas son:

1. **Proceso de selección y contratación**
2. **Clasificación profesional**
3. **Formación**
4. **Promoción y desarrollo profesional**
5. **Condiciones de trabajo**
6. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
7. **Infrarrepresentación femenina**
8. **Retribuciones**
9. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
10. **Salud laboral desde una perspectiva de género**
11. **Violencia de género**
12. **Lenguaje y comunicación no sexista**

9.2.1 Proceso de selección y contratación

Una vez observadas las vías de reclutamiento, selección y contratación, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Fundación cuenta con un procedimiento de selección y contratación estandarizado, en el que, con los datos disponibles, no se han detectado evidencias objetivas de desigualdad.
- En las ofertas de empleo se observa un uso de lenguaje inclusivo.

9.2.2. Clasificación profesional

Una vez observada la distribución profesional de la Fundación, se obtienen las siguientes conclusiones:

- El sistema de clasificación profesional se establece en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta adaptación, así como distintas funciones y especialidades profesionales.
- Las categorías profesionales están definidas de acuerdo con reglas comunes para todas las personas trabajadoras sin segregación de género, siguiendo lo establecido en el Convenio colectivo de aplicación.
- La masculinización generada en los grupos profesionales está relacionada con la representación total del sexo masculino en la empresa, sin que se puedan vislumbrar prácticas discriminatorias a tal efecto.
- La Fundación dispone de una descripción de puestos de trabajo que será facilitada a la Comisión Negociadora del presente Plan para determinar si se tiene que proceder a su actualización.

9.2.3. Formación

Una vez observada el plan de formaciones en la empresa, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Fundación lleva un registro de todas las formaciones impartidas a sus personas trabajadoras, distinguiendo el número de alumnos que participan desagregado por sexo, horario y modalidad por la que se ha impartido.
- La Fundación ha impartido formación en materia de acoso a toda la plantilla. No obstante, no ha impartido formación en materia de igualdad.
- La Fundación tiene incorporado un sistema de detección de necesidades de formación.

9.2.4. Promoción y desarrollo profesional

Una vez observado el procedimiento de promoción interna en la empresa, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Fundación lleva un registro de todas las promociones internas, desagregada por sexo, puesto de trabajo y tipo de contrato de trabajo. Sin embargo, no se ha producido ninguna promoción en los años analizados.
- La Fundación no cuenta con un procedimiento de promoción objetivo y transparente.

9.2.5. Condiciones de trabajo

Una vez observada las condiciones de trabajo, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Fundación se ciñe a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las condiciones de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo. No obstante, la Fundación aplica medidas de flexibilidad organizativa, tales como la distribución flexible de la jornada diaria y la implantación de un 30 % de teletrabajo, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre respetando el marco legal y convencional aplicable.

9.2.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Una vez observada las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La Organización se ciñe a lo establecido en la normativa legal vigente y en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos en materia de permisos retribuidos y conciliación. No obstante, la organización mantiene una actitud flexible y de apoyo, valorando las necesidades personales de la plantilla y facilitando, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

9.2.7. Infrarrepresentación femenina

Una vez observada la presencia de mujeres en los distintos puestos según el nivel de responsabilidad, se obtienen las siguientes conclusiones:

- No se observa una situación de infrarrepresentación femenina (segregación vertical) en los niveles de mayor responsabilidad dentro de la Fundación.
- En el único nivel donde las mujeres están infrarrepresentadas es dentro del “**Nivel técnico**”.

9.2.8. Retribuciones

ValgrAI ha realizado el registro salarial y la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Para ello, ha utilizado las herramientas de autodiagnóstico publicadas por el Instituto de las Mujeres.

El período temporal que se ha tomado como referencia para el análisis ha sido el ejercicio 2025.

El objetivo del registro salarial y auditoría retributiva es identificar la existencia o no de diferencias o brechas significativas en las retribuciones salariales percibidas por hombres y mujeres, así como determinar su origen y factores que puedan ser relevantes para justificar su existencia, de ser el caso.

Informe auditoría retributiva

Conclusiones valoración puestos de trabajo

Respecto a la comparativa salarial entre las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo según la puntuación obtenida en la VPT, hay que dejar constancia de ciertas limitaciones encontradas en el análisis realizado derivadas de la escasa representación de uno de los sexos en determinadas escalas.

A continuación, se realiza una explicación detallada de diferencias y brechas salariales ($\geq 25\%$):

Salario base:

En términos generales, no se observa la existencia de ninguna diferencia salarial entre ambos sexos, siendo la media de las mujeres de 20.374 euros y la de los hombres de 20.394 euros.

Tanto la recopilación de información como el análisis de resultados de esta auditoría se realizan con perspectiva de género. Así, las únicas escalas que serán analizadas son: **ESCALA 05** (diferencia del -4% a favor de las mujeres); **ESCALA 07** (ninguna diferencia), y **ESCALA 08** (diferencia del 1% a favor de los hombres).

Complementos salariales:

Con carácter general, encontramos una brecha salarial del -60%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Esta brecha salarial se debe al carácter variable de determinados complementos que son asignados en función de los resultados obtenidos en el desarrollo de su trabajo. En este sentido, hay que señalar que desde 2025 la Organización puso en marcha este sistema de valoración por objetivos que aporta un 10% variable dentro de los complementos. Los objetivos se trasladan a principios de año, las personas trabajadoras se autoevalúan y después se celebra una reunión en los que se comenta la autoevaluación y la evaluación realizada por la persona responsable de esa persona.

Por su parte, tanto la recopilación de información como el análisis de resultados de esta auditoría se realizan con perspectiva de género. Por lo tanto, los puestos de trabajo en los que no hay representación de ambos sexos no pueden ser objeto de análisis.

Respecto a los distintas Escalas (o puestos de trabajo), se observan diferentes salariales ($\leq 25\%$) en los siguientes:

- **ESCALA 05:** existe una diferencia salarial del 1% a favor de los hombres.

Por su parte, se observan las siguientes brechas ($\geq 25\%$) salariales en las siguientes escalas:

- **ESCALA 07:** Existe una brecha salarial del -58% a favor de las mujeres. Esta brecha se debe principalmente a las brechas que se generan dentro del complemento “voluntario” y “resultados”. Tal y como se ha comentado, ValgrAI en 2025 puso en marcha un sistema de evaluación por objetivos donde el 10% del salario es variable. Para fijar la cantidad de ese 10% se tienen en cuenta diferentes ítems.
- **ESCALA 08:** Existe una brecha salarial del -83% a favor de las mujeres. Esta brecha se debe principalmente a las brechas que se generan dentro del complemento “voluntario” y “resultados”.

En todo caso, es necesario destacar que la parte empresarial en ejercicio de sus poderes de la organización de la empresa puede acordar mejoras salariales por pacto individual con cada persona trabajadora, según lo establece el art. 3.1.C) ET. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha manifestado repetidamente que no existe un principio de igualdad absoluta en las relaciones contractuales laborales (STC 34/1984, de 9 de marzo), siendo el único límite para la concesión de estas mejoras, el respeto al principio de no discriminación salarial por las razones enumeradas en los arts. 14 CE y 4.2.c) y 28 ET.

Percepciones extrasalariales:

Dentro de ValgrAI no existen percepciones extrasalariales dentro de los conceptos salariales.

En todo caso, los complementos extrasalariales anuales tienen en cuenta aspectos de carácter variable que fluctúan mucho de una persona a otra, pues no tiene relación directa desarrollado como profesional, sino que tienen un carácter indemnizatorio y compensatorio.

Conclusiones registro salarial

Respecto a la comparativa salarial entre las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo según la puntuación obtenida en la VPT, hay que dejar constancia de ciertas limitaciones encontradas en el análisis realizado derivadas de la escasa representación de uno de los sexos en prácticamente todas las agrupaciones.

A continuación, se realiza una explicación detallada de diferencias y brechas salariales ($\geq 25\%$):

Salario base:

En términos generales, no se observa la existencia de ninguna diferencia salarial entre ambos sexos, siendo la media de las mujeres de 20.374 euros y la de los hombres de 20.394 euros.

Como se ha puesto de manifiesto anteriormente, tanto la recopilación de información como el análisis de resultados de esta auditoría se realizan con perspectiva de género. Por lo tanto, los puestos de trabajo en los que no hay representación de ambos sexos no pueden ser objeto de

análisis. En este caso, el único grupo objeto de análisis es el **GRUPO 07** (ninguna diferencia salarial) donde se incluyen las personas que ocupan el puesto de “Ingeniero/a informático”.

Complementos salariales:

Con carácter general, encontramos una brecha salarial del -60%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Esta brecha salarial se debe al carácter variable de determinados complementos que son asignados en función de los resultados obtenidos en el desarrollo de su trabajo. Tal y como se ha comentado, la Organización tiene un sistema de valoración por que aporta un 10% variable dentro de los complementos. Los objetivos se trasladan a principios de año, las personas trabajadoras se autoevalúan y después se celebra una reunión en los que se comenta la autoevaluación y la evaluación realizada por la persona responsable de esa persona trabajadora.

En cuanto al análisis de los complementos salariales en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, como se ha comentado anteriormente, únicamente se analizarán los grupos en los que existen presencia de ambos sexos, en este caso el **GRUPO 07** (Ingeniero/a informático) donde solamente existe una diferencia del 1% a favor de los hombres. Dicha diferencia se debe al carácter variable del 10% del salario que hay establecido dentro de la Fundación.

Percepciones extrasalariales:

Dentro de **ValgrAI** no existen percepciones extrasalariales dentro de los conceptos salariales.

En todo caso, los complementos extrasalariales anuales tienen en cuenta aspectos de carácter variable que fluctúan mucho de una persona a otra, pues no tiene relación directa desarrollado como profesional, sino que tienen un carácter indemnizatorio y compensatorio.

9.2.9. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Una vez observada las medidas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La Organización no cuenta con un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, se procederá a su elaboración dentro de la realización del presente Plan de igualdad.
- **ValgrAI** cuenta con canales de comunicación directa y confidencial, fundamentalmente a través del correo electrónico corporativo, que permiten a las personas trabajadoras comunicar cualquier situación relacionada con posibles conductas de acoso, sin temor a represalias. Además de los correos electrónicos corporativos, la Fundación cuenta con el siguiente Canal interno de información: <https://centinela.lefebvre.es/public/concept/2141516?access=vSVvlpAbENGqMNMnWqVvbiPc6SOFNcyEp%2F3SxiuZB3g%3D>
- La organización mantiene una comunicación fluida y accesible con la plantilla, facilitando la transmisión de cualquier incidencia o preocupación.

- Toda la plantilla ha recibido formación en acoso laboral, lo que ha permitido dotar a las personas trabajadoras de la información y conocimientos necesarios para identificar, prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso.
- Durante el año 2025 no ha existido ningún caso de acoso dentro de la Organización ni denuncias a través del Canal ético.

9.2.10. Salud laboral desde una perspectiva de género

Una vez observadas las acciones en materia de salud laboral dentro de la Organización, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La Fundación cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno.
- La Fundación cuenta con protocolos de protección durante el embarazo y lactancia a través del servicio de prevención.
- La Fundación en caso de ser necesario por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, adaptaría el puesto de trabajo para eliminar dichos riesgos.

9.2.11. Violencia de género

Una vez observadas las acciones en materia de violencia de género dentro de la Organización, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La Organización no cuenta con un protocolo específico en materia de violencia de género. Sin embargo, a través del Canal interno de información habilitado (<https://centinela.lefebvre.es/public/concept/2141516?access=vSVvlpAbENGqMNMnWqVvbiPc6SOFNcyEp%2F3SxiuZB3g%3D>) puede ponerse en conocimiento esta situación.
- Ninguna trabajadora ha comunicado ninguna situación de violencia de género y por tanto, no consta ningún registro de estos casos dentro de ValgrAI.

9.2.12. Lenguaje y comunicación no sexista

Una vez observada las medidas de lenguaje y comunicación inclusiva, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Los canales habituales de comunicación son: correo electrónico, grupo de WhatsApp y redes sociales.
- La Organización realiza una revisión del lenguaje e imagen de los diferentes canales de comunicación.
- ValgrAI no cuenta con documentación sobre política de comunicación dentro de la Organización.
- ValgrAI no ha llevado a cabo campañas o cartelería relativas a algún tema relacionado con la igualdad (8M, 25N, día de la conciliación, etc.).

10. OBJETIVOS

10.1. Objetivos Generales

1. **Difusión/sensibilización de igualdad:** contar con una figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
2. **Selección y contratación:** búsqueda de candidatos/candidatas sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en ValgrAI.
3. **Clasificación profesional.**
4. **Formación:** proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla de ValgrAI.
5. **Promoción y desarrollo profesional.**
6. **Condiciones de trabajo.**
7. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.
8. **Infrarrepresentación femenina.**
9. **Retribuciones:** principio de igualdad retributiva en ValgrAI teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.
10. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
11. **Salud laboral desde una perspectiva de género.**
12. **Violencia de género:** establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.
13. **Lenguaje y comunicación no sexista:** aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

10.2. Objetivos Específicos

1. **Difusión y sensibilización de igualdad:**
 - a. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
2. **Selección y contratación: búsqueda de candidatos sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en ValgrAI.**
 - a. ValgrAI tiene prácticamente a toda la plantilla con contratos indefinidos y en aquellas situaciones específicas de contratación temporal es siempre ajustada a la normativa legal ante circunstancias claramente justificables ante la ley. El objetivo es mantener la misma línea de gestión que hasta el momento.
3. **Clasificación profesional**
 - a. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

4. Formación

- a. La Organización ofrece a todo el personal de la Compañía con independencia del sexo formación en todas las disciplinas necesarias para el correcto desempeño de su puesto de trabajo favoreciendo la igualdad efectiva y de oportunidades entre hombres y mujeres
- b. Igualmente se establecen programas de formación específicas en todos aquellos aspectos que favorezcan el conocimiento y respeto por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la concienciación frente a cualquier otro tipo de discriminación y/o acoso.

5. Promoción

- a. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

6. Condiciones de trabajo

- a. La Organización se ciñe a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las condiciones de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.
- b. La Organización cuenta con una Política de desconexión digital.

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- a. Velar por que todas las personas trabajadoras puedan compatibilizar su vida personal y familiar. Respetar los límites de jornada, para lograr una desconexión digital efectiva. Minimizar los riesgos psicosociales (estrés, síndrome del burnout, etc.).
- b. Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
- c. Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

8. Infrarrepresentación femenina

- a. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio de discriminación positiva, como dar prioridad a la incorporación del colectivo femenino en los departamentos o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado, siempre que los candidatos/as cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir, siguiendo el principio básico de igualdad de condiciones.

9. Retribuciones principio de igualdad retributiva en **ValgrAI** teniendo en cuenta las categorías profesionales según se determina en los convenios de aplicación, así como adicionalmente se valoran las competencias adicionales que requiere el puesto de trabajo tanto técnicas, personales, capacitacionales, etc.

- a. Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.

10. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

- a. Difusión del Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- b. Formar y sensibilizar a la plantilla para prevenir cualquier tipo de acoso laboral en la entidad por parte de algún trabajador o trabajadora a un compañero o compañera. Formación específica a los responsables de las diferentes secciones respecto a cómo afrontar las situaciones de acoso.
- c. Reforzar el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones acerca de las actuaciones en materia de prevención y actuación frente a situaciones de acoso, así como del canal de comunicación como medio para realizar cualquier tipo de notificación en materia de acoso o cualquier otra conducta de carácter ilícito o irregular que sea contraria a la legalidad vigente o a la normativa interna de **ValgrAI**.

11. Salud laboral desde una perspectiva de género

- a. Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.

12. Violencia de género

- a. Sensibilizar e informar al equipo en materia de prevención y actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral. Garantizar la seguridad y cobertura laboral de las víctimas en el ámbito de la empresa.
- b. Conseguir que todas las personas que forman parte de **ValgrAI** sean conscientes de la problemática que supone ser víctima de violencia de género, no solo a nivel personal y social, sino también a nivel laboral. Garantizar que todas las personas trabajadoras de **ValgrAI** conozcan los derechos que existen a nivel laboral para las víctimas de violencia de género y la forma de acceder a ellos a través de la Guía negociada con la parte social.

13. Lenguaje y comunicación no sexista

- a. Promover en la empresa la utilización de un lenguaje inclusivo. Proyectar una imagen de igualdad de oportunidades en el entorno laboral.
- b. Promover la transparencia en la comunicación interna de la organización, mejorando los lazos comunicativos. Mejorar las líneas de comunicación internas de la organización. Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.

11. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan y se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas de el diagnostico de situación.

A partir de los objetivos generales se desarrollan los objetivos específicos, las acciones, personas responsables y cronograma para el cumplimiento de estos.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

➤ POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN	POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	PRIORIZACIÓN
OBJETIVO/S	- Garantizar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. - Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. - Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa a través de un procedimiento de selección de personal con criterios claros, objetivos y transparentes.					
MEDIDAS	1.1 Seguir introduciendo del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.	- Nº. de ofertas publicadas con compromiso - Análisis de muestreo.	- Ofertas de empleo publicadas	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA
	1.2 Seguir revisando la documentación y procedimientos existentes, y ajustarla en base a criterios inclusivos tanto en el lenguaje como en imágenes, sin estereotipos de género o prácticas que puedan suponer desventaja respecto al sexo o identidad de género.	- Nº vacantes ofertadas, desagregadas por sexo - Política de selección y contratación	- Ofertas de empleo publicadas - Política de selección y contratación	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA
	1.3 Seguir manteniendo una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según departamento, tipo de contrato, puesto y categoría profesional.	- Nº de personas desagregado por sexo	- Registros anuales en los que se recoja la información en cuestión	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA
	1.4 Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de	- Porcentaje de participación en acciones	- Certificado de realización del curso	- Responsable de RRHH.	6 meses desde la firma del Plan de igualdad	ALTA

	selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	formativas de las personas trabajadoras. - Acciones formativas realizadas, personas que han participado desagregadas por sexo y puesto, fecha de la formación. - Contenido resumido de la formación - Evaluación de satisfacción				
--	---	---	--	--	--	--

➤ CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	PRIORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Revisar periódicamente el sistema de clasificación profesional y el encuadramiento de los puestos de trabajo para garantizar que responden a criterios objetivos, neutros desde la perspectiva de género y acordes con el principio de igualdad de trato y de oportunidades, evitando posibles infravaloraciones de puestos de trabajo.					
MEDIDAS	2.1 Seguir utilizando términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	- Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	Documentación interna y propia de la empresa, página web y canales de comunicación interna.	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	BAJA
	2.2 Seguir manteniendo una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	- Nº de personas desagregado por sexo	- Registros anuales en los que se recoja la información en cuestión	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA

➤ FORMACIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	PRIORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla. - Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa - Promover y retener el talento femenino en la empresa					
	3.1 Impartir acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla (equipo directivo, mandos intermedios, personal técnico, etc.). Las formaciones se realizarán dentro del horario laboral como hasta ahora lo está realizando la Organización.	- Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras. - Acciones formativas realizadas, personas que han participado desagregadas por sexo y puesto, fecha de la formación. - Contenido resumido de la formación	-Certificado de realización del curso -Experto externo en materia de igualdad	- Responsable de RRHH.	6 meses desde la firma del Plan de igualdad (o de forma gradual)	ALTA

	3.2 Continuar impartiendo formación y sensibilización en materia de acoso a las nuevas incorporaciones (mandos intermedios, personal técnico, etc.). Se realizarán acciones de periódica para el conjunto de la plantilla, especialmente para quienes tengan responsabilidades de dirección o gestión de personas.	- Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras. - Acciones formativas realizadas, personas que han participado desagregadas por sexo y puesto, fecha de la formación. - Contenido resumido de la formación	- Certificado de realización del curso - Experto externo en materia de igualdad	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	
	3.3. Seguir informando a la plantilla del plan de formación/formaciones disponibles y garantizar que la información llega a toda la plantilla	- Comunicaciones realizadas. - Registro desagregados por sexo de las personas que reciben formaciones.	- Medios habituales de comunicación. - Porcentaje de participación.	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA
	3.4. Seguir facilitando el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, reducciones de jornada o incapacidades temporales prolongadas, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.	- Porcentaje de participación en acciones formativas de reciclaje de las personas trabajadoras desagregado por sexo.	- Certificado de realización de cursos. - Porcentaje de participación.	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA

➤ PROMOCIÓN PROFESIONAL.

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	PRIORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.					
MEDIDAS	4.1 Seguir priorizando la promoción interna, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	-Nº. de hombres y mujeres presentados/as, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promociona. Tipo de contrato y jornada - Comunicado, candidaturas no seleccionadas por motivos. - Publicación de las plazas.	-Procedimiento habitual de promoción interna. - Medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, salas de descanso, circulares, nómina, etc.).	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA

	4.2 Elaborar y difundir un procedimiento de promoción, con criterios claros, objetivos y transparentes, que priorice la promoción interna, incorporando la perspectiva de género para evitar la discriminación por sexo.	- Nº de personas que promocionan. - Características de los puestos objeto de promoción. - Documento: procedimiento de promoción - Evidencias de la difusión	- Procedimiento habitual de promoción interna. - Medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, salas de descanso, circulares, nómina, etc.).	Responsable de RRHH.	12 meses desde la firma del Plan de Igualdad	ALTA
	4.3. Seguir garantizando que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución. Compromiso de la empresa para incentivar la promoción a las personas trabajadoras acogidas a dichas medidas de conciliación familiar.	- Número de personas que se acogen a derechos de conciliación. - Número de personas que promocionan desagregado por sexo.	- Procedimiento habitual de promoción interna. - Medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, salas de descanso, circulares, nómina, etc.).	Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA

	4.4 Seguir garantizando las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.	- Número de personas que promocionan desagregado por sexo.	- Procedimiento habitual de promoción interna. - Medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, salas de descanso, circulares, nómina, etc.).	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA
	4.5 Medida de acción positiva en el supuesto de acceso o promoción a determinado puesto, en equivalentes condiciones de idoneidad y formación optar la contratación o la promoción de la persona trabajadora del sexo infrarrepresentado.	- Número de personas que promocionan desagregado por sexo y tabla comparativa índice de representación por puesto que ocupa (%).	- Procedimiento habitual de promoción interna. - Medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, salas de descanso, circulares, nómina, etc.).	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA

➤ CONDICIONES DE TRABAJO.

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	PRIORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.					
MEDIDAS	5.1 Elaborar un protocolo de desconexión digital. Dicho Protocolo se revisará por parte de la Comisión de Seguimiento.	-Nº. de quejas por comunicaciones recibidas fuera de la jornada laboral desagregada por sexo.	-Protocolo de desconexión digital. -Evidencias de comunicaciones realizadas.	- Responsable de RRHH.	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	ALTA
	5.2 Seguir manteniendo una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.	- Nº de personas desagregado por sexo	- Registros anuales en los que se recoja la información en cuestión	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	BAJA
	5.3 Seguir garantizando las mismas oportunidades de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.	- Nº de personas a tiempo parcial que se acogen a estas oportunidades	- Nº de personas desagregado por sexo	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA
	5.4 Seguir informando a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa.	- Nº de personas a tiempo parcial que se acogen a estas oportunidades	- Nº de personas desagregado por sexo	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA

	5.5 Realizar un análisis anual de los procesos de promoción interna, desagregado por sexo, grupo profesional y departamento, identificando posibles desigualdades y proponiendo, en su caso, medidas correctoras.	- Nº de personas que han promocionado desagregadas por sexo, grupo profesional y departamento	- Nº de personas desagregadas por sexo, grupo profesional y departamento - Indentificación posibles desigualdades y soluciones planteadas	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA
--	--	---	--	------------------------	---	--------------

➤ EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	PRIORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.					
	6.1 Seguir difundiendo las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.	- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. - Nº de informaciones y comunicados realizados	-Evidencias de comunicaciones realizadas. - Registro de permisos solicitados y concedidos. - Documento que recoja las medidas de conciliación existentes en ValgrAI.	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA
	6.2 Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación. Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.	-Evidencias de comunicaciones realizadas. - Registro de permisos solicitados y concedidos.	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA

	6.3 Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar e informando a la comisión de seguimiento de los resultados. Se habilitará un canal de denuncias obligatorio para que la empresa detecte los casos en los que se limiten los derechos laborales de conciliación en departamentos concretos.	- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.	-Evidencias de comunicaciones realizadas. - Registro de permisos solicitados y concedidos.	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA
	6.4 En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.	-Evidencias de comunicaciones realizadas. - Registro de permisos solicitados y concedidos.	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA
	6.5 Las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos/as que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.	-Evidencias de comunicaciones realizadas. - Registro de permisos solicitados y concedidos.	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA

	6.6 Equiparar a las parejas convivientes y sus hijos con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.	- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.	-Evidencias de comunicaciones realizadas. - Registro de permisos solicitados y concedidos.	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA
	6.7 Realizar campañas internas dirigidas a fomentar el uso corresponsable de los permisos, excedencias, reducciones de jornada y demás derechos de conciliación por parte de los hombres, realizando un seguimiento anual de su utilización por sexo.	- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que conocen estas campañas	- Campañas realizadas - Registro de permisos, excedencias, reducciones de jornada y demás derechos de conciliación desagregado por sexo	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	PRIORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo.					
	7.1 Seguir garantizando la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	- Registro Salarial. - Definición complementos salariales y extrasalariales. - Evidencias de la difusión	-Herramienta registro salarial	- Responsable de RRHH.	12 meses desde la firma del Plan de Igualdad	ALTA
	7.2 Analizar anualmente las diferencias retributivas detectadas en el registro retributivo y en la auditoría retributiva, identificando sus causas y adoptando, cuando proceda, medidas correctoras.	- Registro Salarial. - Medidas correctoras aplicadas	-Herramienta registro salarial	- Responsable de RRHH.	Anual	MEDIA

➤ **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DENTRO DEL ENTORNO LABORAL.**

ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	PRIORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo dentro del entorno laboral.					
<u>MEDIDAS</u>	8.1 Difundir a toda la plantilla el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Tenerlo siempre al alcance de cualquier persona de la plantilla.	- Nº de personas trabajadoras que conocen de la existencia y contenido del Protocolo - Nº de denuncias recibidas desagregadas por sexo	-Protocolo - Canal de denuncias -Medios de comunicación habituales de la empresa	- Responsable de RRHH.	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	ALTA
	8.2 Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	- Documento elaborado y difusión del mismo	- Medios de comunicación habituales de la empresa	- Responsable de RRHH.	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	MEDIA

➤ **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

ÁREA DE ACTUACIÓN	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	PRIORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.					
MEDIDAS	9.1 Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	- Índices de siniestralidad por género. - Evaluaciones de riesgos revisadas con perspectiva de género - Medidas preventivas implantadas	- Evaluación de riesgos	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA
	9.2 Informar y sensibilizar a la platilla utilizando los canales de comunicación de la empresa, especialmente entre las mujeres, acerca de la información relativa a la salud sexual y reproductiva de las mujeres; indicando con especial atención la regulación vigente al respecto en materia de empleo, incluyendo la medida de baja por menstruación dolorosa que entró en vigor el 1 de julio de 2023.	- Nº de personas a las que llega el folleto realizado	- Materiales utilizados para el folleto - Canales de comunicación interna	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA

	9.3 Mantener un registro de la siniestralidad y enfermedades profesionales desagregados por sexo de forma anual.	- Nº de personas que han sufrido un accidente o enfermedad profesional desagregado por sexo	- Informe de siniestralidad	- Responsable de RRHH y PRL	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA
	9.4 Revisar periódicamente los procedimientos de actuación en situaciones de embarazo, parto reciente y lactancia natural para garantizar una adaptación rápida y adecuada de los puestos de trabajo cuando resulte necesaria.	- Evaluaciones de riesgos realizadas - Registro mujeres en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural	- Registro mujeres en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural - Adaptaciones y/o suspensiones llevadas a cabo	- Responsable de RRHH y PRL	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA

➤ VIOLENCIA DE GÉNERO.

ÁREA DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	PRIORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.					
MEDIDAS	10.1 Elaboración y difusión, a través de los medios de comunicación interna habituales, el Protocolo específico en materia de violencia de género, así como informar, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad. Dicho Protocolo se revisará por parte de la Comisión de Seguimiento.	- Derechos y mejoras negociadas en materia de violencia de género - Chequeo de difusión - Nº de actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la empresa	- Canal de denuncias - Medios de comunicación habituales de la empresa	- Responsable de RRHH.	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	ALTA
	10.2 Se cumplirá con lo establecido en el artículo 37.8 ET: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución	- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de estos derechos.	- Evidencias de comunicaciones realizadas. - Registro de permisos solicitados y concedidos	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA

	proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.					
	10.3 Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos. Deberá estar debidamente acreditado.	- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de este derecho.	- Registro de permisos solicitados y concedidos.	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA

➤ COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	PRIORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.					
MEDIDAS	11.1 Seguir revisando de la documentación y de las prácticas de comunicación existentes para corregir aquéllas que pudieran ser en masculino genérico (o lenguaje e imagen sexista).	Documentación actualizada.	Documentación interna y propia de la empresa, página web y canales de comunicación interna.	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA
	11.2 Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación e informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del mismo.	-Recepción del Plan de Igualdad por toda la plantilla y por las nuevas incorporaciones en la organización.	Medios de comunicación habituales de la empresa (correo electrónico corporativo, tablón de anuncios del Portal del empleado).	- Responsable de RRHH.	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	ALTA
	11.3 Realizar campañas de sensibilización y concienciación en materia de igualdad de género, especialmente, en el día internacional de la Mujer (8 de marzo), en el Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre), en el Día de la igualdad	- Fomentar la participación de las personas trabajadoras en la campaña.	-Materiales para la campaña. -Canales de comunicación interna.	- Responsable de RRHH.	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA

	salarial (22 de febrero) y otras fechas o campañas que la empresa considere oportunas para promover la igualdad, la corresponsabilidad, la diversidad y la prevención del acoso.					
	11.4 Instaurar en la empresa la figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades.	- Designación figura responsable de igualdad - Nº de personas que conocen dicha figura	- Medios habituales de comunicación.	- Responsable de Administración	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	ALTA
	11.5 Difundir dentro de la empresa la existencia y funciones de esta figura, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal donde dirigir dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de Igualdad y el protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	- Designación figura responsable de igualdad - Nº de personas que conocen dicha figura	- Medios habituales de comunicación.	- Responsable de Administración	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	ALTA

➤ INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

ÁREA DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN	PRIORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Reducir la infrarrepresentación femenina en las áreas o puestos donde exista, promoviendo una representación equilibrada de ambos sexos.					
MEDIDAS	12.1 Realizar un análisis desagregado por sexo de la plantilla en todos los niveles y departamentos. Detectando aquellas áreas o puestos donde exista una infrarrepresentación significativa (menos del 40% de un sexo)	- Nº de personas desagregado por sexo	- Registros anuales en los que se recoja la información en cuestión	- Responsable de Administración	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	ALTA
	12.2 Revisar la distribución de funciones y tareas que, sin corresponderse con el puesto (o correspondiendo), caen sistemáticamente en un sexo (ej. tareas de cuidado, logística ligera, recepción, soporte informal...). Para redistribuir de forma equitativa y consciente dichas tareas.	- Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	Documentación interna y propia de la empresa, página web y canales de comunicación interna.	- Responsable de Administración	Desde la firma del Plan y durante los 4 años de vigencia del mismo (carácter permanente)	MEDIA

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

AÑO	TRIMESTRE	MEDIDAS A IMPLANTAR	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS
2026	3er y 4º trimestre	<i>Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.</i> <i>Impartir acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla (equipo directivo, mandos intermedios, personal técnico, etc.). Las formaciones se realizarán dentro del horario laboral como hasta ahora lo está realizando la Organización.</i> <i>Elaborar un protocolo de desconexión digital. Dicho Protocolo se revisará por parte de la Comisión de Seguimiento.</i> <i>Difundir a toda la plantilla el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Tenerlo siempre al alcance de cualquier persona de la plantilla.</i> <i>Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.</i> <i>Elaboración y difusión, a través de los medios de comunicación interna habituales, el Protocolo específico en materia de violencia de género, así como informar, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad. Dicho Protocolo se revisará por parte de la Comisión de Seguimiento.</i> <i>Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación e informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del mismo.</i> <i>Instaurar en la empresa la figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades.</i> <i>Difundir dentro de la empresa la existencia y funciones de esta figura, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal donde dirigir dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de Igualdad y el protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.</i>	

2027	1er trimestre	Seguir garantizando la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables. Analizar anualmente las diferencias retributivas detectadas en el registro retributivo y en la auditoría retributiva, identificando sus causas y adoptando, cuando proceda, medidas correctoras.	- Revisión anual de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Reunión de la comisión de seguimiento
	2º trimestre	Elaborar y difundir un procedimiento de promoción, con criterios claros, objetivos y transparentes, que priorice la promoción interna, incorporando la perspectiva de género para evitar la discriminación por sexo.	
	3er trimestre	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	
	4º trimestre	Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, u otros si lo hubiera.	
2028	1er trimestre	Analizar anualmente las diferencias retributivas detectadas en el registro retributivo y en la auditoría retributiva, identificando sus causas y adoptando, cuando proceda, medidas correctoras.	- Revisión anual de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Reunión de la comisión de seguimiento
	2º trimestre	Implementar medidas de carácter permanente	
	3er trimestre	Implementar medidas de carácter permanente	
	4º trimestre	Implementar medidas de carácter permanente	
2029	1er trimestre	Analizar anualmente las diferencias retributivas detectadas en el registro retributivo y en la auditoría retributiva, identificando sus causas y adoptando, cuando proceda, medidas correctoras.	
	2º trimestre	Implementar medidas de carácter permanente	
	3er trimestre	Implementar medidas de carácter permanente	
	4º trimestre	Implementar medidas de carácter permanente	

2030	1er trimestre	<i>Analizar anualmente las diferencias retributivas detectadas en el registro retributivo y en la auditoría retributiva, identificando sus causas y adoptando, cuando proceda, medidas correctoras.</i>	- Revisión anual de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Reunión de la comisión de seguimiento
	2º trimestre	<i>Implementar medidas de carácter permanente</i>	
	3er trimestre	<i>Implementar medidas de carácter permanente</i>	
	4º trimestre	<i>Implementar medidas de carácter permanente</i>	
DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD (2026 – 2030)	CARÁCTER PERMANENTE/PERIÓDICO	<i>Introducir del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</i> <i>Revisar la documentación y procedimientos existentes, y ajustarla en base a criterios inclusivos tanto en el lenguaje como en imágenes, sin estereotipos de género o prácticas que puedan suponer desventaja respecto al sexo o identidad de género.</i> <i>Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según departamento, tipo de contrato, puesto y categoría profesional.</i> <i>Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.</i> <i>Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.</i> <i>Continuar impartiendo formación y sensibilización en materia de acoso a las nuevas incorporaciones (mandos intermedios, personal técnico, etc.). Se realizarán acciones de periódica para el conjunto de la plantilla, especialmente para quienes tengan responsabilidades de dirección o gestión de personas.</i> <i>Seguir informando a la plantilla del plan de formación/formaciones disponibles y garantizar que la información llega a toda la plantilla</i> <i>Seguir facilitando el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, reducciones de jornada o incapacidades temporales prolongadas, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.</i> <i>Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución. Compromiso de la empresa para incentivar la promoción a las</i>	- Revisión anual de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Reunión de la comisión de seguimiento

personas trabajadoras acogidas a dichas medidas de conciliación familiar.

Seguir garantizando las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

Medida de acción positiva en el supuesto de acceso o promoción a determinado puesto, en equivalentes condiciones de idoneidad y formación optar la contratación o la promoción de la persona trabajadora del sexo infrarrepresentado.

Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.

Garantizar las mismas oportunidades de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.

Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa.

Realizar un análisis anual de los procesos de promoción interna, desagregado por sexo, grupo profesional y departamento, identificando posibles desigualdades y proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.

Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación. Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar e informando a la comisión de seguimiento de los resultados. Se habilitará un canal de denuncias obligatorio para que la empresa detecte los casos en los que se limiten los derechos laborales de conciliación en departamentos concretos.

Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar e informando a la comisión de seguimiento de los resultados. Se habilitará un canal de denuncias obligatorio para que la empresa detecte los casos en los que se limiten los derechos laborales de conciliación en departamentos concretos.

Las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos/as que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).

Equiparar a las parejas convivientes y sus hijos con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.

Realizar campañas internas dirigidas a fomentar el uso corresponsable de los permisos, excedencias, reducciones de jornada y demás derechos de conciliación por parte de los hombres, realizando un seguimiento anual de su utilización por sexo.

Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Informar y sensibilizar a la plantilla utilizando los canales de comunicación de la empresa, especialmente entre las mujeres, acerca de la información relativa a la salud sexual y reproductiva de las mujeres; indicando con especial atención la regulación vigente al respecto en materia de empleo, incluyendo la medida de baja por menstruación dolorosa que entró en vigor el 1 de julio de 2023.

Mantener un registro de la siniestralidad y enfermedades profesionales desagregados por sexo de forma anual.

Revisar periódicamente los procedimientos de actuación en situaciones de embarazo, parto reciente y lactancia natural para garantizar una adaptación rápida y adecuada de los puestos de trabajo cuando resulte necesaria.

Se cumplirá con lo establecido en el artículo 37.8 ET: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos. Deberá estar debidamente acreditado.

Seguir revisando de la documentación y de las prácticas de comunicación existentes para corregir aquellas que pudieran ser en masculino genérico (o lenguaje e imagen sexista).

Realizar campañas de sensibilización y concienciación en materia de igualdad de género, especialmente, en el día internacional de la Mujer (8 de marzo), en el Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre), en el Día de la igualdad salarial (22 de febrero) y otras fechas o campañas que la empresa considere oportunas para promover la igualdad, la corresponsabilidad, la diversidad y la prevención del acoso.

Realizar un análisis desagregado por sexo de la plantilla en todos los niveles y departamentos. Detectando aquellas áreas o puestos donde exista una infrarrepresentación significativa (menos del 40% de un sexo)

Revisar la distribución de funciones y tareas que, sin corresponderse con el puesto (o correspondiendo), caen sistemáticamente en un sexo (ej. tareas de cuidado, logística ligera, recepción, soporte informal...). Para redistribuir de forma equitativa y consciente dichas tareas.

**Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de seguimiento considere necesario aplicarlas en la empresa.*

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **ValgrAI**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La metodología es la siguiente:

1. **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
2. **Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

13.1 Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

- **Composición**

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de **ValgrAI**, será paritaria y estará compuesta por representantes de la parte empresarial y de la parte social. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha **11 de septiembre de 2026**, se acuerda la siguiente composición:

En representación de la parte social:

SEXO	ROL/CARGO
M	SECRETARIA DE LA DONA UGT SERVEIS PUBLICS PV

En representación de la Empresa:

SEXO	ROL/CARGO
M	RESPONSABLE DE RRHH Y GESTION DE LA FORMACION

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación aplicará al centro de trabajo de **ValgrAI** ubicado en Valencia.

- **Funciones**

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.
- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

- **Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del Plan de igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

- **Periodicidad del seguimiento y la evaluación**

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto.

- **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **ValgrAI** se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones

- Material preciso para ellas
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

13.2. Seguimiento

Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

13.3. Evaluación

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia del Plan mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) 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.
- e) 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.”

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.

Las posibles discrepancias que pudieran surgir entre las partes respecto a la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación, revisión o modificación del presente Plan de Igualdad serán sometidas, con carácter previo a cualquier otra actuación, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La parte que plantee la discrepancia deberá comunicarla por escrito a la Comisión de Seguimiento, describiendo los hechos, las cuestiones controvertidas y la propuesta que considere procedente. Recibida la comunicación, la Comisión de Seguimiento se reunirá en el plazo máximo de treinta (30) días naturales para analizar la cuestión planteada y tratar de alcanzar una solución consensuada. Los acuerdos adoptados se reflejarán en la correspondiente acta.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento, las partes se comprometen a acudir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales vigentes en el ámbito territorial y funcional de aplicación, a través de los sistemas de mediación y, en su caso, arbitraje que resulten competentes, con carácter previo a la interposición de cualquier acción judicial.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones legales de adaptación, revisión o modificación del Plan de Igualdad establecidas en la normativa vigente.

15. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las discrepancias que puedan surgir en relación con la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación, revisión o modificación del Plan de Igualdad se resolverán conforme al procedimiento establecido en el apartado anterior. Cuando no se alcance acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento, las partes se someterán a los procedimientos de mediación y, en su caso, arbitraje previstos en los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales que resulten de aplicación

16. COMPROMISO DE LA EMPRESA



COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON EL PLAN DE IGUALDAD

En Valencia, a 11 de marzo de 2026

Escola de Postgrau i Xarxa de Centres d'Investigació en Intel·ligència Artificial, Fundació de la Comunitat Valenciana (en adelante, VALGRAI), con CIF G16913162 y domicilio fiscal sito en Camí de Vera s/n - Edif. 3 Q, 46022, Valencia, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Organización, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por tal "la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica mediante la implantación de un Plan de Igualdad. El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas mencionadas o del Plan de Igualdad.

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a VALGRAI, desde la Dirección, la representación de las personas trabajadoras y la plantilla, puesto que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un Plan de Igualdad adecuado y eficaz.



17. COMUNICADO CORPORATIVO



COMUNICADO A LA PLANTILLA RELATIVO A LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En Valencia, a 31 de marzo de 2026

En la **Escola de Postgrau i Xarxa de Centres d'Investigació en Intel·ligència**

Artificial, Fundació de la Comunitat Valenciana (en adelante, **VALGRAI**), somos conscientes de que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad. Por ello, la Dirección de la Organización asume el compromiso de elaboración e implantación del "Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", trabajando conjuntamente con la representación de las personas trabajadoras, en consonancia con las directrices establecidas en la legislación en materia de igualdad de trato y de oportunidades.

El Plan de Igualdad, el cual aportará múltiples beneficios a la Organización, es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ésta se ocupará, con carácter general, de promocionar la Igualdad de oportunidades en VALGRAI y de negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad en la Organización.

La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por representantes de la Organización y por la representación de las personas trabajadoras. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción interna, formación, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En estas materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos del registro, depósito y publicación del plan de igualdad de VALGRAI. Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se vayan realizando y, si fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo. Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto, el cual nos permitirá evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Quedamos a vuestra entera disposición, Texto texto texto

valgrAI
Escola de postgrau i xarxa de centres
d'investigació en intel·ligència artificial,
fundació de la Comunitat Valenciana
Cami de Vera, S/N - 46022 València | CIF: G16813102

18. FIRMA

Una vez revisado y negociado el presente Manual del Plan de Igualdad de ValgrAI se firma el 11 de septiembre de 2026:

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	POR LA REPRESENTACIÓN DE LAS PESONAS TRABAJADORAS
Firmado por Firma electrónica de Odoo Tatiana Prades Castells 7618d35b8a... TATIANA PRADES CASTELLS	Signed with Odoo Sign Laura Barrios Oliver MBT-SP-AI 3ee9d3688b... LAURA BARRIOS OLIVER