



PLAN DE IGUALDAD 2021-2025

PALACIO DE CONGRESOS DE
VALENCIA

ÍNDICE

1. Objetivo del Plan de Igualdad.
2. Procedimiento seguido para su realización.
3. Conclusiones del diagnóstico.
4. Acciones a poner en marcha.

OBJETIVO

Asamblea General ONU (dic.79) aprobó que la Igualdad entre hombres y mujeres era un **principio jurídico universal**

Constitución: obligación de los poderes públicos de promover condiciones que garanticen la igualdad

Igualdad real de oportunidades ha de ser un **principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos** del PCV

Objetivos del plan de igualdad del Palacio de Congresos de Valencia

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Integrar en todos los ámbitos organizacionales la perspectiva de género.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de personas.
- Facilitar y difundir las medidas de conciliación de la vida personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras y promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

procedimiento

Diagnóstico:

Cuantitativo: basado en el análisis de información entregada por la organización.

Cualitativo: basado en la visión aportada por todas las personas de la organización, según un cuestionario online.

VARIABLES	
Proceso de selección y contratación	Condiciones de trabajo (incluida retribución y auditoría salarial entre mujeres y hombres)
Clasificación profesional	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Formación	Representación femenina
Promoción profesional	Prevención del acoso sexual y por razones de sexo

Definición de **acciones** para su puesta en marcha.

conclusiones

1. Los **procesos de selección** se realizan con total **objetividad** desde la publicación de la oferta cuidando el lenguaje, la elección de los canales utilizados hasta las diferentes pruebas que se realizan, asegurando la **igualdad efectiva** entre hombres y mujeres **durante el proceso de contratación**.
2. Las **categorías y/o grupos profesionales** que engloban los distintos puestos de trabajo, son **neutras** y se definen independientemente del género.
3. En lo relativo a la formación y al desarrollo profesional, los puestos ocupados por **mujeres y hombres** tienen las **mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional**.
4. En lo relativo al proceso y ejecución de las promociones profesionales, al tratarse de una entidad pública **las promociones están ampliamente reguladas** por administración, ciñéndose a lo establecido en lo expuesto en el Plan–Programa de Armonización y Homologación de las Entidades del Sector Público Local, de 26 de enero de 2017.

conclusiones

5. La **política retributiva es transparente y accesible** a todos los empleados, comunicando posibles modificaciones en los cuadros salariales, observando objetividad y, por tanto, nula o ninguna diferencia entre trabajadores y trabajadoras en los diferentes conceptos que componen el salario (fijo y complementos).
6. Las **comunicaciones** que tienen lugar en el Palacio de Congresos de Valencia representan un **estilo no sexista (neutro)**. No obstante, se utiliza de **forma genérica el uso del masculino** cuando se hace referencia a mujeres y hombres.
7. Existe un **plan de conciliación**, que si bien algunas personas comentan, **no se conoce al detalle** con lo que deberemos poner en valor todas las acciones que este plan recoge.
8. Queda más que manifestada la total **participación y representación femenina** en el Palacio de Congresos de València tanto en las diferentes áreas, clasificaciones y decisiones que tienen lugar en el seno de esta entidad.
9. **No existe** en el Palacio de Congresos de València **una regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral**, así como un **protocolo** de actuación y prevención que regule el acoso sexual, el acoso por razón de género y el acoso laboral o moral.

acciones a poner en marcha

➤ Designación del rol de Agente de Igualdad

Previo a la puesta en marcha del Plan de Igualdad, se llevará a cabo la **elección y formación en perspectiva de género** de la persona designada como **Agente de Igualdad**.

Dicho rol de Agente de Igualdad **podrá intervenir en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad** (compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento) así como realizar funciones de apoyo, asesoramiento y formación al / los equipo/s de trabajo.

Acciones prioritarias

ACCIÓN 1	MATERIA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Descripción y objetivos de la acción	Redactar un reglamento que recoja los complementos salariales y que equipare las categorías profesionales.
Responsable	Dirección General
Indicadores y seguimiento	Aprobación del reglamento.
Fecha de implantación	A lo largo de 2021

ACCIÓN 2	MATERIA: FORMACIÓN
Descripción y objetivos de la acción	Realizar formación en sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla del Palacio de Congresos.
Responsable	Dirección Financiera y de RRHH.
Indicadores y seguimiento	Nº de personas formadas en sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
Fecha de implantación	Primer semestre 2021

Acciones prioritarias

ACCIÓN 3	MATERIA: FORMACIÓN
Descripción y objetivos de la acción	Formar en buenas prácticas de gestión de personas con perspectiva de igualdad a los responsables de equipos.
Responsable	Dirección Financiera y de RRHH
Indicadores y seguimiento	Nº horas de formación a responsables de personas.
Fecha de implantación	Primer semestre 2021

ACCIÓN 4	MATERIA: FORMACIÓN
Descripción y objetivos de la acción	Llevar a cabo un diagnóstico de las necesidades formativas ajustadas a los perfiles de cada puesto.
Responsable	Dirección Financiera y de RRHH en colaboración con el Equipo directivo.
Indicadores y seguimiento	Definición del plan de formación para cada uno de los puestos de trabajo.
Fecha de implantación	Primer semestre 2021

Acciones prioritarias

ACCIÓN 5	MATERIA: CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES
Descripción y objetivos de la acción	Definir el sistema de evaluación del desempeño ligado a retribución.
Responsable	Improven Consulting
Indicadores y seguimiento	Evaluaciones del desempeño
Fecha de implantación	Septiembre 2020

ACCIÓN 6	MATERIA: CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES
Descripción y objetivos de la acción	Diseñar el Plan de comunicación interno para el uso del lenguaje no sexista.
Responsable	Responsable Comunicación Institucional y Relaciones Externas
Indicadores y seguimiento	Acciones del plan de comunicación puestas en marcha
Fecha de implantación	Segundo semestre 2021

Acciones prioritarias

ACCIÓN 7	MATERIA: CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES
Descripción y objetivos de la acción	Definir una guía de buenas prácticas en materia de igualdad.
Responsable	Responsable Comunicación Institucional y Relaciones Externas
Indicadores y seguimiento	Guía de buenas prácticas
Fecha de implantación	Primer semestre 2022

ACCIÓN 8	MATERIA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Descripción y objetivos de la acción	Definir un plan de comunicación con el objetivo de dar valor al plan de conciliación existente en el Palacio de Congresos.
Responsable	Responsable Comunicación Institucional y Relaciones Externas
Indicadores y seguimiento	Acciones de comunicación del plan de conciliación.
Fecha de implantación	Segundo semestre 2021

Acciones prioritarias

ACCIÓN 9	MATERIA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO
Descripción y objetivos de la acción	Definir un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género.
Responsable	Dirección Financiera y de RRHH y Representante de los trabajadores
Indicadores y seguimiento	Protocolo de prevención
Fecha de implantación	Primer semestre 2022

ACCIÓN 10	MATERIA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO
Descripción y objetivos de la acción	Comunicar y sensibilizar acerca del protocolo a toda la plantilla del Palacio de Congresos.
Responsable	Dirección Financiera y RRHH y Representante de los trabajadores
Indicadores y seguimiento	Acciones de comunicación llevadas a cabo.
Fecha de implantación	Segundo semestre 2022



PLAN DE IGUALDAD 2021-2025

PALACIO DE CONGRESOS DE
VALENCIA