



**II Plan de Igualdad  
de la Cámara Oficial de Comercio, Industria,  
Servicios y Navegación de Valencia**

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.
2. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.
3. COMISIÓN NEGOCIADORA II PLAN DE IGUALDAD.
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.
5. MEDIDAS YA IMPLANTADAS Y CONSOLIDADAS EN EJECUCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.
6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA.
7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
8. RETRIBUCIONES
9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA
10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
11. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN
12. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.
13. MEDIDAS A IMPLANTAR.
14. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS.
15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD.
16. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS
17. GLOSARIO
18. ANEXOS

## 1. INTRODUCCIÓN

La Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia, en adelante Cámara Valencia, tiene el firme compromiso expreso de establecer y desarrollar políticas internas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas dirigidas a alcanzar la igualdad efectiva en el seno de la organización.

Por este motivo, el 11 de abril de 2016 se aprueba y publica el I Plan de Igualdad de la organización para un periodo de 4 años, se prorrogó tácitamente hasta octubre 2021 cuando se inició la negociación del II Plan de Igualdad.

Este II Plan de Igualdad es resultado de la evaluación del I Plan de Igualdad y de la adaptación a la normativa vigente, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación; como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

De forma previa a la negociación del II Plan de Igualdad de Cámara Valencia se ha realizado la revisión y evaluación de las medidas y acciones contenidas en el I Plan de Igualdad, a fin de conocer su grado de implantación, así como los resultados prácticos de las mismas. En consecuencia, se ha podido comprobar la eficacia de las medidas puestas en marcha, comprobar aquellas que se han cumplido de forma parcial y aquellas que no se han cumplido y que deben seguir desarrollándose en el presente plan.

## **2. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**

Abordar este II Plan de Igualdad responde al compromiso de la Dirección de Cámara Valencia por trabajar para alcanzar la igualdad real en el trato a todas las personas trabajadoras de la empresa con independencia de su sexo.

Por ello, en fecha 20 de octubre de 2021, la empresa reafirmó su compromiso con la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en el sentido de apostar por el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre empleadas y empleados sin incurrir en discriminaciones directas o indirectas por razón de género. Se adjunta el documento como ANEXO 1 el compromiso publicado por la entidad.

Así mismo, Cámara Valencia informó a todas las personas trabajadoras sobre la puesta en marcha de la negociación del II Plan de Igualdad, así como sobre las distintas fases conducentes a su diseño y aprobación. Se adjunta la comunicación como ANEXO 2 dicha comunicación efectuada a la totalidad de la plantilla.



### **3. COMISIÓN NEGOCIADORA II PLAN DE IGUALDAD**

De conformidad con el art. 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el presente Plan de Igualdad ha sido negociado por:

- **En representación de la empresa:**

M<sup>a</sup> José Mainar Puchol: presidenta  
Carmen de Miguel García  
M<sup>a</sup> Carmen Gimeno Garrido  
Rafael Mossi Peiró  
Inmaculada Carbonell Navarro

- **En representación de las personas trabajadoras,** los miembros del Comité de Empresa cuyo mandato se inició en fecha 8 de febrero de 2018.

Silvia Marzal Giménez  
M<sup>a</sup> Amparo Plá Pérez  
Alberto Rodrigo Roselló  
Inmaculada Torres Vergara  
José Moreno Castelló

La constitución de la Comisión Negociadora se formalizó en fecha 28 de octubre de 2021. Se adjunta acta de constitución como ANEXO 3.

#### 4. **ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.**

- Ámbito personal:

El II Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la organización, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa, incluido el personal contratado por ETT, en su caso.

- Ámbito territorial:

El presente Plan de Igualdad se aplica a toda la organización de Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia, con domicilio social en la Calle del Poeta Querol núm.15, C.P. 46002 València, y en la sede de la Escuela de Negocios Lluís Vives en la calle Benjamín Franklin, nº 8, 46980 Parque Tecnológico, Paterna.

- Ámbito temporal:

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad será de CUATRO AÑOS, contados desde el día 11 abril 2022 hasta el día 10 abril 2026 periodo máximo de vigencia previsto en el art. 9 del Real Decreto Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá, en un plazo máximo de seis meses, a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

## 5. MEDIDAS YA IMPLANTADAS Y CONSOLIDADAS EN CÁMARA VALENCIA

### 1. Acceso al Empleo y Selección de Personal Medidas

**Objetivo:** Disponer de un empleo de calidad que además garantice la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en la Cámara.

#### Medidas implantadas:

1. Todos los contratos laborales del personal que se incorpora a Cámara Valencia son indefinidos, fomentando la estabilidad en el empleo (excepto los contratos temporales) y garantizando la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres
2. Basar los procesos de selección en el *“Protocolo de promoción interna del personal de Cámara Valencia y de selección para la provisión de vacantes y puestos temporales vinculados a la realización de obras o servicios determinados”* (ANEXO 5) que garantiza los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad requerida para el puesto de trabajo a cubrir, sin tomar en consideración aspectos de contenido personal y en un marco de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
3. Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.
4. Utilizar medios que evalúen al personal de manera objetiva y sin distinciones garantizando así la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
5. Poner especial cuidado en los procedimientos de difusión de ofertas de trabajo tanto a nivel externo como interno, garantizando que las ofertas de trabajo que se publiquen se efectúen sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos y la discriminación por razón de sexo.
6. Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que participan o intervienen en los procesos de selección de personal, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias por razón de sexo.

### 2. Promoción del Personal

**Objetivo:** Asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción del personal de Cámara Valencia.

#### Medidas implantadas:

7. Basar los procesos de selección interna o promoción en el *“Protocolo de promoción interna del personal de Cámara Valencia y de selección para la provisión de vacantes y puestos temporales vinculados a la realización de obras o servicios determinados”* para garantizar los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad requeridos para los puestos de trabajo a cubrir, sin tomar en consideración aspectos de contenido personal y en un marco de igualdad de trato



- entre hombres y mujeres, lo que quedará reflejado en el correspondiente protocolo de promoción interna.
8. Emplear canales de comunicación que posibiliten que la información del proceso llegue por igual a hombres y mujeres.
  9. Utilizar medios que evalúen al personal de manera objetiva y sin distinciones garantizando así la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
  10. Garantizar que el uso de las medidas relacionadas con la conciliación familiar, no supongan un perjuicio en el acceso a promociones.

### 3. Clasificación Profesional.

**Objetivo:** Garantizar un sistema de clasificación profesional equitativo y no discriminatorio en función del género.

**Medidas implantadas:**

11. Ante nuevas incorporaciones asegurar que se asigne la categoría profesional correspondiente garantizando que no haya discriminación por razón de sexo.

### 4. Retribución.

**Objetivo:** Aplicar un sistema de retribución equitativo y que garantice la no discriminación por razón de género.

Aplicar una política retributiva que favorezca la calidad de vida de los/as trabajadores/as a través de beneficios y ayudas sociales.

**Medidas implantadas:**

12. Dar la posibilidad al empleado/a de acogerse a una póliza colectiva de seguro de salud (a precio especial por colectivo) como forma retributiva.
13. El personal indefinido de Cámara Valencia con más de dos años de antigüedad recibe mensualmente una aportación económica (en proporción a su salario) como fondo de pensiones.
14. El personal de Cámara Valencia puede solicitar anticipos de hasta 3 meses de retribución con carácter reintegrable y sin intereses, a devolver a plazos. Teniendo en cuenta que, la solicitud de un nuevo anticipo no podrá efectuarse hasta, transcurridos, al menos, tres meses desde la amortización del anterior anticipo.
15. Cámara Valencia subvenciona a la persona trabajadora que lo requiera, la prótesis de visión y auditiva por un importe de hasta 300€ anuales.

16. Permitir al Comité de Igualdad conocer las reclamaciones que se presenten por diferencias retributivas por razón de sexo y ocuparse de su seguimiento.
17. Cámara Valencia otorga una ayuda social para familiar de primer grado, cónyuge o hijos con discapacidad de 200€ mensuales.
18. Llegar a acuerdos con empresas de la zona para poder ofrecer, como forma de retribución flexible: el pago de guarderías, tiques de comida y tarjeta transporte.

## 5. Formación.

**Objetivo:** Garantizar que no existan diferencias de género en el acceso a la formación ofrecida por la empresa.

Sensibilizar y formar al personal en materia de igualdad.

### Medidas implantadas:

19. Impartir toda la formación contemplada en el Plan de Formación Anual en horario laboral.
20. Ofrecer un descuento del 30% en acciones de formación de la Escuela de Negocios para el personal y familiares hasta el tercer grado de parentesco.
21. Dar la posibilidad al personal de realizar formación específica ofertada en la Escuela de Negocios (no contemplada en el Plan de Formación Anual) en parte de su horario laboral (50 % dentro de horario laboral y el otro 50 % fuera de éste). En el caso de que la acción formativa sea solicitada por su Coordinador/a, podrá ser realizada al 100% dentro del horario laboral.
22. Dar la opción de participar en las acciones formativas a las personas que se hallen en situación de permiso o excedencia por motivos familiares, en las mismas condiciones que si estuvieran en activo.
23. Posibilitar el acceso a la formación incluida en el Plan de Formación Anual de la Cámara de Comercio de Valencia en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

## 6. Conciliación laboral, personal y familiar.

**Objetivo:** Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

### Medidas implantadas:

24. El personal de Cámara Valencia tendrá una jornada máxima anual de 1.671 horas, repartidas en un cómputo de horas que no podrá exceder de las 38,5 horas semanales, a excepción de los meses de julio, agosto y primera quincena de septiembre en los que la jornada es de 32,5 horas semanales



25. La jornada laboral es de lunes a viernes, con flexibilidad horaria en la entrada y salida estableciendo un horario obligatorio (de 09:30 a 14:00 y un mínimo de dos tardes a la semana de 3 horas). El horario de entrada por la mañana es flexible de 07:30 a 09:30 horas y el horario de entrada por la tarde es flexible entre las 14:30 h y las 17:00 h. La hora máxima de salida son las 20h.

En las semanas donde haya un día festivo, un día de vacación o un día libre disposición, se trabajan las dos tardes. En las semanas que coincidan dos o tres días festivos, de vacación, libre disposición, permiso o enfermedad justificada, se trabaja una tarde. En las semanas que coincidan cuatro días festivos, de vacación o libre disposición no se trabaja ninguna tarde.

Durante los periodos vacacionales de verano, Fallas, Pascua, Navidad y durante la jornada intensiva escolar de junio y septiembre (del 01/06/ al 30/09) las personas que tengan hijos en edad escolar obligatoria pueden compensar las dos tardes semanales en las semanas posteriores a dichos periodos.

26. La persona trabajadora que trabaje fuera del horario establecido o en fin de semana o festivo, por razones propias del trabajo del departamento, se le compensará en el tiempo equivalente.

27. El cómputo de horas trabajadas se realiza con carácter semanal en lugar de diario para ampliar la flexibilidad horaria.

28. Horario especial de verano comprendido del 1 de julio al 15 de septiembre, donde se trabaja exclusivamente de mañanas.

29. En las fiestas de Fallas se adelanta el horario de cierre de Cámara Valencia.

30. El personal disfrutará de 22 días hábiles de vacaciones anuales, que se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de julio al 15 de septiembre, dando la posibilidad de coger hasta 1 día, de los 22 días de vacaciones, en cualquier otro día del año.

31. El personal de Cámara Valencia puede disponer de 4 días de libre disposición en cualquier momento del año. Un día de libre disposición se podrá transformar en dos tardes libres.

Adicionalmente, se disfrutará de un día de libre disposición por 18 años de servicio y dos días por 24 o más años de servicio.

32. El personal de Cámara Valencia puede disponer de una licencia retribuida por matrimonio de 15 días.

33. El personal de Cámara Valencia puede disponer de una licencia retribuida por matrimonio de familiares de hasta 2º grado de 1 día.
34. El personal de Cámara Valencia puede disponer de una licencia retribuida y no recuperable por divorcio de 1 día.
35. El personal de Cámara Valencia puede disfrutar de una licencia retribuida y no recuperable por fallecimiento de cónyuge, compañero/a con quien exista convivencia, familiar de 1º grado de 5 días. En caso de fallecimiento de hermanos o familiares de 2º grado, de 3 días, siendo extensible 2 días más si fuera municipio diferente.
36. Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, compañero/a con quien exista convivencia de familiares de 1º y 2º grado, el personal de Cámara Valencia podrá disponer de 4 días de permiso retribuido y no recuperable, seguidos o alternos.  
El permiso es de 5 días (seguidos o alternos) para el cuidado de hijos/as menores cuando estos/as precisen cuidado hospitalario y/o cuidado domiciliario por enfermedad grave.  
Se puede extender hasta 10 días a cuenta de vacaciones en ambos casos.
37. El permiso de maternidad y paternidad para atender al hijo, en caso de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, será el que marque la legislación vigente en ese momento.
38. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo (permiso retribuido y no recuperable), para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
39. Por traslado de domicilio el personal de Cámara puede disponer de un permiso retribuido y no recuperable de 2 días.
40. Por el cumplimiento de un deber de carácter público, el/la trabajador/a puede disponer del tiempo que fuese necesario. En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables, en un período de tres meses, la organización podrá pasar al trabajador/a afectado/a la situación de excedencia. En este caso la readmisión, una vez finalizada la excedencia, será forzosa. La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

41. El personal de Cámara tiene derecho a permiso, retribuido y no recuperable, del tiempo necesario para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo; cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y acredite un grado de aprovechamiento aceptable, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a curso de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. El permiso retribuido se extiende a la realización del examen para la obtención del carnet de conducir.
42. El personal de Cámara que lleve más de tres años en la organización tiene derecho, en caso de necesidad justificada, a solicitar permiso sin sueldo, por plazo no inferior a 1 mes ni superior a 6 meses, que deberá otorgarlo la empresa, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio. Esta licencia no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años
43. En casos de coincidencia del período de descanso maternal/paternal con el período vacacional:
- Si el periodo de descanso maternal/paternal se inicia estando la persona trabajadora de vacaciones, éstas se interrumpirán, pudiendo disfrutarse posteriormente al descanso maternal/paternal.
  - Si el período de descanso maternal/paternal se inicia antes de inicio del período de vacaciones, la persona trabajadora no pierde su derecho a ellas, aún teniéndolas preestablecidas.
44. El personal de Cámara puede disponer de un permiso de lactancia, retribuido y no recuperable, de hijo/a menor de 9 meses de 1 hora de ausencia al trabajo que puede utilizar como mejor considere a lo largo de su jornada laboral. La duración de este permiso aumenta de forma proporcional en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.
- Este permiso se puede disfrutar, a continuación del descanso maternal/paternal, de tres formas diferentes:
- Reduciendo la jornada por el mismo período de tiempo.
  - Compensando la realización de tardes.
  - Acumulando las horas de lactancia en jornadas completas.
- Este derecho puede ser ejercido por cualquiera de los padres siempre que se demuestre que no ha sido utilizado por el otro progenitor simultáneamente. El periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
45. Las personas trabajadoras de Cámara tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo, según establezca la legislación vigente en ese momento. En caso de despido en el supuesto de guarda legal, la indemnización a tener en cuenta será la que corresponda según la legislación vigente.



46. El personal de Cámara Valencia puede ausentarse sin necesidad de recuperación (permiso retribuido y no recuperable), por el tiempo imprescindible para asistir a la consulta del médico general y especialista, previa solicitud y posterior justificación.
47. El personal de Cámara puede ausentarse, sin necesidad de recuperación (permiso retribuido y no recuperable), por el tiempo imprescindible para acompañar a asistir a la consulta del médico general y especialista a familiares de 1º grado, previa solicitud y posterior justificación.
48. El personal de Cámara Valencia puede disponer de permiso no retribuido y recuperable para ausentarse por el tiempo imprescindible para acompañar a asistir a la consulta del médico general y especialista a familiares de 2º grado, previa solicitud y posterior justificación.
49. El personal de Cámara Valencia puede disponer de permiso no retribuido y recuperable para la asistencia a actos educativos de hijos/as.
50. El personal de Cámara Valencia puede disponer de los días necesarios (retribuidos y no recuperables) para efectuar la tramitación administrativa necesaria para la adopción nacional o internacional.
51. El personal de Cámara Valencia, con una antigüedad mínima de un año, tiene derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. La persona trabajadora excedente conserva sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.
52. Pueden solicitar una excedencia las personas trabajadoras que ostenten cargos sindicales electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, cuya excedencia, a efectos de reintegro automático será forzosa, al igual que por la designación o elección para cargo público. La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.
53. Las personas trabajadoras de Cámara Valencia tienen derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los casos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El personal de Cámara Valencia tiene derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de un familiar de 1º o 2º

grado que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos, la persona trabajadora tendrá reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años.

54. Cámara Valencia dispone de un espacio destinado a zona de descanso equipada para que el personal pueda almorzar, comer o tomar un café sin necesidad de salir de las instalaciones.
55. Avalar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no perderán oportunidades de formación y/o promoción, ni serán relegadas a puestos con menor responsabilidad o capacidad de decisión.

## 7. Salud laboral.

**Objetivo:** Garantizar un medio ambiente de trabajo adecuado, donde trabajadoras y trabajadores puedan desempeñar su actividad con dignidad y respeto y donde se garantice el cuidado y la mejora de las condiciones de salud.

Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidación.

### Medidas implantadas:

56. En el Plan de Formación Anual se incluyen acciones formativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales y salud laboral.
57. Adaptar el puesto de trabajo a las características personales especiales de la persona que vaya a desempeñarlo (p.e. trabajadora embarazada o en período de lactancia, persona con alguna discapacidad, con problemas de visión, por intolerancia a la luz, etc.) si el desempeño de éste conlleva algún riesgo que puede influir negativamente en su salud.
58. Establecer un procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso en Cámara Valencia.
59. Informar al personal sobre el procedimiento o protocolo a seguir en casos de acoso en Cámara Valencia.
60. Dar participación al Comité de Igualdad en la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso.



## 8. Comunicación y lenguaje no sexista.

**Objetivo:** Garantizar que todo el personal de Cámara Valencia conozca y tenga acceso al Plan de Igualdad.

Evitar el uso de un lenguaje sexista y discriminatorio en Cámara Valencia.

### **Medidas implantadas:**

61. Dar a conocer el Plan de Igualdad a todo el personal de Cámara Valencia.
  
62. Revisar de forma periódica que en la comunicación interna y externa se contemple la perspectiva de género.

Todas estas medidas han sido implantadas en ejecución del Acuerdo de 1992 suscrito entre la Dirección de Cámara Valencia y las personas trabajadoras, así como del I Plan de Igualdad acordado por la empresa y vigente en el periodo 2016-2019.

En fecha 1 de diciembre de 2021 la Comisión Negociadora del Plan aprobó y firmó el Informe Final sobre la aplicación del I Plan de Igualdad de Cámara Valencia realizado en septiembre del mismo año.

En dicho informe, que se adjunta al presente como ANEXO 4, se evaluó el grado de cumplimiento de las acciones propuestas durante la vigencia del I Plan de Igualdad a través de los mecanismos de seguimiento y evaluación definidos en cada una de las acciones. El Informe Final del I Plan de Igualdad quedó aprobado por la Comisión de Seguimiento en reunión celebrada el día 01/12/2021.

Esta evaluación permitió a la Comisión Negociadora del presente Plan valorar cual era el punto de partida para su negociación.

En este sentido, podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. La cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres está implantada en la organización desde sus inicios como valor que inspira la actuación de la organización.
  
2. El I Plan de Igualdad de Cámara Valencia constituye un mecanismo para dar visibilidad a todas las medidas que ya se venían aplicando en la organización además de permitir introducir nuevas medidas en vistas a alcanzar un mayor grado de satisfacción entre las personas trabajadoras.

3. En todo momento se ha intentado llevar a acto actuaciones y medidas específicas para promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
4. La plantilla de Cámara Valencia está mayormente compuesta por mujeres especialmente en los puestos de personal administrativo, personal técnico y coordinadores.
5. La Cámara de Comercio cuenta con unas medidas de conciliación lo suficientemente óptimas como para favorecer el equilibrio de la vida personal y el desarrollo profesional. Prueba de ello es que esta área de actuación es la que ha concentrado el mayor número de acciones.
6. Todas y cada una de las medidas, tanto las ya implantadas como las ejecutadas en desarrollo del I Plan de Igualdad, han sido ofrecidas tanto a hombres como a mujeres asegurando así la igualdad de oportunidades entre ellos.
7. Las medias y acciones son concretas y precisas, de manera que no se dificulta la consecución del objetivo.
8. La Cámara de Comercio, en su campo de actuación, con su plantilla y con todas aquellas personas que tengan vinculación con ésta, tienen un alto grado de compromiso en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En conclusión, es intención de la organización seguir aplicando las medidas ya consolidadas, a las que se añadirán aquellas que se acuerden en el seno de la negociación del presente Plan de Igualdad y a la vista de las necesidades resultantes del diagnóstico de situación de la empresa.

## **6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA.**

En el acta de constitución de la comisión negociadora de fecha 28 de octubre de 2021 se dejó constancia de que en dicha reunión la empresa entregó a la representación de las personas trabajadoras la propuesta de recogida de datos, de conformidad con el artículo 7 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Así, tras las aportaciones realizadas por parte de los representantes de las personas trabajadoras respecto de esa propuesta de recogida de datos entregada y efectuadas las modificaciones oportunas, a través de acta de fecha 12 de noviembre de 2021, quedó aprobado el DOCUMENTO DE RECOGIDA DE DATOS PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN cumpliéndose así la obligación establecida en el artículo 5 del citado RD 901/20 que exige que los diagnósticos previos al Plan de Igualdad deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

## 1. Diagnóstico de situación de la Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia: características cuantitativas y cualitativas.

### 1.a. Ficha Técnica

<b>Nombre o Razón Social</b>	Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia
<b>NIF</b>	Q4673002D
<b>Forma jurídica</b>	Entidad de derecho público.
<b>Actividad</b>	Apoyo y asesoramiento a las empresas.
<b>Provincia</b>	Valencia
<b>Municipio</b>	Valencia
<b>Página Web</b>	www.camaravalencia.com
<b>Ámbito territorial</b>	Provincial
<b>Misión</b>	Representación, promoción y defensa de los intereses generales del comercio, la industria, los servicios y la navegación. Ejercicio de las competencias de carácter público previstas en la Ley, o que puedan encomendar y delegar las Administraciones Públicas. Prestación de servicios a las empresas.
<b>Valores</b>	Satisfacción de las Empresas Capital Humano. Mejora Continua.
<b>Convenio colectivo de aplicación</b>	- Acuerdo 1992 suscrito entre Cámara Valencia y personas trabajadoras. - Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valencia.



### 1.b. Contextualización y características generales de la empresa

La Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia es una corporación de derecho público, colaboradora de las Administraciones Públicas, dedicada a:

- Representar, promocionar y defender los intereses generales del comercio, la industria y la navegación.
- Ejercitar las competencias de carácter público previstas en la Ley, o que puedan encomendar y delegar las Administraciones Públicas.
- Prestar servicios a las empresas.

En cuanto a la plantilla de la empresa durante el año 2021, está compuesta por un 78,7 % de mujeres y un 21,3% de hombres.

### 1.c. Datos para realizar el diagnóstico de situación de la Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia.

El diagnóstico de situación se ha realizado conforme a las exigencias y contenido del art. 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Este diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico ha sido conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las personas trabajadoras, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento. El proceso de Diagnóstico de la igualdad dentro de la empresa se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para averiguar cuántos hombres hay, cuántas mujeres, dónde están, haciendo qué y en qué condiciones laborales se encuentran. Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, sobre qué personas son las que promocionan, cómo son los procesos de formación, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral) entre otros muchos temas abordados.

En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación con el principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización. A continuación, se detallan los principales resultados del Diagnóstico.

#### 1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA.

⇒ **Información sobre la distribución de la plantilla según sexo. (Porcentaje entre sexos y sobre el total de la plantilla). A fecha 31/10/2021**

Total personas empleadas	N.º Mujeres	N.º Hombres	% Mujeres	% Hombres
89	70	19	78,7 %	21,3 %

La plantilla total de la Cámara de Comercio es de 89 personas durante el año 2021, de las que el 78,70 % son mujeres y el 21,30% hombres. En consecuencia, hay una importante desviación en favor de la presencia femenina respecto de los hombres en la entidad.

Por tanto, no podemos considerar que el dato ofrezca una presencia equilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.”

⇒ **Distribución de la plantilla por grupos de edad. A fecha 31/10/2021**

Grupos de edad	N.º Mujeres	% Mujeres sobre el total de mujeres	% Mujeres sobre el total de la plantilla	N.º Hombres	% Hombres sobre el total de hombres	%Hombres sobre el total de la plantilla
De 18 a 20 años	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %
De 21 a 40 años	11	15,7 %	12,4 %	3	15,7 %	3,4 %
De 41 a 60 años	55	78,6 %	61,8 %	15	79 %	10,8 %
Más de 61 años	9	5,7 %	9,5 %	1	5,3 %	1,1 %
<b>TOTAL</b>	70	100 %	78,7 %	19	100 %	21,3 %

Los datos según edad reflejan una plantilla con cierta madurez. El tramo de edad entre 41 y 65 años de las personas trabajadoras supone un 83,20 % de la plantilla total.

Dentro de este tramo, las mujeres representan el 71,30 % sobre el total de la plantilla, mientras que los hombres representan el 11,9 % sobre el total de la plantilla por lo que podemos concluir que hay una mayor representatividad de mujeres respecto de hombres por tramos de edad.

En los datos de empleo generales se comprueba que son las personas entre 41 a 60 años quienes tienen mayor tasa de actividad, suponiendo un 72,6 % sobre el total de la plantilla.



⇒ Distribución de la plantilla por nivel de estudios. A fecha 31/10/2021

Nivel de estudios terminados	N.º Mujeres	%Mujeres sobre el total de mujeres	N.º Hombres	% Hombres sobre el total de hombres	% Mujeres sobre el total de la plantilla	% Hombres sobre el total de la plantilla
Enseñanzas de Bachillerato	13	18,6 %	2	5,3	14,6 %	1,1 %
Grado FP	4	5,7 %	3	15,8	4,5 %	3,4 %
Enseñanzas Universitarias de Primer Ciclo (Diplomados)	8	11,4 %	2	10,5	9 %	2,2 %
Enseñanzas Universitarias de Segundo Ciclo (Licenciados)	43	61,4 %	8	42,1	48,3 %	9 %
Estudios Primarios Completos	0	0 %	0	0	0 %	0 %
Estudios Primarios	2	2,9 %	4	26,3	2,2 %	5,7 %
Sin estudios	0	0 %	0	0 %	0 %	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>78,6 %</b>	<b>21,4 %</b>

 ⇒ Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo a fecha 31/10/2021

Antigüedad	N.º Mujeres	% Mujeres sobre el total de mujeres	N.º Hombres	% Hombres sobre el total de hombres	% mujeres sobre total de la plantilla	% hombres sobre total de la plantilla
Menos de 1 año	8	11,43%	1	5,26%	8,99%	1,12%
De 1 a 5 años	4	5,71%	2	10,53%	4,49%	2,25%
De 5 a 15 años	12	17,14%	2	10,53%	13,48%	2,25%
De 15 a 25años	22	31,43%	5	26,31%	24,72%	5,62%
Más de 25 años	24	34,29%	9	47,35%	26,97%	10,11%
<b>Total general</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>	<b>19</b>	<b>100 %</b>	<b>78,70 %</b>	<b>21,3%</b>

Se entiende por antigüedad el tiempo en que el trabajador ha prestado servicios para una empresa determinada sin solución de continuidad. Tal y como observamos en la anterior tabla, el 37,08 % de la plantilla de la Cámara de Comercio tiene una antigüedad de más de 25 años lo que supone una gran estabilidad laboral en la organización, favoreciendo así el desarrollo profesional.

Así mismo, podemos observar que son las mujeres las que consolidan una mayor antigüedad en la organización en los distintos tramos de antigüedad en la empresa. No obstante, consideramos que se debe a una mayor presencia de mujeres, en términos globales, en la plantilla y, por tanto, con el paso del tiempo del tiempo son estas las que terminan consolidando su presencia en la empresa.

No se ha detectado, por parte de la organización, una imposibilidad o dificultad de los hombres para consolidar su antigüedad en la organización. No obstante, consideramos que es una situación sobre la que trabajar y en la que es necesario

desarrollar políticas empresariales que aseguren el desarrollo y carrera profesional de los hombres de forma que consoliden su antigüedad en la empresa.

## 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

⇒ Incorporaciones a la plantilla según sexo: del 01/01/2021 al 31/10/2021

	Número incorporaciones	Porcentaje sobre el total de las nuevas incorporaciones
MUJERES	8	100 %
HOMBRES	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100 %</b>

⇒ Incorporaciones a la plantilla según tipo de contrato: categoría, puesto y requisitos solicitados del 01/01/2021 al 31/10/2021.

Tipo de contrato	Nº Mujeres	% de mujeres sobre el total de nuevas incorporaciones	Nº Hombres	% hombres sobre el total de nuevas incorporaciones
Contrato ordinario indefinido a tiempo completo (100)	0	0 %	0	0 %
Contrato de obra o servicio a tiempo completo (401)	8	89%	0	0
Contrato de interinidad, duración de terminada, a tiempo completo (410)	0	0 %	0	0 %

⇒ Incorporaciones a la plantilla por categoría y/o grupo profesional del 01/01/2021 al 31/10/2021:

Grupos Profesionales	N.º Mujeres	% Mujeres sobre el total nuevas incorporaciones	N.º Hombres	% hombres sobre el total de nuevas incorporaciones
TÉCNICOS	6	75 %	0	0 %
ADMINISTRATIVOS	2	25 %	0	0 %
<b>Total general</b>	<b>8</b>	<b>100 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>

De los datos obtenidos en las tablas que anteceden, podemos comprobar como la plantilla se ha incrementado, en el último año, en 8 personas trabajadoras, siendo

necesario resaltar que todas las incorporaciones han sido de mujeres y, principalmente, en el grupo profesional de Técnico.

La categoría profesional de técnico está recogida en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos y se refiere a aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad, con autonomía dentro del proceso y también realizan funciones que suponen coordinación y supervisión de tareas técnicas en un estadio organizativo.

No obstante, tal y como se pondrá de manifiesto en los datos cualitativos referidos al proceso de selección, la organización realiza dicho proceso sin tener en cuenta el sexo de los candidatos, no siendo este dato relevante ni determinante a la hora de escogerlos, y, por tanto, la selección de mujeres se debe únicamente a que han sido las personas óptimas para ocupar el puesto de trabajo.

Es intención de la organización el desarrollo de políticas que permitan una mayor incorporación de los hombres en los puestos de trabajo de cualquier categoría.

⇒ Información de los procesos de selección

Canales de difusión ofertas de empleo	SI/NO	N.º de ofertas realizadas por ese canal en el último año
Medios de comunicación (anuncios prensa...)	SI	0
Internet	SI	2

○ **Sistema de reclutamiento que utiliza la empresa.**

- En primer lugar, se oferta la vacante entre las propias personas trabajadoras de la Cámara de Comercio a través de un correo electrónico remitido a la dirección de correo corporativa con los datos de la oferta y requisitos del puesto.

Solo en el caso de que ninguna de las personas trabajadoras cumpla con los requisitos establecidos para el acceso al puesto, la oferta será publicada a personas externas.

- En caso de que la oferta no quede cubierta por el personal de la Cámara de Comercio, la oferta se publica en la página web de la Cámara <https://www.camaravalencia.com>.
- De entre los candidatos inscritos, se escogen 5 o 6 candidaturas, siendo estas las que más se ajustan a las exigencias del puesto de trabajo sin que se tenga en cuenta el sexo de la persona candidata.

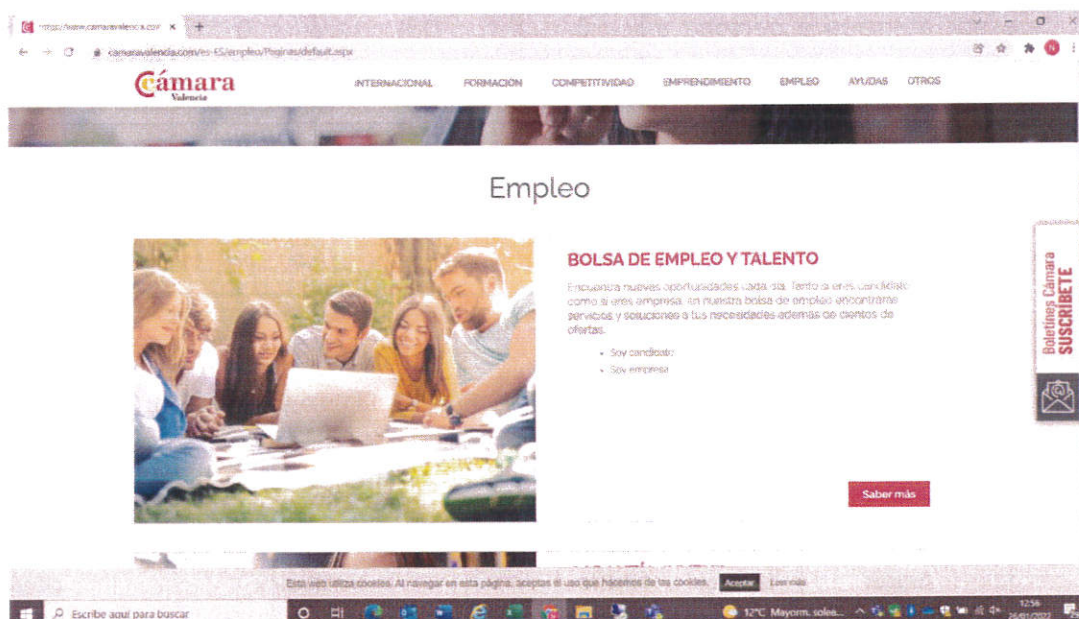
○ **Procesos de selección y pruebas que se realizan.**

Una vez seleccionadas las personas candidatas a ocupar el puesto de trabajo, se realiza el siguiente proceso:



1. Entrevista personal con la Coordinación de Recursos Humanos.
2. Entrevista personal con la Coordinación de Recursos Humanos y el Coordinador responsable del departamento en que se va a incorporar el candidato.
3. Realización de una prueba escrito de conocimientos (la prueba varía en función del puesto a ocupar).
4. En algunas ocasiones: Entrevista personal con el Director/Gerente.

El método de selección no es sexista por lo que se asegura el cumplimiento del principio de igualdad y se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



○ **Formación de las personas seleccionadas.**

La persona que se incorpora al puesto de trabajo cuenta con el apoyo y guía tanto de sus compañeros como, Coordinadores y Técnicos, dependiente del puesto ocupado.

⇒ Bajas definitivas en la empresa especificando la causa de esta del 01/01/2021 al 31/10/2021:

Causa de la baja	N.º Mujeres	% mujeres sobre el total de las bajas	N.º Hombres	% hombres sobre el total de las bajas
Despido	0	0 %	0	0 %
Finalización de contrato	0	0 %	1	100 %
Incapacidad	1	100 %	0	0 %
Jubilación	0	0 %	0	0 %
Baja voluntaria	0	0 %	0	0 %
Cese por atención a persona a cargo	0	0 %	0	0 %
Cese por cambio de trabajo	0	0 %	0	0 %
Otros (fallecimiento...)	0	0 %	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>100 %</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

### 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

⇒ Distribución de la plantilla por grupos profesionales y/o puestos de trabajo: A fecha 31/10/2021

Grupos Profesionales	N.º Mujeres	% Mujeres sobre el total de mujeres	% mujeres sobre el total de la plantilla	N.º Hombres	% hombres sobre el total de hombres	% hombres sobre el total de la plantilla
ORDENANZAS	0	0 %	0 %	5	26,31 %	5,61 %
ADMTVOS	35	50%	39,33 %	5	26,31 %	5,61 %
TECNICOS	27	38,57 %	30,33 %	4	21,05 %	4,50%
COORDINADOR	7	10 %	7,86 %	4	21,05 %	4,50 %
DIRECTIVOS	1	1,43 %	1,12 %	1	5,26%	1,12 %
<b>Total general</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>	<b>78,70 %</b>	<b>19</b>	<b>100 %</b>	<b>21,3 %</b>

Dentro de las distintas categorías profesionales, encontramos una presencia equilibrada de hombres en todas las categorías ya que hay el mismo número de hombres en el grupo profesional de ordenanza y administrativos (5) así como en técnicos y coordinadores (4).

No obstante, en cuanto a las mujeres, pese a que representan una gran mayoría en el conjunto de la plantilla en todos los grupos profesionales, excepto en el grupo profesional de ordenanzas en el que están infrarrepresentadas, es en el grupo



profesional de personal administrativo en el que tienen una mayor presencia, suponiendo un 39,33% sobre el total de la plantilla.

Así mismo, en el grupo profesional de personal técnico también comprobamos que las mujeres representan el 30,33% de la plantilla frente a los hombres que únicamente representan el 4,50% del total de las personas trabajadoras.

#### 4. FORMACIÓN PROFESIONAL.

⇒ Número de personas formadas desde el 01/01/2021 al 31/10/2021.

Nº TOTAL DE PERSONAS FORMADAS EN EL ÚLTIMO AÑO	N.º Mujeres	% mujeres sobre el total de la plantilla	N.º Hombres	% hombres sobre el total de la plantilla
26	23	26%	3	3%

⇒ Tipos de formación recibida en el periodo desde el 01/01/2021 al 31/10/2021.

Tipo de formación	Horas de duración	N.º Mujeres	% Mujeres sobre el total de personas formadas	N.º Hombres	% Hombres sobre el total de personas formadas	TOTAL
Especialización técnica	0	0	0 %	0	0 %	0
Desarrollo de carrera	0	0	0 %	0	0 %	0
Formación genérica	0	0	0 %	0	0 %	0
Formación transversal	35 horas anuales aprox. (inglés y valenciano)	20	87%	3	13%	23
Formación en Igualdad Oportunidades	0	0	0 %	0	0 %	0
Otro tipo (especificar)	0	0	0 %	0	0 %	0
<b>TOTAL</b>		20	87%	3	13%	23

⇒ Lugar y horario de la formación recibida.

Lugar y horario de la formación		N.º Mujeres	N.º Hombres	Total
Lugar	En el lugar de trabajo	8	1	9
	Fuera del lugar de trabajo	0	0	0
Horario	En jornada laboral			
	Fuera de la jornada laboral			
On-line en la jornada laboral		18	5	23
<b>TOTAL</b>		<b>26</b>	<b>6</b>	<b>32</b>

⇒ **Plan de Formación.**

No hay un Plan de Formación específico en Cámara de Comercio. En este aspecto, se destina una partida presupuestaria asignado a idiomas (inglés y valenciano) de libre acceso para todas las personas trabajadoras en la Cámara de Comercio.

No obstante, es intención de la empresa desarrollar un Plan de Formación, consensuado con la RLT, al que igualmente se le asigne un presupuesto, que cubra las necesidades formativas de las personas trabajadoras de la Cámara y que sean útiles en el desempeño de su puesto de trabajo.

## 5. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

⇒ Promociones profesionales desde el 01/01/2021 al 31/10/2021.

Personas trabajadoras	Número	Porcentaje sobre el total de promociones
<b>Mujeres</b>	4	100 %
<b>Hombres</b>	0	0 %
<b>Total</b>	4	100 %

En cuanto a las promociones, comprobamos que la totalidad de las promociones han sido mujeres. En cuanto a las causas de estas promociones, lo han sido por méritos personales de las personas promocionados. El hecho de que 4 mujeres hayan sido promocionadas frente a 0 hombres no obedece más que a la estructura general de la plantilla en la que el sexo femenino representa la gran mayoría de las personas trabajadoras.

No obstante, cuando la Dirección de la Organización valora las posibles promociones, en ningún caso se tiene en cuenta si se trata de hombres o de mujeres si no que se atiende a criterios objetivos de méritos y capacidad.

⇒ Tipo de promociones.

Tipo de promociones	N.º Mujeres	N.º Hombres	TOTAL
Promoción por antigüedad	0	0	0
Promoción mediante libre designación de la empresa	0	0	0
Cambio de categoría por prueba objetiva	0	0	0
Por evaluación continua del desarrollo profesional	0	0	0
Promoción por concurrencia de méritos	4	0	4
Promoción por ejercicio de la práctica	0	0	0
Promoción salarial sin cambio de categoría	0	0	0
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0	0

⇒ **Procedimientos de la empresa para las promociones:** comunicación de vacantes, requisitos para la presentación, selección de candidaturas, criterios de selección, composición de tribunales, quién toma la decisión final para la promoción, etc. Si existen planes de carrera, en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen.

En cuanto al sistema de promoción de las personas trabajadoras, se sigue el siguiente protocolo, la Coordinación de Recursos Humanos remite un correo electrónico a todas las personas trabajadoras de carácter indefinido, a través de la dirección de correo electrónico corporativa, indicando los datos concretos de la vacante.

En el caso de que haya personas trabajadoras interesadas en cubrir el puesto y se ajusten a los requisitos exigidos, se realiza una entrevista personal, en primer lugar, con el Coordinador del departamento al que pertenece el puesto a cubrir y, una vez superada esta, se mantiene una entrevista personal con la Dirección de la Cámara de Comercio.

La persona trabajadora óptima para el puesto de trabajo a desempeñar será la persona seleccionada con independencia de su sexo o cualquier otra condición de carácter personal.



## 6. CONDICIONES DE TRABAJO.

⇒ Número y porcentaje de mujeres y hombres por modalidades de contratación a fecha 31/10/2021.

Tipo de contrato	N.º Mujeres	% Mujeres sobre el total la plantilla	N.º Hombres	% Hombres sobre el total de la plantilla
Contrato ordinario indefinido a tiempo completo (100)	62	69,66 %	16	18 %
Contrato de obra o servicio a tiempo completo (401)	7	7,87 %	1	1,12 %
Contrato de interinidad (410)	1	1,12 %	2	2,25 %
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>78,7 %</b>	<b>19</b>	<b>21,3%</b>

La estabilidad en el puesto de trabajo es una de las características principales de la Cámara de Comercio. Y ello porque, ya en las contrataciones, se opta por una contratación indefinida que favorezca el desarrollo personal y profesional dentro de la propia organización.

Consecuencia de ello, el 87,66 % de la plantilla cuenta con un contrato indefinido, siendo 62 mujeres y 16 hombres.

Los contratos indefinidos promueven la estabilidad laboral, haciendo que las personas trabajadoras se sientan mucho más seguro, lo que aumenta su motivación a la hora de desempeñar su trabajo. Sin duda, es una gran ventaja para la plantilla, pero también para la empresa ya que genera un clima de trabajo de confianza y compromiso.

⇒ Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo a fecha 31/10/2021.

Número de horas	N.º Mujeres	% Mujeres sobre el total la plantilla	N.º Hombres	% Hombres sobre el total de la plantilla	Total
Menos de 20 horas	0	0%	0	0 %	0
De 20 a 30 horas	1	1,12%	0	0 %	1
De 31 a 38 horas	9	10,11 %	0	0 %	9
38,5 horas	60	67,42 %	19	21,3 %	79
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>78,70 %</b>	<b>19</b>	<b>21,3 %</b>	<b>89</b>

En cuanto a la distribución de las personas trabajadoras por jornadas de trabajo, encontramos cierta desigualdad ya que son las mujeres, 10 en concreto, las que

realizan una jornada inferior a la jornada semanal ordinaria, fijada en 38,5 horas semanales, y ningún hombre tiene jornada reducida.

**7. EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS EJERCICIOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL referido a los ejercicios 2018 y 2019 (01/01-31/12).**

Tipo de permisos	N.º Mujeres	N.º Hombres	TOTAL
<b>Permisos retribuidos</b>			
Suspensión por maternidad	1	0	1
Suspensión por paternidad	0	0	0
Cesión de la maternidad al padre	0	0	0
Riesgo durante el embarazo	0	0	0
Riesgo durante la lactancia	0	0	0
Reducción por lactancia	0	0	0
Acumulación del permiso de lactancia	0	0	0
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0	0
<b>Permisos no retribuidos</b>			
Reducción de jornada por cuidado a menores	9	0	9
Reducción de jornada por cuidado de familiares	0	0	0
Excedencia por cuidado de menores	0	0	0
Excedencia por cuidado de familiares	1	0	1
Otros permisos no retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0	0
<b>Otros permisos/situaciones</b>			
Incapacidad temporal	22	6	28
Preparación al parto y examen prenatal	0	0	0
Asistencia a consulta médica	130	25	155

⇒ Documentación sobre medidas para facilitar la conciliación que amplíen la legislación vigente, y/o otras medidas que faciliten la conciliación (flexibilidad de horarios, teletrabajo, etc.).

Las medidas para facilitar la conciliación adoptadas por Cámara Valencia son las previstas en el punto 5. *MEDIDAS YA IMPLANTADAS Y CONSOLIDADAS EN CÁMARA VALENCIA.*

## 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

A la vista de los datos proporcionados en el presente informe sólo se detecta una infrarrepresentación femenina en la categoría profesional de ORDENANZA.

Sin embargo, sí que observamos que son los hombres los que se encuentran infrarrepresentados en el conjunto de la plantilla de la empresa.

En este sentido, sería conveniente prever acciones positivas para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado en cada una de las categorías profesionales.

## 8. RETRIBUCIONES

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

- Retribuciones medias y medianas por categoría profesional:

	RETRIBUCIÓN MEDIA			RETRIBUCIÓN MEDIANA		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>ORDENANZA</b>	0,00 €	26.729,03 €	26.729,03 €	0,00 €	28.473,90 €	28.473,90 €
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	20.946,70 €	20.046,18 €	20.871,65 €	20.046,18 €	20.046,18 €	20.046,18 €
<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO</b>	27.633,89 €	33.193,46 €	28.676,31 €	27.245,12 €	29.071,70 €	28.411,08 €
<b>TÉCNICO</b>	32.980,58 €	39.737,89 €	33.852,49 €	29.357,75 €	29.357,76 €	29.357,75 €
<b>COORDINADORES</b>	56.857,12 €	52.476,95 €	55.264,33 €	51.265,95 €	51.847,85 €	51.265,95 €

\**Retribución media*: valor que se obtiene al dividir la suma de un conglomerado de números entre la cantidad de ellos (total de la retribución dividido por el total de personas trabajadoras pertenecientes a un grupo profesional).

\**Mediana*: valor que se encuentra a la mitad de los otros valores, es decir, que al ordenar los número de menor a mayor, éste se encuentra justamente en medio entre los que están por arriba.



Para realizar los anteriores cálculos se han tenido en cuenta los siguientes parámetros:

- **Componentes salariales obligatorios.** Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos, es decir, salario base más pluses o complementos fijos.
- **Componentes salariales voluntarios.** Media para cada uno de las categorías o grupos profesionales de los componentes salariales variables (pluses voluntarios, incentivos de producción, complementos, etc.)

Los complementos salariales que se han tenido en cuenta para realizar el registro retributivo son los siguientes:

- Antigüedad.
- Complemento personal no absorbible.
- Complemento salarial no absorbible.
- Complemento al puesto.

- Estudio de brecha salarial:

	BRECHA SALARIAL DE GÉNERO					
	Bs <sup>1</sup> (€)	Bs <sup>2</sup> (%)	Bs <sup>3</sup> (%)	Bs <sup>4</sup> (%)	Bs <sup>5</sup> (%)	
					M	H
ORDENANZA	-26.729	0%	0%	100%	0%	100%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	901	104%	4%	-4%	100%	96%
OFICIAL ADMINISTRATIVO	-5.560	83%	-17%	17%	96%	116%
TÉCNICO	-6.757	83%	-17%	17%	97%	117%
COORDINADORES	4.380	108%	8%	-8%	103%	95%

- Bs1 (€): Diferencia, en valor absoluto, entre el salario medio de la mujer y el salario medio del hombre (Salario medio M - Salario medio H).
- Bs2 (%): Porcentaje que representa el salario medio de la mujer sobre el salario medio del hombre (Salario medio M / Salario medio H \* 100)
- Bs3 (%): Diferencial o variación porcentual entre el salario medio de la mujer y el salario medio del hombre (Salario medio M / Salario medio H \* 100-100).

- Bs4 (%): Diferencial o variación porcentual entre el salario medio de la mujer y el salario medio del hombre  $[(\text{Salario medio H} - \text{Salario medio M}) / \text{Salario medio H}]$ .
- Bs5 (%): Porcentaje que representa el salario medio de la mujer y el salario medio del hombre sobre el salario medio total  $(\text{Salario medio H-M} / \text{Salario medio total})$ .

### - Conclusiones del registro retributivo.

De los datos ofrecidos en el registro retributivo, y que han sido objeto de estudio, podemos concluir que no hay brecha salarial, superior a un veinticinco por ciento, que requiera de justificación específica tal y como establece el art. 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en relación con el art. 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, debemos analizar los supuestos en que encontramos una mayor diferencia entre las retribuciones percibidas entre hombres y mujeres, por si fuera necesario adoptar alguna medida en consecuencia:

- Oficiales administrativos/as: las personas trabajadoras que prestan servicios en esta categoría profesional son un total de 16, siendo 13 mujeres y 3 hombres. No obstante, comprobamos que son los hombres los que perciben un salario medio superior a las mujeres, en concreto, un 17% superior. Este hecho se debe a que, en concreto, los 2 hombres que se encuentran en este grupo profesional ocupan el cargo de “Jefes administrativos” por lo que tienen un salario base superior y, además, uno de ellos tiene un complemento de antigüedad consolidado y elevado que supone que la media de las percepciones de los hombres aumente.

En consecuencia, consideramos que la diferencia retributiva está perfectamente justificada debido al cargo que ocupan y la antigüedad computada.

- Personal técnico: En este grupo profesional la distribución entre hombres y mujeres es de 27 mujeres frente a 4 hombres y es donde encontramos una mayor diferencia (17%) entre las percepciones medias percibidas por las mujeres frente a los hombres en favor de éstos.

El motivo de las diferencias se debe, de nuevo, al complemento de antigüedad percibido por alguno de los hombres que prestan servicios en este grupo profesional adicionado al complemento al puesto.

No obstante, siendo que se trata de complementos objetivos y consolidados, consideramos que no requiere toma de medidas en este grupo profesional.

- Coordinadoras/es: el grupo de personal de coordinación está representado mayormente por mujeres y son éstas las que perciben, de media, un salario superior. El motivo de dichas percepciones superiores obedece al complemento de antigüedad.

El complemento de antigüedad reviste una especial importancia en la organización: se vino aplicando a los trabajadores de Cámara Valencia hasta el 13 de febrero de 1998, momento en el que fue suprimido.

No obstante, dicho complemento fue consolidado por algunas de las personas trabajadoras, hecho que ha provocado que en la actualidad lo sigan percibiendo y se



aumente su retribución total y, consecuentemente, la media de las percepciones de su grupo profesional.

## 9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

*La auditoría retributiva completa se encuentra en un Informe que ha sido remitido a la RLT para su aprobación y únicamente se han incorporado al Plan las conclusiones de la misma.*

El art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores prevé la igualdad de remuneración por razón de sexo y, en consecuencia, establece que un trabajo tiene igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Por su parte, el art. 7 del Real Decreto Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, prevé que las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para ello, se ha llevado a cabo un sistema de valoración de los puestos de trabajo de la organización. Este es un procedimiento que tiene la finalidad de definir el valor de cada una de las tareas que se ejecutan en una empresa. Estas tareas están asociadas a distintos puestos de trabajo, lo que permite trasladar el valor objetivo de las tareas de la empresa al valor concreto de cada uno de los empleados que las llevan a cabo.

En consecuencia, se han evaluado las descripciones de puestos de trabajo, se ha establecido distintos factores y subfactores a los que se les ha dado una puntuación y, a su vista, se han obtenido los puestos que, obteniendo la misma puntuación, se ha determinado que tienen el mismo valor.

CATEGORÍA	CONOCIMIENTOS					ESFUERZO			RESPONSABILIDAD			CONDICIONES DE TRABAJO		TOTAL
	Formación académica	Experiencia	Informática	Idiomas	Competencias Interpersonales	Mental	Físico	Emocional	Personas	Organización del trabajo	Materias Financieras	Monotonía	Condiciones psicológicas	
Ordenanza	10	15	10	0	20	20	50	10	10	10	25	100	25	305
Auxiliar Administrativo/a	20	15	40	0	40	40	25	20	10	30	25	50	25	340
Oficial Administrativo/a	40	30	40	0	40	40	10	20	10	30	25	50	25	360
Personal Técnico	60	60	40	30	60	80	10	50	30	50	50	25	50	595
Coordinadores/as	80	80	40	60	60	80	10	70	75	75	75	25	100	830

Por último, se han realizado los cálculos de medias aritméticas y medianas de los puestos de igual valor y se han obtenido los siguientes resultados:

	RETRIBUCIÓN MEDIA TOTAL			RETRIBUCIÓN MEDIANA TOTAL		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>GRUPO I: ORDENANZA</b>	0,00 €	26.729,03 €	<b>26.729,03 €</b>	0,00 €	28.473,90 €	<b>28.473,90 €</b>
<b>GRUPO II: ADMINISTRATIVOS</b>	23.430,51 €	27.934,55 €	<b>23.993,52 €</b>	21.919,10 €	28.779,63 €	<b>21.920,13 €</b>
<b>GRUPO III: TÉCNICO</b>	32.980,58 €	39.737,89 €	<b>33.852,49 €</b>	29.357,75 €	29.357,76 €	<b>29.357,75 €</b>
<b>GRUPO IV: COORDINADORES</b>	56.857,12 €	52.476,95 €	<b>55.264,33 €</b>	51.265,95 €	51.847,85 €	<b>51.265,95 €</b>

- Estudio de brecha salarial:

	BRECHA SALARIAL DE GÉNERO					
	Bs <sup>1</sup> (€)	Bs <sup>2</sup> (%)	Bs <sup>3</sup> (%)	Bs <sup>4</sup> (%)	Bs <sup>5</sup> (%)	
					M	H
<b>GRUPO I: ORDENANZA</b>	-26.729	0%	0%	100%	0%	100%
<b>GRUPO II: ADMINISTRATIVOS</b>	-4.504	84%	-16%	16,12%	98%	116%
<b>GRUPO III: TÉCNICO</b>	-6.757	83%	-17%	17%	97%	117%
<b>GRUPO IV: COORDINADORES</b>	4.380	108%	8%	-8%	103%	95%

- Bs1 (€): Diferencia, en valor absoluto, entre el salario medio de la mujer y el salario medio del hombre (Salario medio M - Salario medio H).
- Bs2 (%): Porcentaje que representa el salario medio de la mujer sobre el salario medio del hombre (Salario medio M / Salario medio H \* 100)
- Bs3 (%): Diferencial o variación porcentual entre el salario medio de la mujer y el salario medio del hombre [(Salario medio H - Salario medio M) / Salario medio H].
- Bs4 (%): Diferencial o variación porcentual entre el salario medio del hombre y el salario medio del hombre y el salario medio de la mujer.
- Bs5 (%): Porcentaje que representa el salario medio de la mujer y el salario medio del hombre sobre el salario medio total (Salario medio H-M / Salario medio total).



En referencia a los puestos de igual valor, en los que se han agrupado a los auxiliares administrativos/as y oficiales administrativos/as por haberse obtenido la misma puntuación en la valoración de puestos de trabajo, comprobamos que las diferencias retributivas entre hombres y mujeres son mínimas, no existiendo brecha salarial superior al 25% en ningún puesto examinado.

En consecuencia, consideramos que la organización mantiene un buen criterio en cuanto a la retribución de las personas trabajadoras cuyo trabajo tiene el mismo valor no existiendo diferencias salariales significativas que merezcan de un análisis pormenorizado.

La auditoría retributiva realizada tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad sin perjuicio de que, en el caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran esta auditoría retributiva hiciera necesaria su revisión con anterioridad al vencimiento de su vigencia. Todo ello será valorado y acordado por la comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad.

## **10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

⇒ **Casos durante el periodo entre el 01/01/2021 hasta el 31/10/2021.**

- Número de casos de acoso sexual: 0
  - Detallar si han sido de hombres sobre mujeres, mujeres sobre hombres, mujeres sobre mujeres u hombres sobre hombres.
  
- Número de casos de acoso por razón de sexo: 0
  - Detallar si han sido de hombres sobre mujeres, mujeres sobre hombres, mujeres sobre mujeres u hombres sobre hombres.
  
- Número de casos de acoso moral en la empresa: 0
  - Detallar si la persona que lo ha sufrido ha sido hombre o mujer.

⇒ **Medidas de prevención y actuación**

Se adjunta al presente documento, como ANEXO 6, el Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

## 11. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

⇒ Política de comunicación de la empresa y canales de difusión de la información.

La política de comunicaciones se refiere al conjunto de principios, objetivos, acciones y normas aplicados por la organización para conseguir una comunicación fluida, directa y clara con las personas trabajadoras.

Por ello, los objetivos principales de esta área son informar, aportar y recordar información de interés.

La comunicación de la información de Cámara Valencia con sus empleados se realiza a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico corporativo.
- Carpeta “Corporativo” en OneDrive a la que todas las personas trabajadoras tienen acceso.
- Tablón de anuncios.

Todas las personas trabajadoras de Cámara Valencia tienen acceso a todos los canales, así como la comunicación directa con su superior jerárquico.

## 12. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

El objetivo principal del II Plan de Igualdad de Cámara Valencia es conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios que pudieran existir y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Teniendo en cuenta la evaluación del I Plan de Igualdad, así como las medidas ya implantadas previamente, y el diagnóstico de situación realizado, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes **objetivos generales:**

- 1 Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa
- 2 Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
- 3 Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la organización.
- 4 Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñen un puesto de igual valor.

- 5 Promover e implantar acciones de comunicación, interna y externa, sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- 6 Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres
- 7 Formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad
- 8 Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo
- 9 Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

Para cada una de las áreas que integran el diagnóstico de situación se definen distintos aspectos que se deben mejorar, con sus respectivos objetivos, y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, indicando el calendario para su implantación, los indicadores y sistemas para su evaluación, las personas responsables de su implantación y desarrollo, así como los medios y recursos para su puesta en marcha.

#### **Objetivos específicos:**

- 1 Asegurar la igualdad entre los candidatos, evitando la discriminación por motivos de edad o sexo.
- 10 Asegurar que la política de comunicación cumple con el principio de no discriminación y utiliza un lenguaje claro y libre de estereotipos de género.
- 11 Realizar en un documento toda la información relevante de la Institución que constituya el Manual de Acogida a las nuevas incorporaciones.
- 12 Garantizar la objetividad del proceso de selección y evitar actitudes discriminatorias por razón de sexo.
- 13 Garantizar que cada persona trabajadora en la organización tiene una correcta clasificación profesional.
- 14 Favorecer la percepción de ayudas económicas por parte de la Cámara a su plantilla.
- 15 Asegurar que las personas trabajadoras de Cámara Valencia tienen acceso a la formación según sus necesidades.
- 16 Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- 17 Fomentar el acceso a la formación de las personas trabajadoras como medida de desarrollo profesional.



- 18 Asegurar que las personas que tienen equipos a su cargo, gestionan los mismos desde una perspectiva de género y con respeto al principio de no discriminación.
- 19 Favorecer la conciliación personal con el desarrollo profesional.
- 20 Asegurar que las personas trabajadoras que se reincorporan a su puesto de trabajo, por el motivo que sea, disponen de los recursos formativos necesarios para realizar su trabajo en igualdad de condiciones.
- 21 Conciliar la vida laboral, personal y familiar.
- 22 Mejorar las acciones relacionadas con salud laboral.
- 23 Concienciar a las personas trabajadoras en el uso de lenguaje inclusivo y libre de estereotipos de género.

### **13. MEDIDAS A IMPLANTAR.**

A continuación, se detallan todas las medidas que, fruto de la negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se han decidido implantar en la organización.

Cada una de las medidas que a continuación se detallan cuenta con su correspondiente ficha de actuación (ANEXO 7) que se anexa al presente Plan donde se especifica el plazo de ejecución, priorización de las medidas, identificación de los medios y recursos materiales y humanos para su implantación y seguimiento y evaluación, así como el sistema de seguimiento y evaluación.

#### **1. Acceso al Empleo y Selección de Personal**

##### **Medidas a implantar:**

- 1.1. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe sub-representación. **MEDIDA PRIORITARIA.**
- 1.2. Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.
- 1.3. Elaboración de un Manual de Acogida para nuevas incorporaciones.

## 2. Promoción del Personal

### Medidas a implantar:

- 2.1 Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que participan o intervienen por primera vez en los procesos de promoción del personal, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias por razón de sexo.

## 3. Clasificación Profesional.

### Medidas a implantar:

- 3.1. Elaboración de una clasificación, descripción y valoración de puestos de trabajo y categorías profesionales. **MEDIDA PRIORITARIA.**

## 4. Retribución.

### Medidas a implantar:

- 4.1. Aumentar la subvención que ofrece Cámara de Valencia de 300,-€ anuales a CUATROCIENTOS EUROS ANUALES (400,-€) a las personas trabajadoras que precisen prótesis de visión y auditiva.

## 5. Formación.

### Medidas a implantar:

- 5.1. Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas.
- 5.2. Elaborar un Plan de Formación Anual que atienda a las necesidades formativas del personal de Cámara, en función de las responsabilidades del cargo promoviendo el desarrollo profesional.
- 5.3. Ofrecer un descuento del 40% en acciones de formación tanto de la Escuela de Negocios como del campus FP para el personal y familiares hasta el tercer grado de parentesco.
- 5.4. Incluir formación en materia de Igualdad en el Plan Anual de Formación.
- 5.5. Formar sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades a quienes tienen responsabilidades en la dirección y gestión de equipos. **MEDIDA PRIORITARIA.**
- 5.6. Destinar una partida del presupuesto anual de la Cámara a formación del personal.

- 5.7. Fomentar la formación on-line o a distancia para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que se realice con medios de cámara.
- 5.8. Proponer acciones formativas de reciclaje a quienes se reincorporan a la corporación tras la finalización de un permiso por maternidad/paternidad, excedencia o baja de larga duración, previa solicitud y conformidad del coordinador.
- 5.9. Formar en igualdad a los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, mediante la realización de cursos específicos que se adapten a las exigencias y contenidos de la legislación vigente. **MEDIDA PRIORITARIA.**

## **6. Conciliación laboral, personal y familiar.**

### **Medidas a implantar:**

- 6.1 Mejora de la medida 26: El personal de Cámara que trabaje fuera del horario establecido en jornada de lunes a viernes por razones propias del trabajo del departamento, se le compensará en el tiempo equivalente. Si el trabajo se realiza en sábado se compensará con UN día de libre disposición. Si el trabajo se realiza en domingo o festivo, se compensará con DOS días de libre disposición. **MEDIDA PRIORITARIA.**
- 6.2 Mejora de la medida 30: El personal disfrutará de 22 días hábiles de vacaciones anuales, que se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de julio al 15 de septiembre, dando la posibilidad de coger 1 día, de los 22 de vacaciones, en cualquier otro momento del año. **MEDIDA PRIORITARIA.**
- 6.3 Mejora de la medida 31: La Cámara, previo acuerdo con el Comité de Empresa, elaborará anualmente el calendario laboral que comprenderá la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles, con una vigencia desde el 7 de enero del año en curso hasta el 6 de enero del año siguiente.  
Independientemente del cómputo horario anual, el personal de Cámara Valencia puede disponer de, al menos, 4 días de libre disposición en cualquier momento del año.  
Todos los días de libre disposición se podrán transformar en dos tardes cada uno previa conformidad del coordinador.
- 6.4 Mejora de la medida 34: El personal de Cámara Valencia puede disponer de una licencia retribuida por matrimonio o por registro de Pareja de Hecho, de 15 días, no siendo acumulativo por matrimonio.
- 6.5 Mejora de la medida 36 y 37: Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, compañero/a con quien exista convivencia, familiares de 1º Y 2º grado, el personal



de Cámara Valencia podrá disponer de 4 días de permiso retribuido y no recuperable, seguidos o alternos.

El permiso es de 5 días (seguidos o alternos) para el cuidado de hijos/as menores cuando éstos/as precisen cuidado hospitalario y/o cuidado domiciliario por enfermedad grave, así como para los familiares dependientes de 1 y 2º grado, con discapacidad reconocida y/o tutelados por la persona trabajador/a.

Se pueden extender hasta 10 días a cuenta de vacaciones en ambos casos.

- 6.6 El personal de Cámara Valencia puede ausentarse sin necesidad de recuperación (permiso retribuido y no recuperable), por el tiempo imprescindible para acompañar a la consulta del médico general y especialista a familiares de 1º grado y familiares dependientes de 1º y 2º grado con discapacidad reconocida y/o tutelados por el/la trabajador/a.

Se adjunta al presente documento, como ANEXO 8, los grados de parentesco a los efectos de las anteriores medidas.

## **7. Salud laboral**

### **Medidas a implantar:**

- 7.1. Ofrecer, a través de la empresa de Prevención de Riesgos Laborales, un reconocimiento médico anual a todo el personal de la Cámara.
- 7.2. Establecer un protocolo para que, en casos de situación de crisis sanitaria, pandemia, catástrofe natural, etc. se garantice el cumplimiento estricto de las normas/recomendaciones que marquen las autoridades competentes, estableciendo los protocolos necesarios que aseguren el bienestar del personal de la Cámara.
- 7.3. Establecer un protocolo de teletrabajo que permita al personal realizar su jornada laboral total o parcialmente en modalidad de teletrabajo en circunstancias especiales.

## **8. Comunicación y lenguaje no sexista.**

### **Medidas a implantar:**

- 8.1 Poner a disposición del personal una Guía para el uso de un lenguaje no sexista.  
**MEDIDA PRIORITARIA.**

## **14. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS.**

Una vez detectadas las necesidades en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y habiéndose aprobado las medidas que se van a desarrollar durante la vigencia del presente Plan, se ha diseñado un calendario (que se adjunta al presente documento como ANEXO 9) en el que figura la fecha de inicio de cada una de las medidas.

Todo ello sin perjuicio de posteriores modificaciones que se puedan realizar conforme a las necesidades de la organización.

## **15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD**

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la empresa. El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios.

Mientras que el seguimiento es un proceso que permite:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.
- Introducir mejoras en el caso de ser necesarias.

La evaluación permite:

- Conocer y valorar la incidencia del Plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad en la empresa.
- Una toma de decisiones para garantizar que la igualdad de oportunidades, trato y no discriminación, se integra en la empresa de manera permanente, tanto en la cultura, como en sus procedimientos de gestión.

Por tanto, uno de los contenidos del Plan debe ser la configuración de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción y medida, así como del Plan en su conjunto. Además, tendrán que identificarse las dificultades encontradas y las soluciones aportadas.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad de la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la posterior evaluación.

Para llevar a cabo este seguimiento, en primer lugar, se nombre una Comisión de Seguimiento que estará constituida por las siguientes personas:

- **En representación de la empresa:**
  - M<sup>a</sup> José Mainar Puchol: presidenta
  - Carmen de Miguel García
  - M<sup>a</sup> Carmen Gimeno Garrido
  
- **En representación de las personas trabajadoras:**
  - M<sup>a</sup> Amparo Plá Pérez
  - Alberto Rodrigo Roselló
  - José Moreno Castelló

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

Tal y como prevé el art. 9.6 del RD 901/2020, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final. No obstante, la voluntad de la Comisión de Seguimiento es reunirse de forma anual, en el mes de enero de cada año, a fin de comprobar y evaluar la aplicación de las medidas previstas en el año anterior.

Para ello, se han establecido en cada una de las fichas de actuación del II Plan de Igualdad el momento oportuno para realizar el seguimiento de las citadas acciones que se llevará a cabo a través de los indicadores de seguimiento reflejados en cada ficha, así como el grado de implantación y consecución de los objetivos.

Estas fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de Seguimiento en una reunión de seguimiento y se anexarán al Plan de Igualdad con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación final del Plan.



Finalizada la vigencia del II Plan de Igualdad, Cámara Valencia realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de seguimiento en la reunión de evaluación. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados). Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del III Plan de Igualdad del Cámara de Comercio Valencia.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico de Género que sirvió de base para la redacción de este II Plan de Igualdad de Cámara Valencia. Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

Con independencia del cumplimiento de las tablas de recogida de datos cuantitativos y el cuestionario para la obtención de los datos cualitativos, se deberá incluir en el Informe de Evaluación la información relativa a la:

#### 1. Evaluación de los Resultados

Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.

#### 2. Evaluación del Impacto

Este apartado información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular.

La información a recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a:

Si se han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el Plan de Igualdad en la empresa

- Si ha disminuido la segregación vertical y horizontal en la empresa

- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres
- Si ha habido cambios en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.)
- Si hay un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer diagnóstico de género.

### 3. Evaluación del Proceso

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se debe recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos humanos
- Grado de adecuación de los recursos materiales
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (los recogidos en las fichas de acción)

## **16. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS**

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

*“a) Cuando 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”*

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

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión de Seguimiento, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin que se alcance acuerdo, podrán ejercer las partes las acciones que estimen pertinentes

## 17. GLOSARIO

**Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).

**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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

**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. 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 (LOIEMH, Art. 7).

**Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.

**Comisión de Igualdad:** Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.



**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

**Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

**Diagnóstico de situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

**Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo 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 necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

**Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

**Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

**Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas– sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

**Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos **son** libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las **limitaciones** impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y **potencian** por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de **hombres** y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y **hombres** puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

**Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona **en** función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que **los hombres** no tienen.

**Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una **política** en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación **de** desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha **logrado** los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que **la** representación de **un** sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

**Perspectiva/enfoque de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre **mujeres** y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

**Plan de igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de **medidas**, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a **alcanzar** en **la** empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a **eliminar** la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos **objetivos** de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, **así** como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los **objetivos** fijados. (LOIE, Art. 46)

**Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o **industrias** de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen



considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

**Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

**Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

**Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

## 18. ANEXOS:

**ANEXO 1:** Compromiso empresa en igualdad.

**ANEXO 2:** Comunicación personas trabajadoras del inicio de elaboración y negociación del Plan de Igualdad.

**ANEXO 3:** Acta de constitución de la Comisión Negociadora formalizada en fecha 28 de octubre.

**ANEXO 4:** Informe Final sobre la aplicación del I Plan de Igualdad de Cámara Valencia.

**ANEXO 5:** Protocolo de promoción interna del personal de Cámara Valencia y de selección para la provisión de vacantes y puestos temporales vinculados a la realización de obras o servicios determinados

**ANEXO 6:** Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**ANEXO 7:** Fichas de actuación de cada una de las medidas a implantar.

**ANEXO 8:** Grados de parentesco.

**ANEXO 9:** Calendario de actuación.

