



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidència i Conselleria
d'Igualtat i Polítiques Inclusives



**SISTEMA PÚBLIC
VALENCIÀ DE
SERVEIS SOCIALS**



CENTROS CONCERTADOS INTEGRADOS EN EL SISTEMA PÚBLICO VALENCIANO DE SERVICIOS SOCIALES
PROGRAMAS SUBVENCIONADOS POR LA VICEPRESIDENCIA Y CONTELLERIA DE IGUALDAD, Y OTROS FINES SOCIALES 0.7 IRPF

1 de 35
Edición 0

PLAN DE IGUALDAD

AFANIAD 2026-2029

Validez: del 01/01/2026 al 31/12/2029

Fecha de elaboración: 26/12/2025

Fecha revisión según acta negociación: 30/12/2025

Fecha revisión según reunión Comisión Igualdad: 22/01/2026

Fecha revisión según reunión Comité Negociador: 23/01/2026

Fecha aprobación: 26/01/2026



AFANIAD – Asociación de Niños y Adultos con Discapacidad
Entidad Declarada de Utilidad Pública desde 2008
Tel. 964665763- 655564938 12600 Vall d'Uixó (Castellón)
CENTRO SOCIAL / VIVIENDA TUTELADA: C/ Burriana, Nº 10, bajo /1er
Tel. 964 660 286 – 655 564 938 12600 Vall d'Uixó (Castellón)



ÍNDICDE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1. Información General del Plan.....	5
2. Marco Normativo y Justificación	6
3. Diagnóstico de Situación.....	7
4. Objetivos del Plan de Igualdad 2026-2029.....	10
4.1. Objetivo general	10
4.2. Objetivos específicos	10
5. Metodología del Plan de Igualdad	11
6. Negociación de las acciones.....	12
7. Áreas de intervención y acciones	16
Área A: Acceso al empleo, selección y contratación	16
Área B. Clasificación profesional y promoción.....	17
Área C. Retribuciones y auditoría salarial	18
Área D. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	20
Área E. Salud laboral con perspectiva de género	21
Área F. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	23
Área G. Violencia de género.....	24
Área H. Formación en igualdad.....	26
Área I: COMUNICACIÓN NO SEXISTA	27
8. Cronograma de implantación	28
9. seguimiento y evaluación	28
10. Aprobación y vigencia	28
ANEXO: Cronograma de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad (2026–2029).....	29
Área A. Acceso al empleo, selección y contratación.....	29
Área B. Clasificación profesional y promoción.....	29
Área C. Retribuciones y auditoría salarial	30
Área D. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	30
Área E. Salud laboral con perspectiva de género.....	31
Área F. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	31
Área G. Violencia de género	32



GENERALITAT VALENCIANA

Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives



SISTEMA PÚBLIC VALENCIÀ DE SERVEIS SOCIALS



CENTROS CONCERTADOS INTEGRADOS EN EL SISTEMA PÚBLICO VALENCIANO DE SERVICIOS SOCIALES
PROGRAMAS SUBVENCIONADOS POR LA VICEPRESIDENCIA Y CONTELLERIA DE IGUALDAD, Y OTROS FINES SOCIALES 0.7 IRPF

3 de 35

Edición 0

Área H. Formación en igualdad.....	33
Área I. Comunicación no sexista	33
Nota de seguimiento y evaluación.....	34



AFANIAD – Asociación de Niños y Adultos con Discapacidad
Entidad Declarada de Utilidad Pública desde 2008
 Tel. 964665763- 655564938 12600 Vall d'Uixó (Castellón)
 CENTRO SOCIAL / VIVIENDA TUTELADA: C/ Burriana, Nº 10, bajo /1er
 Tel. 964 660 286 – 655 564 938 12600 Vall d'Uixó (Castellón)



1. INTRODUCCIÓN

Este documento constituye la redacción íntegra del Plan de Igualdad 2026-2029 de AFANIAD, con vigencia del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2029, aplicable a la totalidad de la entidad, centros, servicios y programas.

AFANIAD, como entidad del tercer sector declarada de utilidad pública y prestadora de servicios sociales especializados para personas con discapacidad intelectual, asociación de familias de personas adultas y menores con discapacidad intelectual, declarada de Utilidad Pública en 2008, reitera su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación y la mejora continua de las condiciones laborales.

El presente Plan de Igualdad 2026-2029 es el cuarto Plan de Afaniad, dando continuidad a los tres planes anteriores, consolidando las medidas ya implantadas y desarrollando nuevas acciones ajustadas a la realidad organizativa actual, a los resultados del diagnóstico y a la normativa vigente.

La igualdad se concibe como un eje transversal de la calidad organizativa, la sostenibilidad social y el bienestar laboral, integrándose en la gestión ordinaria de la entidad y en sus procesos de planificación, evaluación y mejora continua.

Este Plan de Igualdad se elabora para dar continuidad al PI 2022-2025, incorporando las mejoras identificadas en el diagnóstico interno y en la revisión realizada por la Comisión de Igualdad el 19/11/2025, así como la evaluación del Plan 2022-2025 (encuestas y fichas de seguimiento), y hemos añadido las observaciones del visado de Conselleria (fortalezas y debilidades) del anterior plan de igualdad.

Así mismo se han incorporado las propuestas de acciones acordadas por la Comisión de Igualdad y negociadas en el Comité de Negociación de Igualdad. También se ha incorporado toda la Normativa vigente (LO 3/2007, RD 901/2020 y 902/2020, VIII Convenio Autonómico).

Su finalidad es el garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Información General del Plan

Entidad / Organización: AFANIAD

CIF / NIF: G12026100

Ámbito territorial: Comunitat Valenciana

Documento de elaboración: Propia

Versión: VI Plan de Igualdad AFANIAD

Centros de trabajo afectados por el presente Plan: Residencia, Centro de día, Programas y Vivienda.

Fecha inicio de vigencia: 01/01/2026

Fecha fin de vigencia: 31/12/2029

Comité Negociador de las acciones: Lidia Ten Camaño, Jose Guillem Perona y Sergia Forner Valles.

En reunión del 22 de enero, se acuerda seguir con la misma comisión del Plan anterior, paritaria, y se constituye la nueva Comisión de Igualdad para el Plan de Igualdad 2026-2029, con los siguientes miembros:

JOSE GUILLEM PERONA (en representación del Comité de Empresa)

LIDIA TEN CAMAÑO (en representación del Comité de Empresa)

MARIA DOLORES ORENGA ESCRICHE (En representación de responsable de Recursos Humanos de AFANIAD)

CLARA ORTIZ GARCIA (En representación de responsable de Programas)

Como experta en igualdad de parte del Comité de empresa, con voz pero sin voto:

EVA BORJA GONZALEZ (como especialista en Igualdad)

Como Agente de Igualdad de AFANIAD, con labores gestión del Plan y mediadora, con voz pero sin voto:

M^a JESUS MORALES FENOLLOSA (como agente de igualdad y coordinadora Plan)

Así mismo, se designó en reunión del 4 de diciembre, como persona autorizada para presentar el Presente Plan de Igualdad al registro REGCON, a la representante legal de AFANIAD, Dolores Melía Gregori, presidenta de AFANIAD.

Fecha de aprobación del presente Plan en reunión del 26 de enero de 2025.

El Plan de Igualdad 2026-2029 es de aplicación a la totalidad de AFANIAD, incluyendo:

- Todos los centros de trabajo.
- Todos los servicios, programas y recursos.
- Toda la plantilla, con independencia de la modalidad contractual, jornada, categoría profesional o centro de adscripción.

AFANIAD dispondrá de los medios necesarios para el desarrollo de las acciones negociadas.

2. Marco Normativo y Justificación

El Plan se elabora de conformidad con la normativa vigente, entre la que se incluye, de forma no exhaustiva la siguiente **Normativa estatal aplicable**:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva.
- Estatuto de los Trabajadores.
- *Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad – REGCON*

Normativa autonómica / requisitos de visado:

- Ley 9/2003, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Decreto 133/2007 de la Generalitat Valenciana: requisitos para visado.

- VIII Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.
- Normativa autonómica en materia de servicios sociales, acción concertada y subvenciones públicas.
- Requisitos específicos de inscripción/visado ante el Institut Valencià de les Dones mediante sede electrónica.

Para obtener el visado/autenticación de Plan de Igualdad en la Comunitat Valenciana, el presente plan debe estar registrado, depositado y publicado en la Conselleria de Economia, Hacienda y Empleo de la Comunidad Valenciana, en concreto en la plataforma REGCON.

3. Diagnóstico de Situación

Se ha realizado el diagnóstico de la empresa basado en la encuesta al personal anónima y voluntaria, en los registros de Recursos Humanos disponibles, y en la valoración por parte de los miembros de la Comisión de Igualdad y la experiencia que nos avala en las actuaciones realizadas en los planes anteriores.

A continuación se muestran los resultados:

- Valoración resultados encuesta:

La participación en el diagnóstico fue alta, con un total de 29 personas, lo que permite obtener una muestra representativa del personal. Los resultados muestran que 26 personas puntúan el Plan de Igualdad con 4 o 5, evidenciando una satisfacción elevada con las acciones y medidas implementadas.

En resumen, los resultados más significativos de la encuesta al personal:

Percepción de igualdad:

- 96,6% considera igualitarios los procesos de contratación, acceso y promoción.
- Limitaciones en conocimiento de protocolos, medidas de conciliación y formación.

Formación:

- 55% del personal contempla continuar estudios.
- Participación limitada en acciones del PI (10 personas).

Conciliación y corresponsabilidad:

- 82,8% declara corresponsabilidad en el hogar.
- Uso positivo de medidas de conciliación, necesidad de mayor visibilidad y registro sistemático.

Protocolos y comunicación:

- Conocimiento alto, aunque se recomienda reforzar comunicación operativa y cultura inclusiva.

La valoración de los resultados de las encuestas, sugieren la necesidad de reforzar la comunicación interna, así como de trabajar en la recuperación de un clima laboral positivo y en el reconocimiento profesional, para consolidar la percepción favorable y asegurar la implicación continua del personal en el Plan de Igualdad.

- Estadísticas de Composición de la plantilla:

- 66 personas, 62 mujeres y 4 hombres, predominio de sectores feminizados.
- Edad equilibrada: <30 y 30–40 años (cuidado de hijos/as), 41–54 y +55 (cuidado de personas mayores).
- Contratos: 51,7% indefinido a jornada completa, 17,2% indefinido parcial, 31% temporal estos últimos cubriendo interinidades como excedencias, reducciones jornada, permisos, bajas por IT, y aumento de necesidad organizacional.

- Retribuciones y auditoría salarial.

Cumplimiento total, tanto el registro anual como la auditoría retributiva al principio de cada plan, está ya se ha realizado, se adjunta en anexo; es necesario mantener estos registros periódicamente.

- Resultados del análisis comparativo del diagnóstico

Somos una entidad con más de 50 trabajadores, por lo que es obligado el cumplimiento de instaurar y continuar trabajando con los planes de igualdad.

Debido a las características de los servicios que se prestan desde los centros de AFANIAD, hay turnos de trabajo las 24 horas del día, durante los 365 días del año, lo que dificulta más la conciliación laboral, familiar y personal.

La composición por género evidencia una fuerte feminización de la plantilla, siendo la casi práctica totalidad de las personas trabajadoras mujeres, esto hace evidente que la estructura social sigue siendo muy patriarcal.

Valoración del Diagnóstico aprobado por la Comisión de Igualdad

Se ha realizado la valoración en noviembre de 2025, pone de manifiesto:

- Una plantilla altamente feminizada, característica estructural del sector de atención a personas con discapacidad.
- Procesos de acceso al empleo y promoción percibidos como igualitarios y transparentes, en cuando a hombres y mujeres, y si existe algún sesgo de preferencias de contratación, ha sido por decisión de dirección y de la Junta Directiva, sin que tenga nada que ver el sexo de las personas aspirantes.
- Necesidad de reforzar la comunicación interna, la formación en igualdad y la participación en las acciones del Plan.
- Valoración positiva de las medidas de conciliación existentes, con margen de mejora en su difusión y sistematización de incorporar nuevas medidas de conciliación, normativas y voluntarias, donde la empresa tendrá que destinar fondos económicos.
- Alto nivel de satisfacción global con el Plan de Igualdad anterior.

En resumen, la valoración nos da como resultado que la composición por género evidencia una fuerte feminización de la plantilla, siendo la práctica totalidad de las personas trabajadoras mujeres.

Esto sitúa a AFANIAD dentro de los sectores altamente feminizados, característicos de la intervención social y la atención a personas con discapacidad, trabajos reproductivos que culturalmente se han vinculado con la mujer, y concepción que difícilmente vamos a poder cambiar con nuestro plan, pero que si podemos seguir manteniendo alguna acción que beneficie la incorporación de hombres, en igualdad de resultados a la hora de contrataciones.

Se adjunta los anexos del Diagnóstico de la entidad, resultados de la encuesta, y evaluación de las fichas del plan anterior.

4. Objetivos del Plan de Igualdad 2026-2029

4.1. Objetivo general

Garantizar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en AFANIAD, integrando la perspectiva de género de forma transversal en la gestión de la entidad y mejorando las condiciones laborales, la conciliación y la corresponsabilidad.

4.2. Objetivos específicos

- Consolidar procesos del acceso al empleo, selección, y contratación libres de discriminación por razón de sexo.
- Garantizar una adecuada clasificación profesional.
- Proporcionar formación en igualdad, lenguaje no sexista y conciliación.
- Asegurar los sistemas de promoción en igualdad entre hombres y mujeres.
- Reforzar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
- Promover la salud laboral con enfoque de género.
- Conseguir una retribución conforme al principio de trabajo de igual valor.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- Prevenir y sensibilizar ante la violencia de género.
- Promocionar un lenguaje no sexista.

5. Metodología del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad 2026–2029 de AFANIAD se desarrolla conforme a una **metodología cíclica, participativa y orientada a la mejora continua**, basada en los siguientes principios:

- **Transversalidad:** integración de la perspectiva de género en todos los procesos de gestión de la entidad.
- **Participación:** implicación activa de la Comisión de Igualdad, Comité de Empresa, Dirección y áreas técnicas, así como las personas trabajadoras que quieran realizar aportaciones, y haciendo participe a todo el personal del Plan y sus acciones.
- **Evaluabilidad:** definición de indicadores claros, verificables y documentables.
- **Adecuación normativa:** alineación permanente con la normativa estatal y autonómica vigente.
- **Negociación:** Se realiza una negociación por el Comité Negociador de Igualdad con Dirección, para acordar las acciones que se van a desarrollar en el Plan.

La metodología se estructura en las siguientes fases continuas:

1. **Planificación:** definición de objetivos y acciones a partir del diagnóstico.
2. **Consolidación:** mediante la negociación e implantación de las acciones.
3. **Implementación:** ejecución progresiva de las medidas previstas.
4. **Seguimiento:** evaluación anual documentada del grado de ejecución e impacto.
5. **Revisión:** ajustes y mejoras derivadas de las evaluaciones y cambios normativos u organizativos.

Para cada acción del Plan se aplicará la siguiente metodología común:

- **Definición operativa:** descripción clara de la acción y su finalidad.
- **Medidas a desarrollar:** para conseguir implantar cada una de las acciones.
- **Asignación de responsabilidades:** identificación del área o personas responsables.
- **Dotación de recursos:** humanos, organizativos o formativos necesarios.

- **Ejecución:** desarrollo conforme al cronograma establecido.
- **Registro documental:** generación de evidencias (protocolos, actas, informes, registros).
- **Evaluación:** medición mediante indicadores de proceso y resultado.

6. Negociación de las acciones.

En reunión del 23 de diciembre, se ha negociado entre los miembros del comité negociador de la comisión de igualdad compuesto por los representantes del comité que componen la Comisión de Igualdad, y Dirección, las acciones presentadas desde la Comisión de Igualdad.

Propuestas Acciones a negociar:

- 1) El protocolo de selección revisar y mantenerlo con perspectiva de género y garantía de igualdad en el acceso al empleo
- 2) En los procesos de selección priorizar al sexo menos representado en igualdad de méritos
- 3) Presencia del Comité de Empresa en procesos de promoción interna para la igualdad de promoción de hombres y mujeres.
- 4) Revisión y actualización de DPT
- 5) La confección de la auditoria salarial por la gestoría externa especialista en la utilización de la herramienta del ministerio
- 6) Transparencia retributiva mediante el registro salarial actualizado
- 7) El Plan de formación y las acciones formativas, siempre que se pueda organizacionalmente, que se desarrollen la mayor parte de ellas en horario laboral.
- 8) La inclusión de formación y acciones de sensibilización en conciliación, tanto online y presencial que facilite la participación, para sensibilizar de las corresponsabilidades en el ámbito familiar.

- 9) La revisión los protocolos de conciliación para incluir la nueva normativa de ampliación de permiso por maternidad o paternidad.
- 10) La prioridad a la hora de elegir vacaciones de las personas con hijos/as menores e incluir además las personas con mayores a su cargo.
- 11) Negociar con dirección el incluir como nueva mejora de que las 2 semanas de días de descanso que hasta ahora se venían disfrutando después de ser mama o papa, pero que por convenio no nos corresponden, que se sigan teniendo en cuenta a la hora de la vuelta de permiso por maternidad o paternidad y se compatibilicen como vacaciones solamente en estas situaciones como mejora que le cuesta dinero a la empresa, pero es muy beneficiosa para las personas trabajadoras
- 12) Que las revisiones de PRL con perspectiva de género y cuidado de la mujer, que el seguimiento conjunto de la comisión y el comité de seguridad y salud se realice de forma bianual
- 13) Formación en cargas física y manejo ayudas técnicas
- 14) Actividades de convivencia y coaching
- 15) Eliminamos lo de tener el protocolo de LGTBI y que lo gestione aparte la entidad dentro del plan de calidad
- 16) Campañas periódicas de sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo
- 17) El seguimiento y la revisión protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
- 18) La confección de un protocolo de acompañamiento a la víctima de violencia de genero, creando un canal de confianza para la posible víctima.
- 19) Realizar campañas de sensibilidad en contra de la violencia de género y para dar a conocer el protocolo anterior
- 20) Publicitar y reforzar el servicio de acompañamiento a víctimas de violencia de género.
- 21) La realización de acciones y píldoras de igualdad dentro del horario laboral.

- 22) Incorporar contenidos de igualdad en la formación de acogida a nuevas incorporaciones
- 23) Publicitar el manual de comunicación no sexista del ministerio en lugar de hacer el propio nuestro.
- 24) Revisar progresivamente la documentación corporativa con enfoque inclusivo

De las 24 acciones presentadas, han acordado aprobarlas todas a excepción de la 3 y la 11, que son las siguientes acciones:

3) acción de la presencia del Comité de Empresa en procesos de promoción interna para la igualdad de promoción de hombres y mujeres.

No se llega a consenso, donde por parte del Comité de Empresa se propone en los procesos de promoción interna para la igualdad de promoción de hombres y mujeres.

Por parte del RLT (Representantes Legal de Trabajadores/as), pide la presencia en las entrevistas para corroborar el cumplimiento de los acuerdos previos al proceso de promoción.

La empresa no aprueba la medida, porque alega que no tener potestad para modificarlo, y ante la petición de consultar a la asociación para que se incorpore el cambio en el protocolo, alega que por los plazos marcados para la elaboración, negociación y aprobación del plan, no existe tiempo suficiente para proponer el cambio.

11) Negociar con Dirección la acción de incluir como nueva mejora de que las 2 semanas de días de descanso que hasta ahora se venían disfrutando después de ser mama o papa, pero que por convenio no nos corresponden, que se sigan teniendo en cuenta a la hora de la vuelta de permiso por maternidad o paternidad, y se compatibilicen como vacaciones solamente en estas situaciones como mejora que le cuesta dinero a la empresa, pero es muy beneficiosa para las personas trabajadoras.

Esta acción no se ha llegado a acuerdo, por el gasto adicional del coste de la misma, sin conocer previamente la cuantía económica a percibir en los conciertos.

Se negocia incluir en la acción 10, la necesidad de especificar en la preferencia de selección de vacaciones, como actuar en caso de que no haya responsabilidades.

En reunión de Comisión de Igualdad, del 22 de enero de 2026, convocada para la aprobación del presente Plan, si procede, la parte de miembros que representan al Comité manifiestan su disconformidad con el Plan, al no haber sido aprobada la acción 3, repasando todo el documento, pero no llegando a acuerdo para aprobar el Plan.

Se propone una reunión con el Comité negociador de Igualdad y AFANIAD, para negociar la acción 3, para el día siguiente.

Reunidas las partes, se llegan a las siguientes conclusiones:

Ni Dirección ni la Junta Directiva de AFANIAD están habilitados para incluir el procedimiento la presencia del Comité de empresa, según convenio laboral que nos rige .

Según el artículo 13 del, el “VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, código 8000033011999, de 21 de septiembre de 2021, dicho artículo detalla en cuanto a Vacantes y puestos de nueva promoción:

“Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo...La empresa comunicará a los trabajadores el baremo y sistema de selección que, previo informe técnico, haya acordado el Consejo de Centro u órgano equivalente, respetando siempre lo establecido por el estatuto de los trabajadores.

La empresa, como titular del Centro o servicio, decidirá los correspondientes contratos de trabajo”

La representante legal de AFANIAD, manifestó el compromiso de hacer todo lo que esté en sus manos y convocar a los diferentes Consejos de Centros, y para pagar los costes del informe técnico previo para la modificación de los procesos de selección.

Se propuso ampliar el anterior plan, pero debido a Debido a que las acciones se negociaron tardíamente, y que se espero que todos los miembros regresarán de vacaciones para estar presentes en la negociación y votación, se está fuera de plazo, por lo que hay que seguir con la negociación y aprobación del presente Plan.

En la reunión de negociación algunos de los miembros del Comité se posiciono en la vinculación de aprobar la medida a la firma del Plan, otros manifestaron que se si incluía

como un punto a trabajar durante el primer semestre del año, y que si luego se podía ampliar el Plan con dicha acción, una vez aprobada por los diferentes Consejos de Centro, estaban de acuerdo con la negociación.

El presente Plan se aprueba por la Comisión de Igualdad, por sus $\frac{3}{4}$ partes en fecha de 26 de enero de 2026, con una duración del 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

7. Áreas de intervención y acciones

Las Áreas de desarrollo y las acción asociadas a cada área del Plan de Igualdad AFANIAD, se desarrollan con la vinculación a cada objetivo, las y los profesionales responsables, indicadores y puesta en marcha.

A continuación, se desarrollan las acciones del Plan, integradas en tablas por área, con indicadores, responsables y cronograma 2026-2029.

El número de orden de las acciones se vuelven a reformular, ya que se han eliminado las acciones 3 y 11.

Área A: Acceso al empleo, selección y contratación

En esta área, se pretende promocionar la igualdad de oportunidades en procesos de contratación, eliminando cualquier sesgo de género en la selección de las personas candidatas, y en nuestro caso, teniendo en cuenta la feminización de nuestra plantilla de trabajo. En el anterior Plan, las acciones aplicadas han logrado consolidar procesos igualitarios, transparentes y con garantías objetivas. La implantación del protocolo, la comunicación al Comité de Empresa y la adopción del lenguaje no sexista han generado una estructura estable y homogénea. Las acciones propuestas en esta área, son:

Objetivo	Acción	Implan- tación	Respon- sable	Medidas a desarrollar	Indica- dores	Dura- ción
Garantizar igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo	Acción 1. El protocolo de selección, revisarlo y mantenerlo con perspectiva de género y garantía de igualdad en el acceso al empleo.	Conti- nuada	RRHH / Comi sión Igualdad	Revisión anual del protocolo de selección; análisis de adecuación normativa y sectorial; validación por la Comisión de Igualdad; difusión interna a las personas responsables de selección; archivo del protocolo actualizado como evidencia documental.	Proto- colo actúa- lizado	2026- 2029
Favorecer equilibrio de género	Acción 2. En los procesos de selección priorizar al sexo menos representado en igualdad de méritos	Conti- nuada	RRHH	Aplicación del criterio de acción positiva únicamente en supuestos de igualdad objetiva de méritos; constancia documental del proceso selectivo; revisión anual de resultados agregados.	Regis- tros de contra- tación	2026- 2029

Área B. Clasificación profesional y promoción

En esta área, se pretende garantizar la igualdad en la promoción interna y acceso a puestos de responsabilidad, o superiores con transparencia en los criterios igualitarios entre hombres y mujeres, en los criterios de acceso a mejores puestos de trabajo.

Las acciones de esta área, son:

Objetivo	Acción	Implan- tación	Respon- sable	Medidas desarrollar	Indica- dores	Dura- ción
Garantizar igualdad en la clasificación	Acción 3. Revisión y actualización de DPT	Se real- izará en 2027 y en 2029.	RRHH / Comi- sión Iguar-dad	Revisión periódica de los documentos de clasificación profesional; contraste con las funciones reales de los puestos y con el convenio colectivo vigente; validación por la Comisión de Igualdad; archivo documental de las versiones actualizadas.	Protoco lo revisad o	2027- 2029

Área C. Retribuciones y auditoría salarial

En esta área, y siguiendo la normativa, se asegurarán los registros retributivos anuales y auditoría salarial para evitar posibles brechas existentes entre hombres y mujeres, para una igualdad salarial transparente por un mismo valor de trabajo.

Las acciones de esta área, son:

Objetivo	Acción	Implan- tación	Respon- sable	Medidas desarrollar	Indica- dores	Dura- ción
Realizar auditoría salarial conforme al RD 902/2020	Acción 4. Confección de la auditoría salarial por la gestoría externa especialista en la utilización de la herramienta del ministerio	Obligatoria. Se realizará al principio de cada Plan	Adminis- tración	Recopilación de datos retributivos desagregados por sexo y puestos de igual valor; análisis de brechas salariales y factores explicativos; elaboración del informe de auditoría; validación por la Comisión de Igualdad; definición de medidas correctoras si procede.	Informe de auditoría	2026
Realizar registros salariales para la igualdad retributiva	Acción 5. Transparencia retributiva mediante el registro salarial actualizado	Continuada de forma anual	Adminis- tración	Actualización anual del registro retributivo conforme a la normativa; verificación de coherencia con el sistema de clasificación profesional; puesta a disposición de la RLT; archivo documental de versiones actualizadas.	Registro vigente	2026- 2029

Área D. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En esta área, se pretende la mejora de la calidad del trabajo, y la oportunidad de la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, al ser un sector muy feminizado es necesario una mayor difusión, comunicación y accesibilidad de las medidas de conciliación para alcanzar a toda la plantilla y reforzar la corresponsabilidad interna y externa. Las acciones de esta área, son:

Objetivo	Acción	Implan- - tación	Respon- - sable	Medidas - desarrollar	Indica- - dores	Dura- - ción
Ampliar y flexibilizar la formación en igualdad en horario de trabajo.	Acción 6. El Plan de formación y las acciones formativas, siempre que se pueda organizacionalmente, que se desarrollen la mayor parte de ellas en horario laboral.	Continuada	Dirección y Responsable de RRHH	Mejora voluntaria a la hora de ofrecer las acciones formativas programadas en el Plan de Formación	Memoria anual de formación.	2026-2029
Ofrecer acciones y facilitar la formación y sensibilización para la corresponsabilidad	Acción 7. La inclusión de formación y sensibilización en conciliación, tanto online y presencial que facilite la participación, para sensibilizar de las corresponsabilidades en el ámbito familiar.	Continuada	RRHH / Comisión	Se realizará e incluirá micro formación y acciones de sensibilización que conciencien el reparto de tareas-.	Memoria de formación y registro acciones de sensibilización.	2026 a 2029

Incluir los derechos de conciliación que amplíe la normativa vigente	Acción 8. La revisión de los protocolos de conciliación para incluir la nueva normativa de ampliación de permiso por maternidad o paternidad.	Continuada	Responsable de RRHH	Siempre que la normativa cambie o se publiquen nuevas medidas, se revisará e incluirán las mismas	Registros de protocolo de conciliación del plan de calidad	2026 a 2029
Mejorar la conciliación del personal con menores o mayores dependientes a su cargo.	Acción 9. La prioridad en elección de vacaciones para personas con menores o personas dependientes a cargo, incorporando como asignarlas en el caso de coincidier dos personas y no tengan preferencias elegidas.	La pauta de elegir en caso de empate de condiciones en 2026, resto, continuada	Dirección / responsable de RRHH	Definición de criterios objetivos y transparentes; comunicación interna previa al periodo vacacional; aplicación homogénea en todos los centros; registro agregado de solicitudes y concesiones para seguimiento anual.	Registros de vacaciones	2026-2029

Área E. Salud laboral con perspectiva de género

En esta área, se pretende desarrollar las políticas de promoción de la salud, específicamente para las mujeres, que son la mayoría en nuestra plantilla de trabajo, atendiendo tanto la carga física como la psicosocial.

Las acciones de esta área, son:

Objetivo	Acción	Implan- tación	Respon- sable	Medidas desarrollar	Indica- dores	Dura- ción
Comunicar y realizar seguimiento del PRL con enfoque de género	Acción 10 .Que las revisiones de PRL con perspectiva de género y cuidado de la mujer, que el seguimiento conjunto de la comisión y el comité de seguridad y salud se realice de forma bianual	en 2027 y 2029	PRL / Comité SS	Incorporación del enfoque de género en la evaluación de riesgos; análisis específico de puestos feminizados; coordinación bianual con el Comité de Seguridad y Salud; emisión de informes y seguimiento de medidas preventivas.	Informes PRL	2026- 2029
Realización de formación para la prevención de riesgos físicos	Acción 11. Formación en cargas físicas y manejo de ayudas técnicas	Conti- nuada	PRL	Programación anual de acciones formativas prácticas; adaptación a los distintos puestos y turnos; registro de asistencia; evaluación de la aplicación en el puesto de trabajo.	Memoria plan de formación	2026- 2029

Mejorar el ambiente laboral para el Bienestar psicosocial	Acción 12 .Actividades de convivencia y coaching laboral	Conti- nuada	Dirección	Diseño de acciones de mejora del clima laboral; sesiones de convivencia y acompañamiento; participación voluntaria; evaluación cualitativa del impacto y propuestas de mejora.	Participación	2027- 2029
---	---	-----------------	-----------	--	---------------	---------------

Área F. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En esta área, hay que seguir trabajando con el Protocolo de actuación frente el acoso sexual, garantizando el canal de denuncia y difundiendo el protocolo para evitar cualquier situación de acoso. Las acciones de esta área, son:

Objetivo	Acción	Implan- tación	Respon- sable	Medidas a desarrollar	Indica- dores	Dura- ción
Derivar al Plan de Calidad acciones LGTBI	Acción 13. Se elimina el Protocolo de acoso en LGTBI	Refor- mulada.	Respon- sable de calidad	Seguimiento externo.	Figura en el Plan de Calidad	2026- 2029

Sensibilización y detección temprana	Acción 14. Campañas periódicas de sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo	Continuada	Dirección	Diseño de campañas informativas anuales; difusión a través de canales internos accesibles; recordatorio de los canales de denuncia y acompañamiento; registro de acciones realizadas y evaluación básica de alcance.	Nº campañas	2026-2029
Prevención y protección	Acción 15. El seguimiento y la revisión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Continuada	Comisión de Igualdad / RRHH	Revisión del protocolo conforme a la normativa vigente y a las directrices administrativas; incorporación de un procedimiento claro de actuación, garantías de confidencialidad y no represalia; validación por la Comisión de Igualdad; difusión interna accesible a toda la plantilla; archivo documental del protocolo actualizado.	Protocolo revisado	2026

Área G. Violencia de género

En esta área, hay que desarrollar medidas de atención a las víctimas de violencia de género y la sensibilización y denuncia de cualquier tipo de dichas situaciones.

Las acciones de esta área, son:

Objetivo	Acción	Implan- tación.	Respon- sable	Medidas a desarrollar	Indica- dores	Dura- ción
Ofrecer protección y acompañamiento a las posibles víctimas.	Acción 16. La confección de un protocolo de acompañamiento a víctimas de violencia de género, creando un canal de confianza para la posible víctima.	Nueva	Comi- sión de Igualdad / Dirección	Elaboración del protocolo con enfoque de protección integral; definición de canal confidencial y seguro; coordinación con servicios públicos especializados; validación por la Comisión de Igualdad; difusión interna accesible; archivo documental.	Protocolo aprobado	2026
Sensibilizar y prevenir sobre la violencia de género.	Acción 17. Campañas de sensibilización contra la violencia de género y difusión del protocolo	Nueva	Dirección	Diseño anual de campañas; utilización de fechas clave; difusión de recursos y derechos; registro de acciones y alcance.	Nº campañas	2026- 2029
Realizar el apoyo continuado a las posibles víctimas de violencia de género.	Acción 18. El refuerzo y la publicación del servicio de acompañamiento a víctimas de violencia de género	Conti- nuada	Dirección	Difusión periódica del servicio; coordinación con recursos externos; seguimiento agregado de intervenciones con garantía de confidencialidad.	Nº derivaciones	2026- 2029

Área H. Formación en igualdad

En esta área, se debe realizar acciones formativas en igualdad y sensibilización ante sesgos inconscientes mediante talleres y cursos de concienciación. Las acciones de esta área, son:

Objetivo	Acción	Implan- tación	Respon- sable	Medidas a desarrollar	Indica- dores	Dura- ción
Sensibili- zar a la plantilla del personal en igualdad	Acción 19. La realización de acciones y píldoras de igualdad dentro del horario laboral	Refo- rmulada	RRHH	Detección anual de necesidades; programación en horario laboral y formatos accesibles; contenidos sobre igualdad, acoso y violencia de género; registro de asistencia y evaluación.	Nº acciones formativas	2026- 2029
Formar al personal de nueva incorporación	Acción 20. La incorporación de contenidos de igualdad en la formación de acogida a nuevas incorporaciones	Nueva	RRHH	Integración de módulo básico de igualdad en la acogida; entrega de materiales informativos; registro de personas formadas.	% nuevas incorpo- raciones formadas	2026- 2029

Área I: COMUNICACIÓN NO SEXISTA

En esta área, se debe seguir promocionando el lenguaje no sexista dentro de toda comunicación interna y externa.

Las acciones de esta área, son:

Objetivo	Acción	Implan- tación	Respon- sable	Medidas desarrollar	Indica- dores	Dura- ción
Difundir y aplicar el Lenguaje no sexista	Acción 21. Difundir y aplicar el manual de comunicación no sexista del Ministerio	Refor- mulada	Dirección	Difusión interna del manual; incorporación de criterios inclusivos en documentos y comunicaciones; sensibilización básica; seguimiento de aplicación.	Difusión realizada	2026- 2029
Incorporar el lenguaje no sexista en la Cultura organizacional	Acción 22. La realización de la revisión progresiva De la documentación corporativa con enfoque inclusivo hombre y mujer	Conti- nuada	Dirección	Identificación de documentos prioritarios; adaptación progresiva del lenguaje; validación interna; archivo de versiones actualizadas.	Nº documentos revisados	2026- 2029

8. Cronograma de implantación

Se adjunta anexo con el documento de la tabla Excel del cronograma del desarrollo de las acciones durante todo el Plan desde enero de 2026 hasta diciembre de 2029.

Todas las acciones estarán vigentes todo el Plan.

9. seguimiento y evaluación

Se establece un sistema de **seguimiento** con las siguientes características:

- Reunión trimestral ordinaria de la Comisión de Igualdad para analizar el grado de ejecución y poner en marcha las acciones, y extraordinaria cuando sea necesario.
- Elaboración de un **informe bianual de seguimiento**, que incluirá:
 - Acciones ejecutadas y pendientes.
 - Resultados de los indicadores.
 - Dificultades detectadas y propuestas de mejora.
- Comunicación de los resultados a la plantilla.

En 2029 se realizará una **evaluación final**, que servirá de base para el diseño del siguiente Plan de Igualdad con elaboración de informe de seguimiento y propuesta de mejoras.

10. Aprobación y vigencia

El presente Plan será aprobado por la Comisión Negociadora y tendrá vigencia del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2029.

ANEXO: Cronograma de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad (2026–2029)

El presente cronograma integra la planificación temporal, los responsables, los indicadores y las evidencias de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para el periodo 2026–2029, constituyendo una herramienta operativa para la Comisión de Igualdad y la Dirección.

Área A. Acceso al empleo, selección y contratación

Acción	Responsable	Indicadores	Evidencias	2026	2027	2028	2029
Acción 1. Protocolo de selección con perspectiva de género	RRHH / Comisión de Igualdad	Protocolo actualizado	Protocolo vigente, actas Comisión	●	●	●	●
Acción 2. Prioridad sexo menos representado	RRHH	Nº procesos aplicados	Registros de contratación	●	●	●	●

Área B. Clasificación profesional y promoción

Acción	Responsable	Indicadores	Evidencias	2026	2027	2028	2029
Acción 3. Revisión y actualización DPT	RRHH / Comisión de Igualdad	DPT revisada	Documentación DPT	6	7	8	9

Área C. Retribuciones y auditoría salarial

Acción	Responsable	Indicadores	Evidencias	2026	2027	2028	2029
Acción 4. Auditoría salarial RD 902/2020	Administración	Informe elaborado	Informe auditoría	▲			
Acción 5. Registro salarial anual	Administración	Registro actualizado	Registros salariales	●	●	●	●

Área D. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Acción	Responsable	Indicadores	Evidencias	2026	2027	2028	2029
Acción 6. Formación en igualdad en horario laboral	Dirección / RRHH	Nº acciones formativas	Memoria de formación	●	●	●	●
Acción 7. Formación en corresponsabilidad	RRHH / Comisión de Igualdad	Nº acciones	Registros formativos	●	●	●	●
Acción 8. Revisión protocolos de conciliación	RRHH	Protocolos revisados	Protocolos actualizado s	●	●	●	●

Acción 9.	Dirección /	Nº	Registros	•	•	•	•
Prioridad	RRHH	solicitudes	de				
vacaciones con			vacaciones				
cargas familiares							

Área E. Salud laboral con perspectiva de género

Acción	Responsable	Indicadores	Evidencias	2026	2027	2028	2029
Acción 10.	PRL /	Informes	Informes y		▲		▲
PRL con	Comité SS	PRL	actas				
perspectiva							
de género							
Acción 11.	PRL	Nº	Memoria	•	•	•	•
Formación		formaciones	formación				
en riesgos							
físicos							
Acción 12.	Dirección	Participación	Registros de		•	•	•
Bienestar			participación				
psicosocial							

Área F. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Acción	Responsable	Indicadores	Evidencias	2026	2027	2028	2029
Acción 13.	Responsable	Inclusión	Plan de	•	•	•	•
Acciones	de Calidad	en Plan	Calidad				
LGTBI en							
Plan de							
Calidad							

Acción 14.	Dirección	Nº	Registros	•	•	•	•
Campañas de sensibilización frente al acoso		campañas	de campañas				
Acción 15.	Comisión de	Protocolo	Protocolo	▲			
Revisión protocolo de acoso	Igualdad / RRHH	revisado	actualizado				

Área G. Violencia de género

Acción	Responsabl e	Indicadores	Evidencia s	202 6	202 7	202 8	202 9
Acción 16.	Comisión de	Protocolo	Protocolo	▲			
Protocolo acompañamiento o víctimas	Igualdad / Dirección	aprobado	y difusión				
Acción 17.	Dirección	Nº	Registros	•	•	•	•
Campañas violencia de género		campañas	campañas				
Acción 18.	Dirección	Nº	Registros	•	•	•	•
Servicio acompañamiento o víctimas		derivacione s	agregado s				

Área H. Formación en igualdad

Acción	Responsable	Indicadores	Evidencias	2026	2027	2028	2029
Acción 19. Píldoras formativas en igualdad	RRHH	Nº acciones	Registros asistencia	●	●	●	●
Acción 20. Formación igualdad nuevas incorporaciones	RRHH	% incorporaciones formadas	Registros acogida	●	●	●	●

Área I. Comunicación no sexista

Acción	Responsable	Indicadores	Evidencias	2026	2027	2028	2029
Acción 21. Difusión manual lenguaje no sexista	Dirección	Difusión realizada	Comunicaciones internas	●	●	●	●
Acción 22. Revisión documentación corporativa	Dirección	Nº documentos revisados	Documentación actualizada	●	●	●	●



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidència i Conselleria
d'Igualtat i Polítiques Inclusives



**SISTEMA PÚBLIC
VALENCIÀ DE
SERVEIS SOCIALS**



CENTROS CONCERTADOS INTEGRADOS EN EL SISTEMA PÚBLICO VALENCIANO DE SERVICIOS SOCIALES
PROGRAMAS SUBVENCIONADOS POR LA VICEPRESIDENCIA Y CONTELLERIA DE IGUALDAD, Y OTROS FINES SOCIALES 0.7 IRPF

34 de 35

Edición 0

Nota de seguimiento y evaluación

El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará con carácter anual por la Comisión de Igualdad, mediante el análisis de los indicadores definidos y la verificación de las evidencias documentales. Se elaborará un informe anual de seguimiento y, al finalizar el periodo de vigencia en 2029, una evaluación final que servirá de base para el siguiente Plan de Igualdad.



AFANIAD – Asociación de Niños y Adultos con Discapacidad

Entidad Declarada de Utilidad Pública desde 2008

Tel. 964665763- 655564938 12600 Vall d'Uixó (Castellón)
CENTRO SOCIAL / VIVIENDA TUTELADA: C/ Burriana, Nº 10, bajo /1er
Tel. 964 660 286 – 655 564 938 12600 Vall d'Uixó (Castellón)





**GENERALITAT
VALENCIANA**

**Vicepresidència i Conselleria
d'Igualtat i Polítiques Inclusives**



**SISTEMA PÚBLIC
VALENCIÀ DE
SERVEIS SOCIALS**



**CENTROS CONCERTADOS INTEGRADOS EN EL SISTEMA PÚBLICO VALENCIANO DE SERVICIOS SOCIALES
PROGRAMAS SUBVENCIONADOS POR LA VICEPRESIDENCIA Y CONTELLERIA DE IGUALDAD, Y OTROS FINES SOCIALES 0.7 IRPF**

35 de 35

Edición 0



AFANIAD – Asociación de Niños y Adultos con Discapacidad

Entidad Declarada de Utilidad Pública desde 2008

Tel. 964665763- 655564938 12600 Vall d'Uixó (Castellón)
CENTRO SOCIAL / VIVIENDA TUTELADA: C/ Burriana, Nº 10, bajo /1er
Tel. 964 660 286 – 655 564 938 12600 Vall d'Uixó (Castellón)

