

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

“Efectividad de los planes de igualdad para la eliminación de la discriminación de las mujeres trabajadoras. Un estudio de casos: Residencias de mayores de Castilla y León”

ANA ROSA CERRÓN MANZANO

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

PALENCIA, 24 DE JUNIO DE 2025



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ACADÉMICO 2024-2025

TRABAJO FIN DE GRADO

“Efectividad de los planes de igualdad para la eliminación de la discriminación de las mujeres trabajadoras. Un estudio de casos: Residencias de mayores de Castilla y León”

Trabajo presentado por: Ana Rosa Cerrón Manzano

Tutor: Miguel Lamoca Pérez

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

Palencia, 24 de Junio de 2025

INDICE

1.1. Introducción, justificación y objetivos	2
1.2. Introducción	2
1.3. Justificación	3
1.4. Objetivos.....	7
2. Fundamentos técnicos	7
2.1. Teorías igualdad de género en el ámbito laboral.....	7
2.2. Concepto de discriminación laboral por razón de sexo	10
2.3. Normativas sobre igualdad	13
2.4. Planes de Igualdad para eliminar la discriminación laboral por razón de sexo	16
2.4.1. Elementos esenciales y estructura.....	17
3. Análisis de planes	20
3.1. Marco geográfico	20
3.2. Metodología, número y tipo de planes analizados.....	25
3.3. Análisis.	27
3.3.1. Residencia Niño Jesús.....	27
3.3.2. Residencia Hogar San José.....	37
3.3.3. Clece Vitam	44
3.4. Especial Referencia a Protocolos de Acoso sexual y por razón de sexo	53
4. Conclusiones.....	55
5. Bibliografía	62
6. Anexos	65
6.1. Anexo 1. Encuesta.....	65
6.2. Anexo 2. Plan de Igualdad Residencias Niño Jesús S.L	
6.3. Anexo 3. Plan de Igualdad Residencia Hogar San José	
6.4. Anexo 4. Plan de Igualdad Clece Vitam S.A	

1. Introducción, justificación y objetivos

1.1. Introducción

La igualdad de género y la eliminación de la Discriminación de las mujeres en el ámbito laboral en España han experimentado una evolución significativa a lo largo de las últimas décadas, avalada por el impulso de la conciencia social, la promulgación de leyes y directivas tanto a nivel nacional como europeo, y la actuación de diversos agentes sociales.

A pesar de los avances legislativos, como la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la posterior legislación de desarrollo**, la eliminación de la discriminación por razón de sexo en diversos ámbitos, incluyendo el laboral, sigue siendo un desafío pendiente.

La **brecha salarial**, la infravaloración de profesiones feminizadas, la **dificultad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, la **discriminación en el acceso al empleo y en la promoción profesional**, así como la **violencia de género en el ámbito laboral** sigue siendo una realidad que constituyen una barrera para la igualdad efectiva y la eliminación de la Discriminación.

En este contexto, los **planes de igualdad** emergieron como una herramienta fundamental que se definen como un *“conjunto planificado de medidas, adoptadas tras un diagnóstico de la situación de la empresa o entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que tienen como objetivo alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y eliminar la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral”* (Ley Orgánica 3/2007, art. 46).

No se trata de una mera declaración de principios, sino de la implementación de acciones concretas en áreas como: el acceso al empleo, la clasificación profesional, la formación, la promoción, la retribución, la conciliación y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, entre otras.

El sector de **residencias de mayores**, se caracteriza por una alta feminización de su plantilla, superando significativamente la presencia masculina en la mayoría de las categorías profesionales, especialmente en los puestos de atención directa a las personas residentes, como gerocultoras, auxiliares de enfermería y personal de limpieza.

Esta alta feminización forma parte de una tendencia histórica de la **feminización del trabajo de cuidados**, asociado a roles de género tradicionales.

A pesar de esta mayoría numérica, estas mujeres se enfrentan a una serie de **condiciones laborales específicas** que pueden generar o perpetuar desigualdades de género.

Las características principales de este entorno laboral las podemos definir como: **alta demanda física y emocional** (el cuidado de personas mayores dependientes implica tareas que requieren esfuerzo físico, movilización de residentes, y una importante carga emocional derivada del contacto diario con personas vulnerables y sus familias, **salarios relativamente bajos** (en comparación con otros sectores con niveles de cualificación similares), **horarios de trabajo irregulares y a turnos** (incluyendo noches y fines de semana), y una **alta prevalencia de contratos a tiempo parcial**, en muchos casos no deseados. Estas condiciones laborales dificultan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, afectando de manera desproporcionada a las mujeres, quienes tradicionalmente han asumido una mayor parte de las responsabilidades familiares.

Podemos señalar que se trata de un sector en el que existe una **segregación vertical**. A pesar de la alta presencia de mujeres en las categorías profesionales de base, su representación en **puestos de dirección y gestión** suele ser significativamente menor. Esto indica la existencia de **techos de cristal** que dificultan el ascenso profesional de las mujeres, limitando sus oportunidades de desarrollo y liderazgo en el sector.

Esta infrarrepresentación en puestos de mayor responsabilidad también puede ejercer influencia en la toma de decisiones y en la priorización de políticas sensibles a las necesidades de la mayoría de la plantilla femenina.

La **valoración social y profesional** ha sido menos reconocida y remunerada en comparación con otros sectores.

Finalmente, es importante considerar la **influencia de los estereotipos de género** en la organización del trabajo y en las expectativas hacia las mujeres trabajadoras en este sector. Se puede dar por sentado que las mujeres poseen inherentemente ciertas habilidades para el cuidado, lo que puede invisibilizar la profesionalización y la necesidad de una formación y un reconocimiento adecuados.

1.2 Justificación

La realidad laboral en España, y particularmente en sectores específicos como el de la dependencia, y más concretamente en Castilla y León, aún refleja la persistencia de diversas formas de discriminación por razón de sexo. Esta discriminación se pone de manifiesto por ejemplo en la infrarrepresentación femenina en ciertos puestos de trabajo.

El presente Trabajo de Fin de Grado se centra en las problemáticas que afrontan las mujeres que trabajan en las residencias de mayores de Castilla y León, y en el análisis empírico de tres planes de igualdad registrados en REGCON de 3 empresas de ámbito territorial, tamaño y gestión diferentes.

En el contexto de esta comunidad, las especiales características de su mercado laboral, y las políticas nacionales y autonómicas en materia de igualdad contribuyen

a la implementación de unas dinámicas que pueden perpetuar o contribuir a la erradicación de la Discriminación femenina.

Analizar la situación específica de las mujeres trabajadoras en este sector en la región es fundamental para comprender los desafíos particulares a los que se enfrentan y para evaluar la pertinencia y efectividad de los planes de igualdad como herramienta para promover una igualdad real y eliminar la discriminación en los centros de trabajo.

La discriminación laboral por razón de sexo no solo constituye una injusticia individual, sino que también representa un obstáculo para el progreso social y económico. Que priva a las organizaciones del talento y la experiencia, limita la innovación, la productividad así como la calidad de los servicios ofrecidos. En el sector de residencias de mayores, donde la calidad del cuidado depende en gran medida del compromiso y la cualificación de su personal, la discriminación de las mujeres trabajadoras puede tener consecuencias directas en el bienestar de las personas residentes.

La presente investigación se centra en el análisis del impacto de los planes de igualdad en la eliminación de la discriminación de las mujeres trabajadoras en el caso específico de las residencias de mayores de Castilla y León. Dada la alta feminización y las particulares condiciones laborales que caracterizan a este sector en la región, resulta crucial examinar si los planes de igualdad se están implementando de manera efectiva y si están contribuyendo a generar un entorno laboral más justo, equitativo y libre de discriminación para las mujeres.

A través del análisis documental de los planes de igualdad y de otra normativa y literatura relevante, este trabajo busca ofrecer una visión detallada de la situación actual y proponer reflexiones y posibles vías para fortalecer el papel de los planes de igualdad como herramienta para la consecución de la igualdad de género en este importante sector de Castilla y León.

Desde una perspectiva **académica y práctica**, esta investigación busca contribuir al conocimiento existente sobre la efectividad de los planes de igualdad, especialmente en el sector de la Dependencia en Castilla y León. Este estudio aspira a ofrecer una visión más clara sobre el potencial de los planes de igualdad como herramienta para construir un entorno laboral más justo, equitativo y libre de discriminación para las mujeres trabajadoras en las residencias de mayores de Castilla y León.

Desde una **perspectiva laboral**, la igualdad de género es crucial para **dignificar las profesiones del cuidado**, reducir la brecha salarial, mejorar las condiciones de trabajo (horarios, conciliación), y facilitar el acceso a la formación y la promoción profesional para las mujeres en este sector no solo es una cuestión de justicia laboral, sino también una **estrategia para atraer y retener talento**.

Si bien existen estudios e investigaciones a nivel nacional sobre la implementación y la efectividad de los planes de igualdad en diversos sectores, resulta **crucial y necesario generar conocimiento específico sobre su impacto en el contexto particular de la Comunidad Autónoma de Castilla y León**, y más concretamente, en el sector de las residencias de mayores dentro de esta región. Esta necesidad se fundamenta en una serie de factores que hacen que el contexto regional sea relevante y potencialmente diferenciado.

En segundo lugar, el **sector de las residencias de mayores en Castilla y León** puede presentar características específicas que afecten a la implementación y el impacto de los planes de igualdad. Estas particularidades podrían incluir la estructura de la propiedad de las residencias (públicas, privadas, concertadas), el tamaño promedio de los centros, la prevalencia de convenios colectivos provinciales específicos, y las dinámicas propias del mercado laboral del sector en la región. Comprender estas especificidades es esencial para analizar si los planes de igualdad están abordando de manera efectiva los desafíos particulares que enfrentan las mujeres trabajadoras en este sector dentro de Castilla y León.

La **existencia de políticas y estrategias autonómicas de igualdad** puede generar un marco específico que influya en el desarrollo y la efectividad de los planes de igualdad en la región. Analizar cómo se articulan estas políticas con la implementación de los planes a nivel de empresa y cómo se supervisa su cumplimiento en Castilla y León es fundamental para comprender el panorama completo.

Conocer el nivel de conciencia y el compromiso de las empresas y los agentes sociales en Castilla y León hacia la igualdad en el sector de residencias de mayores puede ayudar a interpretar los resultados de la implementación de los planes.

Finalmente, la **generación de conocimiento específico sobre el impacto de los planes de igualdad en Castilla y León** puede proporcionar información valiosa en al abordaje de la negociación y mejoras de esta herramienta así como para el desarrollo de programas de apoyo específicos para el sector de residencias de mayores en la comunidad autónoma.

En definitiva, la necesidad de un conocimiento específico sobre el impacto de los planes de igualdad en el contexto de Castilla y León se justifica por la singularidad de su mercado laboral, las posibles particularidades del sector de residencias de mayores en la región, la existencia de políticas autonómicas de igualdad y la relevancia de contar con información precisa para la toma de decisiones a nivel regional. Esta investigación busca contribuir a llenar este vacío de conocimiento y a ofrecer una visión más precisa de la situación en este ámbito concreto.

Este estudio puede aportar valor de diversas maneras:

- **Generación de conocimiento específico:** Al centrarse en un contexto geográfico y sectorial particular (Castilla y León y residencias de mayores), la investigación puede generar conocimiento detallado y contextualizado sobre la implementación y el impacto de los planes de igualdad en un ámbito donde la literatura específica podría ser limitada.

El análisis documental riguroso de una muestra de planes de igualdad, convenios e informes proporcionará datos empíricos que pueden ser analizados para identificar patrones, tendencias y posibles correlaciones entre las características de los planes y la situación laboral de las mujeres.

Los hallazgos sobre las características de los planes existentes, los desafíos identificados y las posibles buenas prácticas pueden servir de guía para las residencias de Castilla y León (y de otras regiones) en el diseño, implementación y revisión de sus propios planes de igualdad, permitiéndoles adoptar enfoques más efectivos y adaptados a las necesidades de su plantilla femenina.

Puede proporcionar información útil para la negociación colectiva, permitiendo identificar áreas prioritarias para la inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios del sector y para el desarrollo de recomendaciones y directrices conjuntas.

Pueden informar el diseño y la evaluación de políticas públicas a nivel regional destinadas a promover la igualdad en el sector de los cuidados, incluyendo la posible necesidad de desarrollar directrices específicas, ofrecer apoyo técnico o fortalecer los mecanismos de supervisión.

- **Trabajadoras del sector:** Al visibilizar la situación específica de las mujeres en las residencias de mayores y al analizar el potencial de los planes de igualdad para abordar sus necesidades, la investigación puede contribuir a generar conciencia y a impulsar la demanda de condiciones laborales más justas e igualitarias.

En definitiva, la contribución potencial de este estudio radica en su capacidad para generar conocimiento específico y relevante sobre un tema crucial en un sector con características particulares, ofreciendo información empírica y recomendaciones prácticas que puedan beneficiar tanto a la comunidad académica como a los actores involucrados en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral de las residencias de mayores de Castilla y León.

1.3 Objetivos

Objetivo General

Analizar el impacto de los planes de igualdad en la eliminación de la discriminación de las mujeres trabajadoras en las residencias de mayores de Castilla y León.

Objetivos Específicos

Describir las características de 3 planes de igualdad implementados en las residencias de mayores de Castilla y León.

Analizar a través del análisis documental la efectividad de los planes de igualdad en la reducción de la discriminación en diferentes ámbitos (retribución, promoción, condiciones laborales, etc.).

Evaluar a través del análisis documental la relación entre la implementación de planes de igualdad y la eliminación de la Discriminación en el entorno laboral

Identificar los principales desafíos y buenas prácticas en el diseño y la implementación de planes de igualdad en las residencias de mayores de Castilla y León.

2. Fundamentos técnicos

Para enmarcar la Discriminación femenina en el ámbito laboral es importante analizar el concepto de discriminación laboral por razón de género, su asociación con el género femenino así como realizar un recorrido por las distintas teorías de la igualdad de género, la normativa reguladora y los planes de igualdad como una de las herramientas para erradicar o disminuir esa discriminación femenina en el entorno económico-laboral-social.

2.1. Teorías igualdad de género en el ámbito laboral.

Para comprender la persistencia de las desigualdades de género en el mercado de trabajo, es fundamental apoyarse en diversas teorías que ofrecen marcos explicativos sobre sus orígenes, manifestaciones y mecanismos de perpetuación. A continuación, se detallan algunas de las perspectivas más influyentes en el estudio de la igualdad de género en el ámbito laboral.

1. Teoría del Capital Humano

La **Teoría del Capital Humano** postula que las disparidades en los resultados laborales, como las diferencias salariales o la segregación ocupacional entre hombres y mujeres, se deben primordialmente a las inversiones que los individuos realizan en su propio capital humano. Desde esta óptica, desarrollada por autores como **Gary Becker (1964)**, se argumenta que aquellos con mayores niveles de educación, formación específica y experiencia laboral continua acceden a mejores oportunidades y remuneraciones en el mercado.

Sin embargo, al aplicar esta teoría al análisis de las desigualdades de género, surgen importantes matices. La crítica central a la teoría del capital humano, en el contexto de la igualdad de género, radica en su limitada capacidad para incorporar y explicar los **factores estructurales y socioculturales** que influyen en las decisiones y oportunidades de las mujeres (Toribio García, 2019). No considera suficientemente cómo los **roles de género tradicionales** y las **expectativas sociales** pueden condicionar las inversiones de las mujeres en ciertas áreas educativas o su permanencia en el mercado laboral, especialmente debido a las responsabilidades de cuidado. De este modo, la teoría puede subestimar el impacto de la discriminación inherente al sistema, que restringe el acceso femenino a determinadas oportunidades o desvaloriza sus inversiones de capital humano si estas se enmarcan en sectores feminizados.

2. Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral

La **Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral** ofrece una visión que desafía la idea de un mercado homogéneo y competitivo. Propone que el mercado de trabajo se divide en **segmentos diferenciados**, cada uno con sus propias características en cuanto a condiciones de empleo, salarios y estabilidad. Doeringer y Piore (1971) fueron pioneros en distinguir entre un **mercado primario** – caracterizado por empleos estables, bien remunerados, con buenas condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional– y un **mercado secundario** – definido por la precariedad, bajos salarios, escasa seguridad y limitadas posibilidades de ascenso–.

Desde una perspectiva de género, esta teoría es particularmente relevante porque las mujeres, históricamente, han tendido a estar **sobrerrepresentadas en el mercado secundario** (Toribio García, 2019). Esta distribución no se explica únicamente por elecciones individuales, sino por la existencia de **barreras estructurales** y la influencia de los **roles de género tradicionales** que canalizan a las mujeres hacia ocupaciones con peores condiciones. En sectores altamente feminizados, como el de cuidados en residencias de mayores, esta segmentación se manifiesta claramente en salarios más bajos, horarios irregulares y contratos temporales, condiciones que perpetúan la desventaja laboral femenina.

3. Teoría de la Discriminación Estadística

La **Teoría de la Discriminación Estadística**, propuesta por **Edmund Phelps (1972)**, sugiere que los empleadores, ante la falta de información perfecta sobre la productividad individual de cada trabajador, recurren a **estereotipos y generalizaciones** basadas en características grupales para tomar decisiones de contratación y promoción. En el caso de las mujeres, esta teoría postula que los empleadores pueden asumir, de manera anticipada, una menor continuidad laboral o una menor disponibilidad debido a las responsabilidades familiares (OIT, 2018).

Esta percepción generalizada, aunque no se corresponda con la realidad de cada mujer individualmente, lleva a decisiones discriminatorias. Por ejemplo, un empleador podría preferir contratar a un hombre para un puesto de liderazgo o con altas exigencias de disponibilidad, asumiendo que una mujer tendrá "problemas de conciliación" o se ausentará por maternidad, aun cuando no haya pruebas individuales de ello. Este tipo de discriminación "por inferencia" resulta en barreras significativas para el acceso y la promoción de las mujeres, limitando sus oportunidades laborales basándose en supuestos estadísticos sesgados que no se aplican necesariamente a la persona individual.

4. Teoría de la Igualdad de Oportunidades

La **Teoría de la Igualdad de Oportunidades** se enfoca en la premisa de que la igualdad de género en el ámbito laboral solo puede lograrse mediante la **eliminación activa de barreras estructurales** y la promoción de políticas que garanticen un acceso equitativo a todos los recursos y posiciones. A diferencia de otras teorías que pueden centrarse en las decisiones individuales o en el resultado final, esta perspectiva pone el acento en la **igualdad de partida** y en la remoción de obstáculos que impiden el pleno desarrollo profesional de las mujeres.

Organismos como la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** enfatizan que la igualdad efectiva requiere no solo cambios legislativos que prohíban la discriminación, sino también transformaciones culturales profundas que desafíen y superen los **estereotipos de género** arraigados en la sociedad y en las propias organizaciones (OIT, 2018). Implica implementar medidas proactivas, como la formación en igualdad, la promoción de la corresponsabilidad, la transparencia retributiva y la creación de entornos libres de acoso, para asegurar que todas las personas, independientemente de su sexo, tengan las mismas posibilidades de acceder, permanecer y progresar en el empleo.

5. Teoría de la Interseccionalidad

La **Teoría de la Interseccionalidad**, concepto acuñado por **Kimberlé Crenshaw (1989, 1991)**, representa un marco analítico crucial para comprender la complejidad de las desigualdades laborales. Esta perspectiva va más allá de la discriminación por un único factor (como el género) para analizar cómo **múltiples identidades sociales** –como el género, la raza, la clase social, la etnia, la edad, la orientación sexual o la discapacidad– interactúan y se cruzan para producir **formas únicas y multidimensionales de opresión y privilegio**.

En el ámbito laboral, la interseccionalidad permite visibilizar cómo una mujer puede enfrentar una **discriminación compuesta** debido a la confluencia de varias de sus pertenencias identitarias. Por ejemplo, una mujer racializada no solo experimenta la discriminación por ser mujer, sino también por su raza, y la interacción de ambas puede generar barreras laborales específicas y más severas que las que enfrentarían un hombre racializado o una mujer blanca (Crenshaw,

1991). Esto es especialmente relevante en sectores como el de residencias de mayores, donde la plantilla femenina puede ser heterogénea en cuanto a origen, edad o condición migratoria. La interseccionalidad invita a un análisis más matizado y a la implementación de políticas de igualdad que reconozcan y aborden estas experiencias de discriminación combinada, garantizando que las medidas no solo beneficien a un grupo homogéneo de "mujeres", sino a la diversidad de identidades femeninas presentes en el mercado de trabajo.

2.2. Concepto y tipos de discriminación laboral por razón de sexo

La discriminación laboral por razón de sexo o género es una forma de desigualdad que ocurre cuando una persona recibe un trato desfavorable en el ámbito laboral por ser hombre o mujer, o por no ajustarse a los roles tradicionales de género. Esta discriminación está **prohibida por la ley en España** (artículo 14 de la Constitución Española, Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre otras), pero sigue presente de forma abierta o encubierta

A continuación, se detallan las principales formas y manifestaciones de la discriminación laboral por razón de sexo, cruciales para comprender las dinámicas presentes en sectores como el de residencias de mayores.

Discriminación Directa

La **discriminación directa** ocurre cuando se excluye, se trata de forma menos favorable o se perjudica de manera explícita a una persona precisamente por su sexo. Es una forma de discriminación donde la causalidad entre el sexo y el trato desfavorable es clara y demostrable. Un ejemplo paradigmático es el rechazo a la contratación de una mujer por el hecho de estar embarazada o por encontrarse en edad fértil. A pesar de los avances legislativos, esta forma de discriminación no ha desaparecido. Como señala Pérez (2020), "la discriminación directa aún es frecuente en procesos de selección y promoción, especialmente en pymes" (p. 78), lo que subraya que la mera prohibición legal no siempre es suficiente para erradicarla.

Discriminación Indirecta

Por otro lado, la **discriminación indirecta** se manifiesta a través de la aplicación de normativas, criterios o prácticas que, siendo aparentemente neutrales o imparciales, en la práctica resultan desproporcionadamente perjudiciales para las personas de un determinado sexo. La clave aquí no es la intencionalidad explícita de discriminar, sino el **impacto desfavorecedor** que se produce. Un ejemplo ilustrativo en el ámbito laboral es la exigencia de una disponibilidad horaria total o ilimitada para acceder a puestos de alta responsabilidad. Aunque esta condición podría parecer neutra, en sociedades donde las mujeres tradicionalmente asumen una mayor carga de las responsabilidades de cuidado y familiares, esta medida las sitúa en una clara desventaja, limitando su acceso a dichos puestos (OIT, 2018). Este tipo

de discriminación es más insidiosa, ya que su origen suele radicar en sesgos estructurales y no en una intención maliciosa directa (Aguilar Idáñez & Adame, 2017).

Discriminación por Embarazo y Maternidad

Una forma particularmente grave y explícitamente prohibida de discriminación directa es aquella que se produce por **embarazo o maternidad**. Muchas mujeres, a pesar de la protección legal, siguen enfrentándose a represalias, despidos o un trato desfavorable durante el embarazo, la solicitud de permisos relacionados con la maternidad, o al reincorporarse a sus puestos de trabajo tras una baja maternal (Marín, 2019). En España, el **artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015)** declara nulo de pleno derecho cualquier despido que tenga su origen en estas circunstancias, subrayando la especial vulnerabilidad y protección que la legislación otorga a las trabajadoras en esta etapa de sus vidas. Esta prohibición busca salvaguardar el derecho fundamental al trabajo y la no discriminación de las mujeres que deciden ser madres.

Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** representan formas severas de discriminación laboral que atentan directamente contra la dignidad de la persona. El **artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007** define el **acoso sexual** como cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, no deseado que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Por su parte, el **acoso por razón de sexo** se refiere a cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el mismo propósito o efecto. Ambos tipos de acoso constituyen una violación de los derechos fundamentales y un obstáculo insalvable para la igualdad efectiva en el ámbito laboral. La prevalencia de estas conductas sigue siendo preocupante; según datos del Instituto de la Mujer (2022), una de cada cuatro mujeres en España ha manifestado haber sufrido acoso sexual en su lugar de trabajo, lo que evidencia la necesidad de medidas preventivas y protocolos de actuación rigurosos en las organizaciones.

Segregación Laboral Horizontal y Vertical

La **segregación laboral** describe la distribución desigual de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y se manifiesta de dos formas principales:

- **Segregación Horizontal:** Refiere a la **concentración de mujeres y hombres en diferentes sectores o tipos de ocupaciones**. Tradicionalmente, las mujeres han predominado en sectores que, a menudo, gozan de menor valoración social, reconocimiento profesional y remuneración, como los trabajos de cuidados (incluyendo el sector de residencias de mayores), servicios, educación o sanidad (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Esta distribución no es aleatoria, sino

que es producto de factores históricos, culturales y sociales que asocian ciertas habilidades y roles a cada género.

- **Segregación Vertical:** También conocida como el fenómeno del "**techo de cristal**", esta forma de segregación alude a las **dificultades y barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender a puestos de mayor jerarquía, responsabilidad y poder** dentro de una misma ocupación o sector. A pesar de una alta presencia femenina en las bases de ciertas profesiones, su representación disminuye drásticamente a medida que se asciende en la escala jerárquica. Esto se debe a una combinación de factores, incluyendo estereotipos de género sobre el liderazgo, sesgos inconscientes en los procesos de promoción, falta de políticas de conciliación efectivas que apoyen la carrera profesional de las mujeres, y la escasez de modelos femeninos en puestos de dirección (Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 2021).

Brecha Salarial de Género

La **brecha salarial de género** es una de las manifestaciones más palpables de la desigualdad laboral y se refiere a la diferencia promedio entre los salarios brutos de hombres y mujeres por hora, mes o año. En España, el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2023) reporta una brecha salarial del 18%, lo que significa que las mujeres perciben, en promedio, un 18% menos que los hombres. Este fenómeno es multifactorial y se explica por una combinación de elementos como:

- **Concentración femenina en empleos peor pagados:** Ligado a la segregación horizontal, las mujeres suelen ocupar puestos en sectores y ocupaciones con salarios intrínsecamente más bajos, como el sector de cuidados, incluso cuando requieren alta cualificación y responsabilidad (Organización Internacional del Trabajo, 2019).
- **Parcialidad involuntaria:** Un alto porcentaje de mujeres trabaja a tiempo parcial de manera involuntaria, a menudo por la necesidad de asumir responsabilidades de cuidado familiar. Los empleos a tiempo parcial suelen tener menores salarios por hora, menos beneficios y oportunidades de progresión profesional (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023).
- **Interrupciones de carrera por motivos de cuidado:** Las pausas en la trayectoria profesional debido a la maternidad o el cuidado de dependientes impactan negativamente en la antigüedad, la experiencia acumulada y, consecuentemente, en el potencial salarial de las mujeres.
- **Subvaloración de profesiones feminizadas:** Los trabajos típicamente desempeñados por mujeres tienden a ser sistemáticamente infravalorados y peor remunerados en comparación con trabajos de igual valor desempeñados por hombres (Eurofound, 2020).

- **Discriminación directa en la fijación salarial:** Aunque prohibida, persisten casos donde se paga menos a una mujer que a un hombre por realizar el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

2.3. Normativas sobre igualdad

El **principio de igualdad de género en el ámbito laboral** constituye un pilar fundamental del ordenamiento jurídico tanto español como europeo. A lo largo de las últimas décadas, se ha tejido una red normativa que abarca desde disposiciones constitucionales hasta leyes orgánicas, reales decretos y directivas comunitarias. Este corpus legal tiene como objetivo primordial erradicar la discriminación por razón de sexo en el empleo, asegurar la igualdad de oportunidades y fomentar una participación equitativa de mujeres y hombres en todas las esferas profesionales (Ley Orgánica 3/2007; Constitución Española, 1978). No obstante, es crucial reconocer que la mera existencia de un marco legal no es suficiente; su implementación efectiva demanda la puesta en marcha de políticas activas, una supervisión institucional constante y una profunda transformación de las estructuras organizativas inherentes al mercado de trabajo.

Normativa Nacional Clave

La legislación española ha sido instrumental en la configuración de un entorno legal que promueve y protege la igualdad de género en el empleo.

La Constitución Española de 1978

La **Constitución Española de 1978** sitúa la igualdad como uno de los valores supremos del Estado de Derecho. En este sentido, su **artículo 14** es explícito al proscribir cualquier forma de discriminación, incluyendo aquella basada en el sexo. De manera complementaria, el **artículo 35** consagra el derecho fundamental al trabajo en condiciones de dignidad y sin la posibilidad de establecer diferencias salariales injustificadas (Constitución Española, 1978). La literalidad del artículo 14 subraya este compromiso: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo..." (Constitución Española, 1978, art. 14).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Esta **Ley Orgánica** representa la columna vertebral de la legislación española en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. No solo define conceptos jurídicos esenciales como la **discriminación directa e indirecta** o el **acoso sexual y por razón de sexo**, sino que también establece un conjunto de medidas correctoras y preventivas en el entorno laboral. Entre estas medidas, destaca la obligatoriedad de implementar **planes de igualdad** en empresas con un determinado número de trabajadores, así como la instauración de mecanismos de seguimiento y sanción para garantizar su cumplimiento. El espíritu de la ley queda

reflejado en su artículo 4.1, que subraya que "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es informador del ordenamiento jurídico y se integrará en la interpretación y aplicación de las normas" (Ley Orgánica 3/2007, art. 4.1).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

El **Estatuto de los Trabajadores** es otra pieza fundamental en la protección de la igualdad en el empleo. Su **artículo 17** prohíbe de forma categórica cualquier manifestación de discriminación laboral basada en el sexo. Un aspecto crucial, especialmente relevante en el ámbito de los cuidados, es la disposición del **artículo 8.2**, que declara la **nulidad de pleno derecho de cualquier despido motivado por el embarazo o la maternidad** (Real Decreto Legislativo 2/2015). Además, esta normativa impone a la **negociación colectiva** la responsabilidad de integrar cláusulas que promuevan activamente la igualdad y asegura garantías en materia de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**.

3. Normativa Reglamentaria Reciente y Específica

Para materializar los principios de igualdad, se han desarrollado reglamentos específicos que detallan su aplicación práctica.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

Este **Real Decreto** es fundamental para la operatividad de los planes de igualdad. Regula de forma exhaustiva su elaboración, contenido y el procedimiento de registro oficial. Se establece que estos planes deben incluir un diagnóstico pormenorizado de la situación de la empresa en materia de igualdad, la definición de medidas específicas y la implementación de sistemas rigurosos de seguimiento y evaluación (Real Decreto 901/2020). La obligatoriedad de estos planes se ha introducido progresivamente, atendiendo al tamaño de la empresa, hasta consolidarse plenamente en el año 2022.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Este reglamento introduce un principio esencial: la **transparencia retributiva**. Obliga a todas las empresas, sin distinción de tamaño, a mantener un **registro salarial desagregado por sexo**, permitiendo así identificar posibles desigualdades. Adicionalmente, para las empresas que están obligadas a tener un plan de igualdad, este Real Decreto establece la exigencia de realizar **auditorías salariales**, con el fin de asegurar que la remuneración por un trabajo de igual valor sea la misma para hombres y mujeres (Real Decreto 902/2020).

4. Normativa de la Unión Europea: Un Marco Supranacional

La legislación española en materia de igualdad se integra y complementa con el marco jurídico más amplio de la **Unión Europea**, que ha sido un motor constante en el fortalecimiento del principio de igualdad a través de sus tratados y directivas.

- El **artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)** establece de manera inequívoca la exigencia de **igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor**, constituyendo un pilar fundamental de la política social europea.
- La **Directiva 2006/54/CE**, de 5 de julio de 2006, es crucial al promover la **igualdad de trato en el empleo y la ocupación**, estableciendo un marco común para la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en estos ámbitos (Directiva 2006/54/CE).
- Más recientemente, la **Directiva (UE) 2019/1158**, de 20 de junio de 2019, ha introducido derechos fundamentales relacionados con la **conciliación de la vida personal y profesional**. Esta directiva persigue fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, estableciendo, por ejemplo, permisos parentales que buscan ser igualitarios y promueven la corresponsabilidad (Directiva (UE) 2019/1158).

5. Convenios Internacionales: Compromisos Globales

España, como miembro de la comunidad internacional, ha ratificado diversos **convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, los cuales actúan como referencias esenciales en la protección global contra la discriminación en el ámbito laboral. Estos tratados internacionales, de obligado cumplimiento, complementan la legislación nacional y deben ser interpretados conjuntamente con ella para una aplicación integral de los derechos de igualdad.

- El **Convenio núm. 100 de la OIT (1951)** se centra en la **igualdad de remuneración** entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, siendo un referente histórico en la lucha contra la brecha salarial.
- El **Convenio núm. 111 de la OIT (1958)** aborda la **discriminación en el empleo y la ocupación**, abarcando cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos como el sexo que anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato.
- El **Convenio núm. 190 de la OIT (2019)**, el más reciente en esta materia, reconoce y combate la **violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, incluyendo el acoso sexual, estableciendo un marco para la prevención y protección de los trabajadores.

Estos instrumentos internacionales refuerzan el compromiso de España con los estándares globales de igualdad y no discriminación, proporcionando una base sólida para la implementación de políticas y prácticas en el ámbito laboral.

2.4. Planes de Igualdad para eliminar la discriminación laboral por razón de sexo

En el dinámico y a menudo complejo panorama de la igualdad de género en el ámbito laboral, los **planes de igualdad** han emergido como un instrumento estratégico y esencial para combatir la discriminación por razón de sexo y fomentar una igualdad genuina y eficaz en las organizaciones. Estos planes no son meras declaraciones de buenas intenciones; representan un **compromiso formal y estructurado** por parte de las empresas y entidades para identificar, analizar y subsanar las desigualdades existentes en su seno (Ley Orgánica 3/2007). Para ello, implican la implementación de un conjunto de medidas concretas y evaluables.

A diferencia de las políticas generales de igualdad, los planes de igualdad se distinguen por su **carácter planificado y sistemático** (Real Decreto 901/2020). Su diseño suele comenzar con un **diagnóstico de situación exhaustivo**, que analiza la realidad de la organización desde una perspectiva de género. Este diagnóstico permite identificar posibles desigualdades o situaciones de discriminación en áreas cruciales como el acceso y la selección de personal, la formación, la promoción profesional, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y la comunicación interna.

Este análisis detallado se convierte en la **base para la elaboración de un conjunto de medidas específicas**, cuidadosamente adaptadas a las necesidades y particularidades de cada organización. Estas acciones no se limitan a asegurar una igualdad de trato meramente formal, sino que persiguen corregir las **desigualdades de facto** y promover la igualdad de oportunidades, abordando las causas profundas de la discriminación (Real Decreto 901/2020). Por ejemplo, un plan de igualdad podría contemplar iniciativas para erradicar sesgos de género en los procesos de selección, establecer criterios objetivos y transparentes para la promoción, implementar políticas de conciliación que fomenten la corresponsabilidad parental y familiar, o desarrollar protocolos específicos para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso.

La **obligatoriedad de los planes de igualdad** ha ido expandiéndose progresivamente en España, afectando actualmente a un número significativo de empresas en función de su tamaño y sector. Esta exigencia legal subraya el reconocimiento de los planes como una **herramienta indispensable para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad** y para avanzar hacia un mercado laboral más justo y equitativo (Real Decreto 901/2020).

Más allá de su dimensión jurídica, los planes de igualdad ofrecen un **valor estratégico considerable** para las organizaciones. Su correcta implementación

puede contribuir a mejorar el clima laboral, incrementar la motivación y el compromiso de la plantilla, potenciar la imagen corporativa y la reputación de la empresa, y facilitar la atracción y retención de talento diverso (Pérez, 2020). Al fomentar la igualdad de oportunidades, estos planes promueven un entorno de trabajo más inclusivo y productivo, donde se optimizan las capacidades y el potencial de todas las personas, sin importar su sexo.

En el contexto específico del sector de residencias de mayores, caracterizado por una alta feminización de su plantilla y por condiciones laborales particulares que pueden generar desigualdades, los planes de igualdad se perfilan como una **herramienta de especial relevancia**. Pueden abordar desafíos como la brecha salarial, la segregación vertical, las dificultades de conciliación en un sector con horarios complejos, y la necesidad de valorar adecuadamente las profesiones feminizadas (OIT, 2019). Al implementar medidas adaptadas a las características de este sector, los planes de igualdad tienen el potencial de mejorar sustancialmente las condiciones de trabajo de las mujeres, promover su desarrollo profesional y contribuir activamente a la eliminación de la discriminación en todas sus formas.

En resumen, los planes de igualdad constituyen un instrumento dinámico y en constante evolución. Para asegurar su eficacia y su contribución real a la construcción de un ámbito laboral donde la igualdad de género sea una realidad tangible, requieren un **compromiso continuo por parte de las organizaciones**, una participación activa de la representación de los trabajadores, y un seguimiento y evaluación periódicos (Ley Orgánica 3/2007; Real Decreto 901/2020).

2.4.1. Elementos Esenciales y Estructura

Los planes de igualdad se han consolidado como un instrumento clave en la política de igualdad de género en el ámbito laboral español. Estas herramientas permiten detectar desigualdades estructurales, implementar medidas correctoras y evaluar los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres dentro de las organizaciones. A través de los planes de igualdad se busca garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades, y combatir de forma directa e indirecta la discriminación por razón de sexo (Ley Orgánica 3/2007; Real Decreto 901/2020).

Concepto y Finalidad del Plan de Igualdad

Conforme al **artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, un plan de igualdad se define como un conjunto organizado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de situación, cuyo propósito es alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, así como eliminar la discriminación por razón de sexo. La ley establece de forma clara que estos planes deben ser instrumentos prácticos y bien estructurados: "Los planes de igualdad deben contener un diagnóstico de situación, objetivos concretos, medidas

específicas, un calendario de actuaciones, un sistema de seguimiento y evaluación y una comisión negociadora" (Ley Orgánica 3/2007, art. 46.2).

Marco Normativo Específico

El desarrollo normativo más reciente que refuerza la obligatoriedad y el contenido de los planes de igualdad se concreta en dos textos fundamentales:

- El **Real Decreto 901/2020**, que regula detalladamente el proceso de elaboración, el contenido mínimo y el registro oficial de los planes de igualdad.
- El **Real Decreto 902/2020**, que establece el principio de igualdad retributiva y potencia el deber de transparencia salarial, introduciendo la obligación de las auditorías salariales.

Estas normativas han consolidado la obligatoriedad de los planes de igualdad para empresas con más de 50 personas trabajadoras, exigiendo además su registro en el **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas (REGCON)**, gestionado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (Real Decreto 901/2020).

Estructura y Contenido de un Plan de Igualdad

Un plan de igualdad debe elaborarse mediante un proceso de **negociación con la representación legal de las personas trabajadoras**, garantizando la participación de quienes serán los principales actores de su implementación (Real Decreto 901/2020, art. 8). Su contenido, tal como establece el Real Decreto 901/2020, debe incluir, como mínimo, los siguientes elementos esenciales:

a. **Diagnóstico de Situación:** Es la piedra angular del plan y debe realizarse con carácter previo a la adopción de cualquier medida. Este diagnóstico debe analizar las condiciones laborales desde una **perspectiva de género** en áreas como: el proceso de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo (incluyendo una auditoría salarial entre mujeres y hombres), el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina en ciertos puestos, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Es fundamental que este análisis utilice tanto **datos cuantitativos** (como números, porcentajes, y brechas salariales) como **cualitativos** (percepciones, testimonios, y la cultura organizacional) (Real Decreto 901/2020, art. 8.1).

b. **Objetivos:** A partir del diagnóstico, se deben establecer objetivos generales y específicos orientados a eliminar las desigualdades identificadas. Estos objetivos deben ser **concretos, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo definido (SMART)**, para facilitar su seguimiento y evaluación. Ejemplos de objetivos podrían ser: reducir la brecha salarial en un porcentaje determinado en un plazo de dos años, aumentar la presencia femenina en cargos directivos, o implantar medidas de conciliación flexibles aplicables a toda la plantilla.

c. **Medidas Concretas:** Son las acciones específicas que la empresa implementará para alcanzar los objetivos definidos. Pueden incluir: la modificación de procesos de selección para garantizar la igualdad de oportunidades, la puesta en marcha de programas de formación en igualdad de género, la realización de auditorías salariales anuales, la implantación de protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, o la flexibilización de horarios para fomentar la conciliación y corresponsabilidad.

d. **Calendario de Aplicación:** Es imprescindible establecer un cronograma detallado que precise el momento de aplicación de cada medida, el orden de implementación, los plazos previstos y los responsables de su ejecución. Este calendario es crucial para la planificación y el control efectivo del plan (Real Decreto 901/2020, art. 8.5).

e. **Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión:** El plan debe contemplar mecanismos claros para evaluar periódicamente el cumplimiento de las medidas y verificar si los objetivos se están logrando. Es fundamental definir **indicadores de evaluación** (por ejemplo, el número de mujeres en puestos directivos, la participación en formaciones de igualdad), la periodicidad de los informes de seguimiento y los responsables de esta tarea (Real Decreto 901/2020, art. 8.6).

f. **Composición de la Comisión Negociadora:** Dado que el plan debe ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, el documento debe especificar cómo se constituyó esta comisión, quiénes la integran y qué metodología de trabajo se siguió durante el proceso de negociación.

Registro del Plan de Igualdad

Una vez que el plan de igualdad ha sido aprobado tras el proceso de negociación, su **inscripción es obligatoria** en el **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas (REGCON)**, gestionado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (Real Decreto 901/2020, art. 11). Este registro no solo confiere publicidad y transparencia al plan, sino que también es un requisito legal para todas las empresas obligadas a disponer de él (aquellas con 50 o más trabajadores/as), y también para las que lo hayan adoptado de forma voluntaria.

Impacto y Utilidad Práctica

Numerosos estudios e informes institucionales han evidenciado que la implementación de planes de igualdad contribuye significativamente a la mejora de las condiciones laborales y a la consecución de la igualdad efectiva. Entre sus impactos más relevantes se encuentran:

- La **reducción de la brecha salarial de género**, a través de una mayor transparencia y valoración objetiva de los puestos (Real Decreto 902/2020; OIT, 2018).

- La **promoción de una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad**, contribuyendo a romper el "techo de cristal" (Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 2021).
- La **mejora de los índices de conciliación y corresponsabilidad**, facilitando la flexibilidad laboral y la distribución equitativa de las responsabilidades familiares (Directiva (UE) 2019/1158).
- La **prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo** en el lugar de trabajo, mediante la implementación de protocolos y la sensibilización del personal (Ley Orgánica 3/2007).

Un ejemplo de su impacto positivo se refleja en datos como los del Instituto de la Mujer (2022), que sugieren que "las empresas con planes de igualdad activos y evaluados presentan un 30% menos de conflictos laborales relacionados con discriminación de género".

Jurisprudencia Relevante

La jurisprudencia española ha respaldado y consolidado la importancia de los planes de igualdad. Un ejemplo significativo es la **Sentencia del Tribunal Supremo (STS 234/2021)**, que determina que la ausencia de un plan de igualdad en empresas obligadas puede ser considerada una infracción grave. Además, esta carencia puede tener efectos jurídicos adversos en procesos de despido, negociación colectiva o cuestiones retributivas. La propia sentencia subraya este deber: "La empresa tiene el deber legal de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y el plan de igualdad es el instrumento normativo por excelencia para lograrlo" (STS 234/2021).

3. Análisis de planes

3.1. Marco geográfico

El sector de la dependencia en Castilla y León, y específicamente el subsector de las residencias de mayores, constituye una parte fundamental de su estructura social y económica. Su **tamaño** se ha incrementado significativamente en las últimas décadas, impulsado por el envejecimiento progresivo de la población y el aumento de la prevalencia de situaciones de dependencia. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2025), **Castilla y León es una de las comunidades autónomas con mayor índice de envejecimiento en España**. A fecha de **junio de 2025**, el índice de envejecimiento en Castilla y León alcanzó un récord de **234.17%**. Esto significa que hay 234 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16 años. Solo Asturias presenta índices superiores. Este contexto demográfico sitúa a la región como una de las que presenta una mayor demanda de plazas residenciales que a su vez se traduce directamente en una mayor necesidad de profesionales para cubrir los puestos de trabajo en estos centros.

	2025 %
Total Nacional	148,14
01 Andalucía	128,10
02 Aragón	163,17
03 Asturias, Principado de	270,96
04 Balears, Illes	118,63
05 Canarias	154,09
06 Cantabria	199,66
07 Castilla y León	234,17
08 Castilla - La Mancha	137,92
09 Cataluña	134,46
10 Comunitat Valenciana	146,67
11 Extremadura	172,22
12 Galicia	233,26
13 Madrid, Comunidad de	130,45
14 Murcia, Región de	102,96
15 Navarra, Comunidad Foral de	137,67
16 País Vasco	182,13
17 Rioja, La	160,26
18 Ceuta	80,81
19 Melilla	58,69

Índice de Envejecimiento 2025	
Total Nacional	148,14%
07 Castilla y León	234,17%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Instituto Nacional de Datos de la Estadística del Padrón Continuo (EPC).

Dentro de la comunidad, **Zamora es la provincia más envejecida de España**, con un índice de envejecimiento del **333%**. Las provincias menos envejecidas de la región son Segovia (178), Burgos (195%) y Valladolid (189)

	2024 %
05 Ávila	219,24
09 Burgos	195,52
24 León	269,77
34 Palencia	238,97
37 Salamanca	243,45
40 Segovia	178,04
42 Soria	201,54
47 Valladolid	189,35
49 Zamora	333,74

Fuente: INE. Indicadores de estructura de la población 7 de junio 2025. Últimos datos 2024

Las **características** principales del sector de residencias de mayores en Castilla y León incluyen una diversidad de tipologías de centros (públicos, concertados y privados), con diferentes capacidades y modelos de atención. Predomina una atención centrada en la persona, aunque con desafíos persistentes en la ratio profesional/residente y la calidad de los servicios en algunos casos (Martínez-Rodríguez et al., 2021). La feminización de la fuerza laboral es una característica muy marcada, con una mayoría de mujeres ocupando puestos de atención directa (gerocultoras, enfermeras, etc.), a menudo con condiciones laborales exigentes y salarios relativamente bajos (Comisiones Obreras, 2022).

En el ámbito público la Junta de Castilla y León gestiona las siguientes 20 residencias de mayores:

- Residencia Mixta P. Mayores. Ávila
- Residencia Mixta P. Mayores. Miranda de Ebro
- Residencia Mixta P. Mayores “Burgos I”. Burgos
- Residencia Asistida P. Mayores “Fuentes Blancas”. Burgos
- Residencia de P. Mayores “Virgen de las Viñas”. Aranda de Duero
- Residencia de P. Mayores “Las Merindades”. Villarcayo

- Residencia Mixta P. Mayores. Ponferrada
- Residencia Mixta P. Mayores. León
- Residencia de P. Mayores “Santo Martino”. León
- Centro Socio-Sanitario “Valle de Laciana”. Villablino
- Residencia de P. Mayores. Palencia
- Residencia Mixta P. Mayores “San Juan de Sahagún”. Salamanca
- Residencia Mixta P. Mayores. Segovia
- Residencia Asistida P. Mayores. Segovia
- Residencia Mixta “Los Royales”. Soria
- Residencia de P. Mayores “Virgen del Rivero”. San Esteban de Gormaz
- Residencia Mixta P. Mayores “Parquesol”. Valladolid
- Residencia Asistida P. Mayores “La Rubia”. Valladolid
- Residencia Mixta P. Mayores “Los Tres Árboles” Zamora
- Residencia Mixta P. Mayores. Benavente

Fuente: Junta de Castilla y León. (s.f.). Residencias para personas mayores. Recuperado de <https://serviciosociales.jcyl.es/web/es/personas-mayores/residencias-para-personas-mayores.html>

Número de Residencias de Mayores en Castilla y León por Provincias (Año 2022)

Provincia	Número de Centros
Ávila	44
Burgos	88
León	120
Palencia	46
Salamanca	92
Segovia	43
Soria	30
Valladolid	99
Zamora	61
Total Castilla y León	623

Nota: Estos datos corresponden al año 2022, según el censo del IMSERSO.

Características del Personal en Centros de Atención a Personas Mayores (Año 2022)

En los centros de atención a personas mayores de Castilla y León, se emplea a un total de **22.004 personas trabajadoras**, este personal se distribuye entre los distintos modelos de gestión. Esta distribución refleja la diversidad de entidades que operan en el sector¹.

Centros de atención a personas mayores					
Modelo de gestión	Plantilla		Subcontratado		Total
	Núm.	% Mod.	Núm.	% Mod.	Núm.
Titularidad pública y gestión privada con lucro	1.052	95,3%	52	4,7%	1.104
Titularidad pública y gestión privada sin lucro	288	90,0%	32	10,0%	320
Titularidad y gestión pública	4.013	96,8%	131	3,2%	4.144
Titularidad y gestión privada con lucro	10.132	94,9%	545	5,1%	10.677
Titularidad y gestión privada sin lucro	5.598	97,2%	161	2,8%	5.759
Total	21.083	95,8%	921	4,2%	22.004
* % Mod.: Porcentaje sobre el total de ese modelo de gestión					

Personal por Sexo:

Hombres	Mujeres	Total
2701	19308	22004

La distribución de este personal según su tipo de jornada es la siguiente:

- **Jornada Completa:** 15.855 personas, lo que representa el 72,1% del total.
- **Jornada Parcial:** 6.149 personas, lo que equivale al 27,9% del total.

¹ Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). (2022). *Centros Residenciales Dirigidos a Personas Mayores y a Personas con Discapacidad: Castilla y León - Principales Resultados Año 2022*. Gobierno de España, Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, Secretaría de Estado de Derechos Sociales.

En cuanto a su **importancia socioeconómica**, el sector de las residencias de mayores genera un volumen considerable de empleo en la región, especialmente en áreas rurales donde puede representar una fuente significativa de puestos de trabajo (Junta de Castilla y León, 2020). Además de su función asistencial y de cuidado, el sector contribuye a la economía regional a través de la actividad de las propias residencias, la demanda de bienes y servicios asociados (alimentación, limpieza, suministros, etc.) y el impacto en el bienestar de las familias que encuentran en estos centros un recurso para el cuidado de sus mayores dependientes. La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, ha impulsado el crecimiento y la profesionalización del sector, reconociendo el derecho a la atención y estableciendo un marco para la planificación y financiación de los servicios.

Las condiciones laborales del personal que trabaja en las residencias de mayores de Castilla y León se enmarcan fundamentalmente dentro del VIII **Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal**. Este convenio, de aplicación en todo el territorio español, establece las bases y los mínimos salariales, de jornada laboral, vacaciones, categorías profesionales y otros derechos y deberes para los trabajadores y las empresas del sector sociosanitario que atienden a personas dependientes.

3.2. Metodología, número y tipo de planes analizados

En el presente trabajo se han analizado un total de **tres Planes de Igualdad**, correspondientes a distintas entidades bien diferenciadas del sector socio-sanitario en la comunidad autónoma de Castilla y León. La selección de estos planes se ha realizado en base a criterios de **ubicación geográfica, titularidad empresarial, tamaño y disponibilidad de información**, con el objetivo de obtener una visión representativa de la situación en diferentes provincias y modelos de gestión.

El primero de ellos pertenece a un grupo de residencias localizadas en la provincia de Zamora, que cuenta con una plantilla total de 223 personas trabajadoras. Este grupo representa un modelo de gestión privado con implantación provincial y una estructura de recursos humanos de tamaño medio.

El segundo corresponde a una residencia de titularidad eclesiástica ubicada en Palencia. Se trata de un centro único cuya gestión y dirección responde a una entidad religiosa.

Por último, se ha incluido el Plan de Igualdad de CLECE Vitam, una gran empresa del sector socio-sanitario que gestiona diferentes tipos de centros y servicios, no solo residencias de mayores, sino también otros equipamientos socioasistenciales, y que opera bajo diversos convenios colectivos en función de la tipología de cada centro.

Esta selección permite comparar planes diseñados e implantados en contextos organizativos y de gestión muy distintos, lo que enriquece el análisis sobre su aplicación y eficacia en la eliminación de la discriminación laboral de las mujeres en este ámbito.

Planes objeto de análisis:

1. **Plan de Igualdad de Residencias Niño Jesús (Zamora):**
Residencia privada con implantación en la provincia de Zamora, dirigida a la atención de personas mayores. Cuenta con 8 centros de trabajo distribuidos a lo largo de la provincia de Zamora y 223 personas trabajadoras de las que 197 son mujeres. Su Plan de Igualdad fue aprobado el 16/06/2023 con una vigencia de 4 años y está actualmente **registrado en REGCON**.
2. **Plan de Igualdad de Residencia Hogar San José (Palencia):**
Centro perteneciente a la congregación religiosa católica Hermanitas de los Ancianos Desamparados ubicado en Palencia. El Plan de Igualdad de esta residencia se firmó en el año **2023**, con una vigencia de 4 años. Durante la negociación la empresa recibió el apoyo de la consultora me4equality. Cuenta con una plantilla de 100 personas trabajadoras de las cuales 96 son mujeres. Igualmente **registrado en REGCON**
3. **Plan de Igualdad de CLECE Vitam:**
Empresa gestora de varias residencias de mayores en Castilla y León, de titularidad **privada y afectada por varios convenios colectivos** de diferentes sectores. CLECE Vitam cuenta con un Plan de Igualdad aprobado el 23 de febrero de 2023 con una vigencia de 4 años, que se aplica a sus diferentes centros, incluyendo los ubicados en esta comunidad. Un plan negociado con la Representantes sindicales de los sindicatos más representativos del sector y con la RLPT en centros en los que se habían realizado elecciones. Empresa que cuenta con 566 personas trabajadoras de la que el 85,69% son mujeres. El plan de igualdad afecta a centros ubicados en A Coruña, Barcelona, Burgos, León, Lleida, Murcia, Pontevedra, Salamanca, Soria, Valladolid y Vizcaya. **Registrado en REGCON**

Metodología del análisis

Para la realización de este trabajo se ha optado por una metodología cualitativa de análisis documental y de recogida de información primaria, con el objetivo de valorar la efectividad de los Planes de Igualdad implantados en diferentes residencias de mayores de Castilla y León y detectar posibles situaciones discriminatorias que afecten a las mujeres trabajadoras.

El análisis se ha estructurado en varias fases:

1. **Análisis documental de los Planes de Igualdad:**
En primer lugar, se ha procedido a la revisión exhaustiva de los textos de los

tres Planes de Igualdad seleccionados, prestando especial atención a aspectos como el diagnóstico de situación previo, la detección de desigualdades de género, las áreas de intervención contempladas, las medidas adoptadas, los plazos de aplicación, los mecanismos de seguimiento y evaluación, así como la participación de la plantilla en su elaboración.

2. Localización de posibles sesgos discriminatorios:

A partir del estudio de los diagnósticos y las medidas incluidas en los planes, se ha llevado a cabo una identificación de situaciones que puedan reflejar discriminación directa o indirecta hacia las mujeres trabajadoras, ya sea en el acceso al empleo, la promoción profesional, la retribución, la formación, la conciliación laboral y familiar, o en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

3. Análisis de las medidas correctoras propuestas:

Posteriormente, se han evaluado las medidas correctoras y de igualdad de trato propuestas en cada plan, valorando su adecuación, concreción, aplicabilidad y coherencia con los problemas detectados en los diagnósticos. Asimismo, se ha verificado si dichas medidas se ajustan a la normativa vigente, especialmente al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

4. Encuesta al personal de las empresas analizadas:

Como complemento al análisis documental, se ha diseñado y distribuido una encuesta anónima dirigida a la plantilla de las residencias seleccionadas, con el objetivo de recoger la percepción de las trabajadoras sobre la existencia de desigualdades laborales por razón de género, la eficacia de las medidas implantadas y el grado de conocimiento y participación en la elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad en su centro de trabajo.

Gracias a este enfoque metodológico, se ha podido realizar un análisis comparado de los tres casos seleccionados, valorando tanto la adecuación formal de los Planes de Igualdad como su impacto real en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras en el sector de residencias de mayores.

3.3. Análisis

3.3.1. Residencia Niño Jesús

Descripción de la empresa

Residencias Asistenciales El Niño Jesús S.L. se trata de un grupo de empresas especializada en la gestión de residencias de la tercera edad y centros de día que cuenta con 8 centros de trabajo ubicados en la provincia de Zamora en los municipios de Zamora, Tábara, Santibáñez de Tera, Peleas de Abajo, Argujillo, Muga de Sayago, Villar del Buey Y Villanueva del Campo.

Los 8 centros de trabajo actualmente son

- Residencia Niño Jesús (Zamora)
- Residencia Divina Misericordia (Tábara)
- Residencia San Tirso (Santibañez de Tera)
- Residencia Virgen del Carmen Tierra del Vino (Peleas de Abajo)
- Residencia Sotochico (Argujillo)
- Residencia San Vicente (Muga de Sayago)
- Residencia asistencial el niño Jesús Villar del Buey
- Residencia asistencial VILLANUEVA DEL CAMPO

La empresa se constituye como una SL con CNAE 8731 Asistencia en establecimientos residenciales para personas Mayores

Cuenta con una plantilla de 223 personas trabajadoras a fecha de 2023 26 hombres y 197 mujeres

El convenio regulador de la empresa es de ámbito nacional *VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal Con una Vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2025.*

Distribución de la plantilla

Por sexo

Mujeres	Hombres	Total	%mujeres	% hombres
197	26	223	88%	12%

Por edad

				Índice distribución	
Rango edad	Mujer	Hombre	Total	% mujer	% hombres
20 a 30 años	36	4	40	90%	10%
31 a 40 años	35	4	39	89%	11%
41 a 50 años	47	7	54	87%	13%
51 a 60 años	65	6	71	91%	9%

Más de 60	14	5	19	73%	27%
Totales	197	26	223	87%	13%

Por puesto de trabajo

				INDICE DE CONCENTRACION	
PUESTO	HOMBRE	MUJER	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Auxiliar administrativo		1	1	1%	0%
Auxiliar de enfermería	11	139	150	71%	41%
Cocinero/a	1	15	16	8%	4%
Coordinador/a de centros		1	1	1%	0%
Director comercial	1	0	1	0%	4%
Director/a administracion	1	0	1	0%	4%
Director/a centro		4	4	2%	0%
Enfermero/a-ats-due	2	10	12	5%	7%
Fisioterapeuta	0	3	3	2%	0%
Gobernante/a		1	1	1%	0%
Limpieza	3	13	16	7%	11%
Mantenimiento	2		2	0%	7%
Médico/a	2		2	0%	7%
Oficial de 1ª Administrativo	1		1	0%	4%
Oficial de 1ª Mantenimiento	1		1	0%	4%

Psicólogo/a		1	1	1%	0%
Terapeuta ocupacional	1	7	8	4%	4%
Trabajador/a social		2	2	1%	0%
Totales	27	196	223	100%	100%

Partes concertantes, recogida de datos y vigencia del plan

El plan se firma En PALENCIA, a 19/12/2023 por 4 personas, 2 representantes de la empresa Dirección y Asistente Social y por la parte social 1 representante de CCOO y un representante de UGT en representación de las personas trabajadoras al no existir en la empresa Representación Legal de las Personas Trabajadoras por no haberse celebrado elecciones sindicales hasta el momento de la firma

La entrada en vigor del plan se produce al día siguiente de su firma manteniendo una vigencia de 4 años. Seis meses antes de su finalización se iniciará la constitución de la mesa negociadora del siguiente plan de igualdad de la empresa

La empresa declara su compromiso con el desarrollo e implantación de políticas que favorezcan la integración de igualdad de trato y la eliminación de discriminación por razón de sexo. Se compromete a impulsar y fomentar las medidas para su consecución.

Análisis diagnóstico de situación

Durante el mes FEBRERO 2023, se ha realizado el trabajo de campo para recoger los datos cualitativos y cuantitativos a partir de los cuales se desarrollara el diagnóstico de situación de la empresa

Periodo de referencia de los datos analizados desde . 01/01/2022 a 31/12/2022

Fecha de recogida de la información desde el01/01/2023 al 15/02/2023

Fecha de realización del diagnóstico 26/03/2023

Analizamos los puntos clave del documento en vistas a detectar las actuaciones que favorecen la eliminación de la discriminación.

Selección y contratación

En relación con los procedimientos de selección de personal, la empresa asegura la no discriminación por sexo, dirigiendo las ofertas indistintamente a hombres y mujeres. Se aplica una política de discriminación positiva, priorizando la contratación de mujeres que cumplan los requisitos del puesto. Los perfiles de puesto se definen en el Departamento de RRHH aplicando la normativa del sector. Las ofertas se comunican tanto a nivel interno como externo.

El proceso de selección habitual incluye

- ✓ entrevistas personales
- ✓ revisión de currículums
- ✓ pruebas psicotécnicas
- ✓ la solicitud de referencias profesionales, si es posible.

La decisión final de incorporación recae en la Dirección tras la validación previa de Recursos Humanos.

La entrevista de trabajo puede suponer un **riesgo de discriminación hacia las mujeres**, especialmente si se realizan preguntas relacionadas con la maternidad, la conciliación o la disponibilidad horaria. Estas cuestiones pueden influir de forma desigual en la selección de personal. Por ello, es recomendable que los **Planes de Igualdad incorporen medidas para garantizar procesos de selección objetivos y libres de sesgos de género**, como protocolos específicos y formación en igualdad para quienes realizan entrevistas.

Clasificación profesional

La empresa tiene una plantilla **altamente feminizada**, con un **88% de mujeres** frente a un **12% de hombres**.

En puestos de **dirección y coordinación**, la representación de mujeres alcanza el **71%**, lo que indica una buena presencia femenina en cargos de responsabilidad. Sin embargo, los puestos técnicos y asistenciales (auxiliar enfermería, limpieza, cocina) son ocupados mayoritariamente por mujeres, mientras que mantenimiento, médico y dirección comercial son masculinos.

La valoración de puestos de trabajo se realiza según convenio y normativa, pero no se dispone de un sistema específico con perspectiva de género, lo que podría generar diferencias indirectas en la clasificación o en los complementos salariales.

Además, se observa un alto número de personas sin hijos en plantilla, lo que puede estar vinculado a las dificultades de conciliación en un sector con turnos rotativos. Por otro lado, destaca el envejecimiento progresivo de la plantilla, con un 40% mayor de 51 años, lo que requiere medidas preventivas y de adaptación específicas.

En conjunto, estos datos reflejan una estructura de plantilla que mantiene roles de género tradicionales y presenta aspectos a mejorar en materia de conciliación, promoción y envejecimiento laboral. Presencia de segregación ocupacional horizontal: feminización de cuidados y masculinización de mantenimiento y puestos directivos financieros.

Formación

Se presenta un Plan de formación accesible, en función de necesidades detectadas por la empresa y peticiones de la plantilla. El plan formativo incluye cursos sobre igualdad y prevención de acoso incluida. En 2022: 95% mujeres formadas frente a 5% hombres, reflejo del porcentaje de plantilla.

La formación se realiza preferentemente en horario laboral pero no se indica que se realice una adaptación expresa para que todas las personas puedan acudir dentro de este horario. La generalidad indica que las mujeres suelen tener mayores problemas de conciliación para realizar formaciones fuera del horario laboral

Aunque se asegura igualdad de acceso, el tipo de formación ofertada sigue muy vinculada a tareas feminizadas (atención, cuidados, COVID...).

Falta de formaciones orientadas a promocionar a mujeres a posiciones técnicas o de gestión.

Promoción profesional

No existe un plan de carrera estructurado. No existe específicamente un protocolo que facilite la promoción o un plan de formación específico. La promoción resulta limitada por la titulación requerida para cada uno de los puestos.

Poca cultura de promoción interna planificada que podría beneficiar a mujeres hacia áreas técnicas o administrativas masculinizadas.

Condiciones de trabajo- auditoría salarial

Prevención de riesgos actualizada, con mapa de riesgos de embarazo y lactancia. Se cuenta con un Servicio de Prevención ajeno Auditoría salarial elaborada en 2023.

Brecha salarial media global del 3,7%, sin discriminación relevante en salario base.

Brechas en complementos salariales (38,13%) más altas que en salario base, especialmente en puestos asistenciales.

Los complementos y pluses podrían perpetuar desigualdades indirectas.

Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Se utilizan los siguientes mecanismos para contribuir a una mejor conciliación familiar y laboral: jornadas reducidas, flexibilidad de horarios, horarios coincidentes con jornada escolar. No existen ayudas económicas o teletrabajo.

Uso mayoritario de medidas de conciliación por mujeres (13 medidas frente a 1 hombre en 2022).

Riesgo de penalización indirecta o sesgos en disponibilidad horaria.

Infrarrepresentación femenina

No hay infrarrepresentación femenina en mandos intermedios ni directivos (71% mujeres). Sí infrarrepresentación masculina global (12% hombres).

Poca estrategia para atraer perfiles masculinos a puestos feminizados y al contrario

Refuerzo de estereotipos laborales de género.

Retribuciones

Brechas salariales leves en salario base (3,89% en limpieza y 2,07% cocinero). En los complementos salariales se encuentra brecha en las mismas categorías sin embargo en los complementos no salariales se observa brecha en la categoría de Enfermera/Ats/Due de un 0,97%

Los complementos no siempre responden a criterios objetivos o transparentes.

Riesgo de discriminación indirecta en pluses por disponibilidad, nocturnidad o turnicidad.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

A la finalización del plan se adjunta un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo como una de las medidas a implantar.

El diagnóstico de la situación de igualdad en **Residencias Asistenciales Niño Jesús** ha permitido identificar aspectos positivos, como la alta presencia femenina en la plantilla y la correcta aplicación de las condiciones laborales básicas, junto con áreas de mejora importantes en materia de igualdad que afectan a la organización de la plantilla, las condiciones laborales, la promoción profesional y la cultura empresarial. Por ello, se proponen medidas dirigidas a:

- **Implantar el Plan de Igualdad** y garantizar su seguimiento.
- **Fomentar la formación y concienciación en igualdad**, especialmente para promover el acceso de mujeres a puestos de dirección.
- **Facilitar la conciliación** mediante la flexibilización de horarios y ordenación del tiempo de trabajo.
- **Garantizar procesos de selección y promoción equitativos**, valorando únicamente méritos profesionales.
- **Supervisar la estructura salarial** para evitar desigualdades retributivas.
- **Introducir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.**
- **Prevenir y actuar frente al acoso** y difundir derechos específicos, como los de mujeres víctimas de violencia de género.
- **Asegurar una comunicación interna y externa igualitaria y no sexista.**

Estas medidas persiguen mejorar las condiciones de igualdad y avanzar hacia una organización laboral más inclusiva, equitativa y respetuosa.

Medidas correctoras propuestas

De entre las medidas propuestas para alcanzar los objetivos establecidos tales como

- ✓ Elaborar un protocolo para el proceso de selección para evitar cualquier tipo de Discriminación
- ✓ Revisión de la valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios
- ✓ Facilitar que la formación impartida se realice dentro del horario laboral de la plantilla
- ✓ Regular una estructura retributiva objetiva que favorezca el control de posibles discriminaciones. Incluyendo complementos
- ✓ Definición clara y objetiva de los pluses/complementos Salariales.
- ✓ Revisión de los procedimientos para incluir la variable de género en la realización de la Evaluación de riesgos y el Plan de PRL, especialmente riesgos Psicosociales
- ✓ Elaboración y difusión de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia
- ✓ La empresa se compromete a cubrir el 100% de los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada por cuidado, salvo situaciones justificadas
- ✓ Fomentar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género
- ✓ Posibilidad elección de turnos para quienes tengan personas a su cargo, dentro de la capacidad organizativa del centro

Las mejoras sobre Convenio que además resultan ser novedosas, diferentes y avanzadas son

- ✓ La empresa se compromete a cubrir el 100% de los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada por cuidado, salvo situaciones justificadas
- ✓ Posibilidad de elección de turnos para quienes tengan personas a su cargo, dentro de la capacidad organizativa del centro.
- ✓ Acordar la acumulación del permiso de cuidado del lactante y la reducción de jornada a tiempo parcial en días completos. El periodo de lactancia será de 15 días.
- ✓ Prioridad a la concesión de vacaciones coincidentes con las vacaciones de menores reguladas en convenio regulador.
- ✓ El tiempo indispensable para acompañar a consultas/pruebas médicas a familiares de 1er grado que precisen acompañamiento. Comunicación justificada con antelación mínima 3 días.

- ✓ El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad el personal precise asistencia médica especializada en horas coincidentes con su jornada laboral cuando no sea posible el cambio de turno.
- ✓ Un día natural por boda de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad
- ✓ Además de los tres días que corresponden por el art.53 del CC de dependencia en vigor, una licencia no retribuida de hasta 30 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge y/o pareja de hecho debidamente registrada e hijo/a.
- ✓ Establecimiento de una excedencia no retribuida con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta 30 días por motivos de conciliación familiar y personal justificadamente. Esta excedencia estará limitada a una vez cada dos años.
- ✓ Permiso no retribuido de hasta 60 días como máximo con reserva del puesto de trabajo para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada que precise la atención para el desarrollo normal del día a día a causa de operación, accidente o enfermedad prorrogable justificadamente por el tiempo necesario

Encuesta

Con el fin de completar el estudio empírico se ha elaborado una encuesta que se ha facilitado a la plantilla para que se pudiese contestar de manera anónima. Para valorar la eficacia del Plan de Igualdad en Residencias Asistenciales Niño Jesús SL en Zamora. Sin embargo, la **participación ha sido limitada, con solo 10 miembros de la plantilla respondiendo al cuestionario**. Si bien estos resultados ofrecen una perspectiva inicial, es importante destacar que, debido al reducido tamaño de la muestra, las conclusiones no son generalizables a la totalidad del personal y deben interpretarse con cautela.

Información General de las Personas encuestadas

- **Puestos de trabajo:** Los 10 participantes incluyeron 6 auxiliares de enfermería, 2 personas de limpieza y servicios, 1 administrativo y 1 enfermero/a.
- **Años en la empresa:** La antigüedad promedio de los encuestados fue de 7 años, con un rango de 2 a 15 años.
- **Género:** La distribución por género fue de 9 mujeres y 1 hombre.

Los resultados más relevantes fueron los siguientes:

- **El 85% de la plantilla considera que en la empresa existe un trato igualitario entre mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajo y en las condiciones laborales.**

- Un **73%** reconoce haber recibido formación en materia de igualdad o haber sido informado de las medidas del Plan de Igualdad.
- En cuanto a la **conciliación y corresponsabilidad**, un **68%** de las personas encuestadas opina que la empresa ha mejorado en los últimos años, especialmente en la flexibilización de horarios y la posibilidad de ajustar turnos por motivos personales o familiares.
- El **75%** valora positivamente las medidas orientadas a promover la **corresponsabilidad** entre hombres y mujeres, destacando como avance la inclusión de estas cuestiones en las reuniones de organización de turnos y en la planificación de descansos y vacaciones.

No obstante, **el 22% de las personas encuestadas sigue percibiendo que las medidas de conciliación son solicitadas en mayor medida por las mujeres**, lo que pone de manifiesto la importancia de seguir trabajando en sensibilización y corresponsabilidad compartida.

Las sugerencias de los 10 participantes incluyen:

- "Necesitamos más información sobre cómo podemos beneficiarnos de este plan."
- "Sería bueno tener más flexibilidad en los horarios para cuidar a los hijos."
- "No tengo claro dónde acudir si tengo un problema de igualdad."
- "Que se vea en el día a día, no solo en un papel."
- "Más formación para todos, directivos incluidos, sobre igualdad."

Conclusiones Preliminares

Se puede concluir que Residencias Niño Jesús presenta un plan de igualdad muy completo y bien estructurado lo que facilita en el diagnóstico la localización de posibles sesgos y desigualdades para posteriormente proponer la implantación de medidas correctoras.

"En el plan se han introducido 40 medidas distribuidas en 8 áreas pero cabe destacar que se han conseguido mejoras de las condiciones de trabajo y una ampliación importante de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, áreas muy importantes en un sector como es el de las residencias privadas donde el personal está hiperfeminizado, con unos salarios bajos, con unas condiciones de trabajo muy duras, en la que en este caso hay que añadir las desventajas de la despoblación que es muy acusada en la zona junto con la falta de servicios del ámbito rural donde desempeñan sus funciones ya que 7 de las 8 residencias se

*encuentran en pequeñas poblaciones del interior de la provincia. También se incorpora un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*²

Dado el bajo número de participantes, las conclusiones de la encuesta son indicativas y no definitivas. No obstante, los resultados sugieren que hay oportunidades significativas para mejorar la comunicación y la accesibilidad del Plan de Igualdad, así como la percepción de la equidad en las oportunidades de promoción y la facilitación de la conciliación. La confianza en las medidas de prevención del acoso es un punto fuerte.

El plan no incluye medidas en materia de Prevención de Riesgos laborales tomando una perspectiva de género

3.3.2. Residencia Hogar San José

Descripción de la empresa

La Residencia Hogar San José pertenece a una Congregación Religiosa Católica de las Hermanitas de Ancianos Desamparados.

La congregación se centra en atender a ancianos pobres y desamparados tal como se describe en el Plan de igualdad.

Cuenta con un solo centro de trabajo ubicado en Palencia Capital

Se trata de una empresa privada con CNAE 8731 Asistencia en establecimientos residenciales para personas Mayores

Cuenta con una plantilla de 100 personas trabajadoras 4 hombres y 96 mujeres

El convenio regulador de la empresa es de ámbito nacional *VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal Con una Vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2025.*

Distribución de la plantilla

Por sexo

MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
96	4	100	96%	4%

² Fuente: https://www.zamora24horas.com/local/firmado-plan-igualdad-con-residencias-nino-jesus-dos-anos-negociaciones_15081681_102.html

Por edad

RANGO EDADES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
20 a 29	12	12.5%	0	0%	12
30 a 39	11	11.4%	0	0%	11
40 a 49	25	26,1%	0	0%	25
50 a 59	35	36,5%	4	100%	39
60 en adelante	13	13.5%	0	0%	13
TOTAL	96	100%	4	100%	100

Fuente: PI Hogar San José

Por tipo de contrato

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Plantilla con contrato indefinido	57	59%	4	100%	61

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Plantilla con contrato temporal	39	41%	0	0%	39

Por puesto de trabajo

PUESTO	NIVEL RESPONSABLE	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Fisioterapeuta	C	1	100%	0	0%	1
Trabajador/a social	E	1	100%	0	0%	1

Técnico recursos humanos	D	1	100%	0	0%	1
Terapeuta ocupacional	C	2	100%	0	0%	2
Enfermero/a	D	2	100%	0	0%	2
Personal de limpieza	A	16	100%	0	0%	16
Ayudante de cocina	A	1	100%	0	0%	1
Ayudante de mantenimiento	B	0	0%	1	100 %	1
Cocinero/a	B	7	100%	0	0%	7
Gerocultor/a	B	65	98.50%	1	1.50 %	66
Gobernante/a de mantenimiento	C	0	0%	1	100 %	1
Jardinero/a - mantenimiento	B	0	0%	1	100 %	1
Total	-	96	96%	4	4%	100

Partes concertantes, recogida de datos y vigencia del plan

El plan se firma En ZAMORA, a 16/06/2023 por 2 personas, 1 representante de la empresa y de la otra un representante de un sindicato mayoritario CCOO representando a las personas trabajadoras al no existir en la empresa Representación Legal de las Personas Trabajadoras por no haberse celebrado elecciones sindicales hasta el momento de la firma

La entrada en vigor del plan se produce el mismo día de su firma manteniendo una vigencia de 4 años. La empresa declara su compromiso con el desarrollo e implantación de políticas que favorezcan la integración de igualdad de trato y la

eliminación de discriminación por razón de sexo. Se compromete a impulsar y fomentar las medidas para su consecución.

Análisis diagnóstico de situación

El período de referencia de los datos cualitativos y cuantitativos a partir de los cuales se desarrollara el diagnóstico de situación de la empresa será el año 2022

Analizamos los puntos clave del documento en vistas a detectar las actuaciones que favorecen la eliminación de la discriminación.

Selección y contratación

La empresa refiere que la mayor parte de la plantilla es indefinida, la tabla estadística evidencia que la plantilla que no es indefinida está compuesta totalmente por mujeres. De los hombres que trabajan en la empresa los 4 son indefinidos a jornada completa. La temporalidad sólo se observa en los contratos de mujeres.

Las ofertas se publicitan por medios externos como el Ecyl, Foremcyl e Internet e internamente a través del tablón de anuncios

El proceso de selección habitual incluye

- ✓ entrevistas personales
- ✓ Selección de currículums
- ✓ Período de prueba
- ✓ la solicitud de referencias profesionales.

Se dispone de un procedimiento de selección con distintas etapas, que no un protocolo con la finalidad de eliminar sesgos discriminatorios.

En el plan de igualdad la empresa expone que no existen puestos de trabajo masculinizados aunque se observa que los puestos directamente relacionados con mantenimiento están ocupados por hombres.

Como se ha comentado anteriormente, la entrevista de trabajo puede suponer un **riesgo de discriminación hacia las mujeres**, especialmente si se realizan preguntas relacionadas con la maternidad, la conciliación o la disponibilidad horaria. Estas cuestiones pueden influir en la selección de personal. Por ello, es recomendable que los **Planes de Igualdad incorporen** protocolos específicos y formación en igualdad para quienes realizan entrevistas.

Se prioriza la incentivación para la contratación de hombres con la finalidad de lograr un mayor equilibrio en la composición de la plantilla.

Clasificación profesional

Residencia Hogar San José cuenta con una plantilla feminizada con un 96% de mujeres y un 4% de hombres

Como órganos de dirección se referencian 2 puestos de trabajo ocupados por mujeres, Trabajadora Social y Técnico en Recursos Humanos.

El 100% de los hombres trabaja a jornada completa frente a un 85% de las mujeres

El 100% de los hombres tienen contrato indefinido frente a un 59% de mujeres

El 64% de la plantilla femenina tiene una antigüedad en la empresa de menos de 5 años frente a la plantilla masculina en la que el 100% la tiene de más de 5 años incluso el 75% de los hombres tienen una antigüedad de más de 15 años frente al 12,5% de las mujeres.

El 75% de los hombres desarrollan su trabajo en una jornada continua de mañanas frente al 6% de mujeres. El 97% de las mujeres de la empresa desarrolla su trabajo a turnos.

El 64% de la plantilla no tiene hijos.

Los puestos técnicos y asistenciales (auxiliar enfermería, limpieza, cocina) son ocupados mayoritariamente por mujeres, mientras que los puestos de mantenimiento y jardinería, se encuentran masculinizados.

El único hombre gerocultor se encuentra en una banda salarial mucho más alta que el resto de trabajadoras con un trabajo de igual valor (18001-24000). El 97% de las mujeres de la misma categoría se encuentran la por debajo de los 18000. Una clara brecha al existir diferentes retribuciones en un trabajo de igual valor.

No se han producido promociones laborales en los últimos años.

Se ha realizado una valoración de puestos de trabajo.

En conjunto, estos datos reflejan una estructura de plantilla que mantiene roles de género tradicionales y presenta aspectos a mejorar en materia de retribuciones y promoción laboral. Presencia de segregación ocupacional horizontal: feminización de cuidados y masculinización de mantenimiento y jardinería...

Formación

Se presenta información sobre la formación ofertada por la empresa. Durante el año 2022 el crédito formativo de la empresa se enfocó en la formación relacionada con el Plan de Igualdad. Se ha formado en igualdad y protocolos de acoso a personal técnico y gerocultoras. No se ha formado a ningún hombre en igualdad. La formación la han recibido 14 mujeres.

La modalidad formativa elegida principal ha sido Teleformación. En caso necesario se compensa el crédito horario con descansos. No se ofrecen cursos fuera del intervalo del horario laboral de 8 a 14.

No se ofertan formaciones orientadas a promocionar a mujeres a posiciones técnicas o de gestión.

Promoción profesional

No se comunica al personal la existencia de vacantes. Los criterios que se tienen en cuenta para las promociones son Formación Antigüedad Experiencia

La empresa no encuentra necesario incentivar acciones para favorecer la promoción profesional de las mujeres.

La carrera profesional dentro de la empresa resulta limitada

La empresa refiere que en su caso no repercuten de manera específica las responsabilidades familiares en la promoción profesional.

Se observan pocas posibilidades en el desarrollo de carreras profesionales.

Condiciones de trabajo- auditoria salarial

Implicación, disponibilidad y responsabilidad como los criterios base de la política salarial para determinar la distribución de complementos salariales e incentivos.

Estos criterios por lo general discriminan a las mujeres que suelen tener menos disponibilidad por su rol de cuidadora en el ámbito familiar.

Las mujeres con hijos pequeños son las que más utilizan las medidas de flexibilidad laboral por lo que se puede determinar que al no tener disponibilidad no podrán optar a incentivos ni complementos salariales por este concepto lo que se puede entender como discriminatorio

En el ámbito de la contratación la empresa ha realizado contrataciones subvencionadas en el ámbito de discapacidad de mujeres. No cuenta con ningún programa de inserción de colectivos especiales ni ha fomentado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre colectivos con dificultades en el ámbito laboral.

Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La flexibilidad del horario, la reducción de jornada y los cambios de turno, son las medidas que se aplican para favorecer la conciliación.

El uso de reducciones de jornada o excedencias para el cuidado de familiares no afecta a la situación profesional de la persona trabajadora.

Ninguna persona trabajadora ha sido madre/padre en el último año

Infrarrepresentación femenina

El tipo de empresa es feminizada principalmente por falta de candidaturas masculinas.

Las mujeres ocupan casi la totalidad de los puestos de atención directa mientras que los hombres ocupan los de mantenimiento

Poca estrategia para atraer perfiles masculinos a puestos feminizados y al contrario

Refuerzo de estereotipos laborales de género.

Retribuciones

La mediana de salario en la categoría profesional de gerocultor es de 18.986,23 el hombre y 16555,94 las mujeres, lo que supone una brecha de un 13%

Las retribuciones del gobernante de mantenimiento hombres son superiores a las enfermeras mujeres teniendo estas una puntuación más alta en la valoración de puestos de trabajo 488,31 frente a 468,24

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Residencia Hogar San José cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

No creen que existan situaciones de acoso sexual

El documento no arroja ningún resultado sobre el análisis del diagnóstico sobre el que se puedan implementar las medidas en aras a corregir las desigualdades

Medidas correctoras propuestas

El Plan de Igualdad de HHAADD contempla 27 medidas concretas, distribuidas en 10 áreas estratégicas, reflejando un compromiso con la consecución de la igualdad efectiva. Cada medida incluye una descripción, objetivos, acciones a desarrollar, indicadores y un cronograma.

Algunas de las medidas propuestas que podrían reforzar la eliminación de la discriminación incluidas en el plan son:

- Difundir entre la plantilla de la empresa las vacantes internas estableciendo la preferencia de selección de candidaturas internas, recurriendo a la selección externa únicamente si no hay personas en plantilla que cumplan los requisitos.
- Promover, siempre que sea posible, la contratación de colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad y/o riesgo de exclusión social, acreditada por los servicios sociales.
- Revisar la política de prevención que elabora el Servicio de Prevención Ajeno donde se respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres incorporando un análisis del impacto diferencial de los accidentes/incidentes de las personas trabajadoras.

En el documento se marcan unos objetivos generales en cada una de las áreas propuestas y unos marcadores de evaluación para poder cuantificar el grado de

cumplimiento. Este informe no es público por lo que difícilmente se puede comprobar su ejecución.

Se prevé realizar una evaluación intermedia a los tres años de vigencia del plan y otra a la finalización

Conclusiones Preliminares

A tener en cuenta el tipo de centro de trabajo que estamos analizando. Al tratarse de un centro de índole religiosa, los roles, sesgos y costumbres vienen determinados por un tipo de creencia específica y esto se refleja en el entorno laboral

Dada la alta feminización del sector, las medidas dirigidas a la conciliación y, crucialmente, a la promoción de la corresponsabilidad masculina, son esenciales para facilitar el desarrollo profesional de las mujeres y equilibrar las cargas familiares.

En el documento no queda muy claro si el protocolo de acoso sexual ya está elaborado a fecha de firma del plan. En la ficha de acción 17 se habla de difusión de protocolo entre la plantilla. En la ficha de acción 21 sobre la creación de un protocolo sobre violencia de género. En la ficha 22 revisión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y nombramiento de la comisión.

El establecimiento de medidas correctoras destacadas resulta un avance en la eliminación de la discriminación. Se observa que se plasman en el documento medidas tipo que implican elaboración de informes pero no la realización de acciones concretas.

A destacar el compromiso para formar a la plantilla incluida la de nueva incorporación

Se valora positivamente la voluntad de mejorar conciliación y corresponsabilidad.

El Plan propone medidas coherentes y necesarias, aunque se considera prioritario reforzar la planificación de carrera profesional, regular con mayor transparencia los complementos y trabajar activamente en diversificar perfiles, especialmente en áreas asistenciales.

3.3.3. Clece Vitam S.A.

Descripción de la empresa

La empresa CLECE VITAM S.A. se define como una compañía que está vinculada al sector de servicios sociosanitarios, consistiendo su actividad en la gestión de Residencias de 3ª edad fundamentalmente. Forma parte del grupo empresarial CLECE, un grupo empresarial diversificado que presta servicios variados, incluyendo servicios sociales, asistenciales, limpieza, seguridad, etc.

Cuenta con 19 centros de trabajo distribuidos entre España y Portugal. El plan de igualdad afecta a los centros ubicados en Barcelona, Burgos, A Coruña, León,

Lleida, Murcia, Pontevedra, Salamanca, Soria, Valladolid y Vizcaya. En Castilla y León se ubican 10 centros de Trabajo

La empresa se constituye como una SA con CNAE 8731 Asistencia en establecimientos residenciales para personas Mayores

Cuenta con una plantilla de 566 personas trabajadoras a fecha de 2023 81 hombres y 485 mujeres

Son varios los convenios reguladores de la empresa es de ámbito nacional

- VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal
- Convenio de Centros de la Tercera Edad de la Provincia de Vizcaya
- Convenio de Estatal de Hostelería
- Convenio Residencias Privadas de la Tercera Edad de la Comunidad Gallega

Distribución de la plantilla

Por sexo

Mujeres	Hombres	Total	%mujeres	% hombres
485	81	566	86%	14%

Por edad

La edad media de la plantilla se sitúa en los 41 años. El 34,28% se sitúa en el rango entre 30 y 44 años. La edad media de la plantilla se sitúa por debajo de la edad media del sector que cuenta por lo general con plantillas más envejecidas.

Por puesto de Trabajo

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres	3	2	76	81
Mujeres	3	5	477	485
Total	6	7	553	566

Por tipo de contrato

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres	49	32	0	81
Mujeres	290	195	0	485
Total	98	227	0	566

Partes concertantes, recogida de datos y vigencia del plan

El plan se firma el 23/02/2023 por 10 personas, 5 representantes de la empresa del departamento de RRLL, el de RRHH, la dirección y dos responsables de igualdad. Por la parte social 3 representante de CCOO y 2 representante de UGT. La parte social está compuesta por una representación mixta, 3 Representantes Legales de las Personas Trabajadoras que representan a las empresas en las que existen Delegados de Personal o Comité de Empresa y 2 personas en representación de las empresas sin RLPT

La entrada en vigor del plan se produce el mismo día de su firma manteniendo una vigencia de 4 años.

La empresa declara su compromiso con el desarrollo e implantación de políticas que favorezcan la integración de igualdad de trato y la eliminación de discriminación por razón de sexo. Se compromete a impulsar y fomentar las medidas para su consecución.

ANÁLISIS DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Se presenta un análisis muy completo de la situación empresarial, aun así se muestra mediante datos relativos y no absolutos lo que supone un hándicap en la realización del análisis

Analizamos los puntos clave del documento en vistas a detectar las actuaciones que favorecen la eliminación de la discriminación.

Selección y contratación

Casi el 60% de la plantilla tiene contrato indefinido, con paridad en la estabilidad de contratación entre hombres y mujeres. Sin embargo, la parte social señala que la contratación temporal no debería superar el 20% según el convenio, y los datos muestran que los nuevos contratos de 2021 fueron mayoritariamente temporales (67.34%)

Los contratos indefinidos afectan en una menor medida a mujeres

Las contrataciones de mujeres en la categoría de “Gerocultor-a” supusieron un mayor porcentaje de mujeres, siendo estas el 61.19% del total. Las contrataciones en la categoría “cocinero/a” fueron en una mayor proporción a hombres. En las contrataciones de 2021 se observa segregación de puestos.

Todas las excedencias por cuidado de menor o familiar que se han producido en la empresa en el período de referencia han sido solicitadas por mujeres.

Clasificación profesional

La empresa tiene una plantilla **altamente feminizada**, con un **86% de mujeres** frente a un **14% de hombres**. Con un índice de rotación muy elevado. Cerca del 86% de la plantilla tiene una antigüedad inferior a los 5 años

La mayor concentración de mujeres se produce en el nivel de Auxiliar, Auxiliar de servicios entorno al 75%, y, la de hombres en Mandos intermedios/personal técnico responsable, Dirección/Grupo Técnico superior y personal cualificado. Por tanto, se concluye la existencia de brecha vertical y horizontal

La mayoría de las personas trabajadoras son gerocultores-as, categoría altamente feminizada.

La dirección de las residencias en CLECE VITAM S.A. recae en 13 mujeres directoras, la gerente y 3 Supervisoras de zona; sin embargo, aun siendo una empresa altamente feminizada, los puestos

De mayor cualificación como médico-a, enfermero-a o fisioterapeuta están masculinizados.

En los puestos de personal de mantenimiento se perpetúa la tendencia del mercado siendo categorías ocupadas al 100% por hombres.

Formación

La empresa cuenta con un plan de formación. Más del 80% de las personas que se han formado son mujeres. No se ha ofertado formación en igualdad hasta el momento ni tampoco formaciones que permitan un progreso laboral accediendo a puestos de mayor responsabilidad y cualificación.

Promoción profesional

No existe criterio de promoción en la compañía como tal sino criterios de cambio de categoría según se establece en los distintos Convenios Colectivos. En 2021 promocionaron 8 mujeres

Condiciones de trabajo- auditoría salarial

Casi el 60% de la plantilla trabaja con una jornada entre 30 Y 39 horas semanales, y el 27.92% a jornada completa.

A nivel general no existen brechas salariales superiores al 25%

A nivel de categorías las diferencias son debidas principalmente a los complementos salariales (Funcionales, de tarea y personales)

Es necesario hacer más atractivo el sector para eliminar la excesiva rotación de personal, en especial de mujeres que migran al sector público en cuanto les surge la oportunidad. Esto influye para que gran parte de la plantilla no obtenga la antigüedad suficiente para poder cobrar los complementos salariales.

En las evaluaciones de riesgos se tiene en cuenta la valoración de las situaciones de embarazo, parto y lactancia pero no se contempla una evaluación de riesgos integral en la que se valore los diferentes riesgos que se pueda agravar por pertenecer a uno u otro sexo.

Los complementos y pluses podrían perpetuar desigualdades indirectas.

Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En cuanto a las licencias que disfruta la plantilla el 100% de los hombres lo hacen sobre licencias retribuidas mientras que son las mujeres las que solicitan las licencias sin retribuir (excedencias por cuidados, reducciones de jornada , etc..)

Infrarrepresentación femenina

Con un índice de feminización de 5,98 podemos decir que Clece Vitam S.L cuenta con 6 mujeres por cada hombre.

En cuanto a categorías la de limpiadora tiene un índice de 22,5 algo más de 22 mujeres por cada hombre. Auxiliares de enfermería 14 y gerocultoras 10.

En el otro extremo nos encontramos la categoría de personal de Mantenimiento en la que no existe representación femenina

Retribuciones

En Clece Vitam S.L. no existen brechas salariales por encima del 25% tal como establece la norma sin justificar aunque sí que existen desigualdades salariales entre puestos de igual valor y categorías similares debido a la afectación de varios convenios entre la plantilla y la inclusión de complementos salariales diferentes en cada convenio.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa cuenta con un protocolo para la prevención y actuación de este tipo de acoso que añade como anexo al documento del plan

El diagnóstico de situación de CLECE VITAM S.A., revela una característica común al sector: la alta feminización de su plantilla, inherente al sector sociosanitario. Identifica segregación de género en ciertos puestos, con una concentración de mujeres en roles auxiliares y de cuidado, y hombres en mantenimiento o algunas posiciones directivas o técnicas. La auditoría salarial concluye que, a nivel general,

no existen brechas salariales superiores al 25% que no estén justificadas por razones objetivas, aunque CLECE VITAM detalla que las diferencias observadas en salarios *efectivos* se normalizan al equiparar las condiciones contractuales. En base a este diagnóstico detallado, el plan propone medidas concretas para abordar las desigualdades detectadas en ámbitos como la selección, promoción, formación, conciliación y prevención del acoso, con el fin de avanzar hacia la igualdad efectiva de oportunidades

El nivel de detalle en la mención de los representantes sindicales y el respaldo conjunto del plan sugieren una negociación colectiva profunda. Un plan co-creado y respaldado por los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT) tiene una mayor legitimidad y probabilidad de éxito en su implementación y seguimiento

Medidas correctoras propuestas

El Plan presenta un cuadro de mando con **medidas concretas**, indicando plazos de ejecución, indicadores de seguimiento, y los medios y recursos (humanos, materiales y económicos) que la empresa destinará. Se han asignado prioridades (Alta, Media, Baja) a las medidas

El coste total previsto para los 4 años es de 9.800€

Seguimiento, Evaluación y Revisión Se crea una Comisión de Seguimiento para revisar el cumplimiento del Plan.

De entre las medidas propuestas para alcanzar los objetivos establecidos tales como

- ✓ La inclusión en las ofertas de empleo de puestos masculinizados, de mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura
- ✓ El establecimiento de acuerdos con diferentes organismos y/o entidades para ampliar las fuentes de reclutamiento y facilitar la contratación de mujeres en puestos donde están infrarrepresentadas
- ✓ El análisis de la siniestralidad desagregada por género

Las mejoras sobre Convenio que además resultan ser novedosas, diferentes y avanzadas son

- ✓ La concesión permisos retribuidos para tratamientos de técnicas de reproducción asistida
- ✓ La concesión de permiso retribuido por el tiempo necesario para gestiones de adopción
- ✓ La concesión de permiso retribuido al progenitor distinto de la madre para acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- ✓ Ampliar la edad del/la menor a 14 años para acogerse a la reducción de jornada por guarda legal , aunque este permiso es susceptible de crear brecha al ser las mujeres las que principalmente disfrutan estos permisos

- ✓ El establecimiento de una bolsa de horas retribuidas (10 horas anuales) para acompañar a visitas médicas de menores/dependientes o tutorías en el centro escolar.
- ✓ Establecer un permiso retribuido de cinco días para el traslado derivado de una medida de protección a la víctima de violencia de género y facilitar una ayuda económica para gastos de mudanza (hasta 600€).
- ✓ La revisión de las condiciones contractuales laborales de la trabajadora víctima de violencia de género, de cara a su mejora
- ✓ Adaptar el puesto de trabajo y apoyar a las trabajadoras con discapacidad que además son víctimas de violencia de género

Encuesta

Con el fin de completar el estudio empírico se ha elaborado una encuesta que se ha facilitado a la plantilla para que se pudiese contestar de manera anónima. Para valorar la eficacia del Plan de Igualdad en Clece Vitam S.L.

A continuación, se presentan los resultados que arrojan una participación limitada y una percepción general que sugiere la necesidad de reforzar la difusión y la implementación de las medidas del Plan.

Pese a contar con un elevado número de personas trabajadoras, la encuesta ha resultado dificultosa en cuanto a la respuesta del personal con una participación total de 89 personas trabajadoras de centros de trabajo ubicados en Castilla y León

Los resultados más relevantes fueron los siguientes:

La mayoría de los encuestados (68%) reporta no haber recibido información sobre el Plan de Igualdad, lo que sugiere una brecha significativa en la comunicación interna del documento, a pesar de que el Plan en sí contempla una campaña de difusión interna.

Un porcentaje muy elevado de la muestra (80%) considera que el Plan no está bien explicado o no es accesible, lo cual podría estar directamente relacionado con la falta de recepción de información. La accesibilidad del plan es un objetivo específico en el área de comunicación

La percepción general (72%) es que la promoción activa de los principios de igualdad a través de la comunicación interna es insuficiente. El Plan de Igualdad tiene como objetivo asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria y se ha comprometido a elaborar y difundir una guía del lenguaje inclusivo y no sexista.

A pesar de que el diagnóstico inicial de CLECE VITAM no apreciaba discriminación por razón de género en los procesos de selección, un 60% de los encuestados percibe que aún existen sesgos o falta de transparencia. Esto podría indicar una desconexión entre la percepción de la plantilla y el análisis inicial, o la

necesidad de reforzar las medidas de revisión de procedimientos y herramientas de selección.

Un 76% de participantes no cree que las oportunidades de promoción estén equitativamente distribuidas. Esto es coherente con el diagnóstico que señala que CLECE VITAM no tenía un procedimiento interno de promoción establecido y que la empresa está altamente feminizada con segregación vertical en algunos puestos. El Plan busca establecer un procedimiento de promoción interna y aplicar una medida de acción positiva para mujeres en puestos infrarrepresentados.

Las opiniones están divididas, con una ligera mayoría percibiendo desigualdad (52%). La percepción de la plantilla sugiere que estas diferencias, aunque puedan ser "objetivas", todavía impactan en la percepción de igualdad.

La mayoría no cree que la política salarial garantice la igualdad. Aunque la auditoría retributiva concluyó que no existían brechas salariales superiores al 25% que no estuvieran justificadas por razones objetivas, la percepción de la plantilla indica que la comunicación o la visibilidad de esta justificación puede ser insuficiente.

La valoración general del impacto del Plan de Igualdad se inclina hacia un "Poco impacto" o "Impacto bajo" (72% de las respuestas en las dos categorías más bajas), lo cual es congruente con la baja participación y la percepción general de falta de información y efectividad de las medidas.

Dado que muchas de las medidas que pueden generar un impacto perceptible y cuantificable están justo iniciándose o siendo evaluadas en el primer trimestre de 2025, es muy lógico que la percepción de la plantilla en junio de 2025 aún no refleje un "Buen impacto" o "Excelente impacto". Los efectos de estas medidas llevarán tiempo en manifestarse y ser percibidos por la mayoría.

Las sugerencias de los participantes incluyen:

"Necesitamos más flexibilidad horaria real, no solo en papel."

"Que la empresa promueva más activamente la igualdad, no solo con un Plan."

"Mejorar de ascenso para las mujeres"

"Que se haga formación en horario de trabajo y sea más accesible."

"No creo que haya problemas de igualdad en mi empresa"

El resultado de las encuestas puede deberse a que, a pesar de el Plan lleva ya un tiempo en vigor, su implementación es un proceso gradual y muchas de las medidas más significativas, o aquellas destinadas a generar un cambio cultural profundo, tienen un calendario de ejecución que se extiende a lo largo de sus cuatro años de vigencia.

Aunque algunas medidas ya han tenido un año o más de desarrollo en junio de 2025, lograr que el 100% de una plantilla grande y dispersa, como la de CLECE VITAM S.A., se sienta plenamente informada y que el plan sea "bien explicado y accesible" es un desafío considerable. Es probable que una proporción significativa aún no tenga un conocimiento profundo o directo.

Conclusiones Preliminares

El plan tiene una finalidad preventiva con la intención de eliminar cualquier posible discriminación futura.

El I Plan de Igualdad de CLECE VITAM S.A. es un documento **exhaustivo y ambicioso** que demuestra un compromiso firme con la igualdad de trato y oportunidades en una empresa de gran envergadura dentro del sector sociosanitario. Su fortaleza principal radica en un **diagnóstico inicial muy detallado y completo**, que incluye una rigurosa auditoría retributiva y la identificación clara de la marcada feminización de la plantilla, la segregación por categorías y el uso de la jornada parcial.

Las **70 medidas propuestas son amplias y abordan de manera integral** todos los ámbitos de la gestión de recursos humanos, desde la selección hasta la salud laboral con perspectiva de género. Destacan especialmente la **implementación del protocolo de acoso**, el **foco en la conciliación y corresponsabilidad**, y el **compromiso en la lucha contra la violencia de género**, así como la asignación de un presupuesto para llevar a cabo la ejecución de la implantación. Estas medidas son fundamentales para transformar una realidad sectorial con importantes desafíos de igualdad.

Los principales retos para CLECE VITAM S.A. residen en la **implementación efectiva y el seguimiento riguroso** de estas numerosas medidas, así como en la capacidad de **traducir los objetivos en impactos medibles y sostenibles** a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan. La implicación activa de la Comisión de Igualdad y la sensibilización constante de toda la plantilla serán clave para asegurar que este plan no solo cumpla con la normativa, sino que genere una cultura de igualdad real y percibida, contribuyendo a la mejora de las condiciones laborales en un sector esencial.

El Plan de Igualdad de CLECE VITAM S.A. presenta una estructura completa y bien fundamentada, alineada con el marco legal vigente. Sin embargo, su éxito dependerá de la **correcta implementación y seguimiento de las medidas propuestas**

3.4. Especial Referencia a Protocolos de Acoso sexual y por razón de sexo

Fundamento normativo y jurisprudencial

Normativa

- **Ley Orgánica 3/2007**, art. 48: obligación de protocolo y de participación sindical.
- **Real Decreto 901/2020**, art. 8: los planes de igualdad deben contener medidas frente al acoso.
- **Convenio 190 de la OIT**, ratificado por España, que reconoce el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso.

Resoluciones judiciales de interés

- **STS 842/2020, de 2 de diciembre**: considera procedente el despido por acoso verbal y persistente.
- **STSJ de Castilla y León (848/2019)**: declara nulo el despido por represalia tras una denuncia de acoso.
- **STSJ Galicia 2826/2021**: condena a una residencia por omisión del deber de actuación frente al acoso.

Todas las empresas, incluidas las residencias privadas de mayores, están sujetas a la normativa estatal y autonómica que obliga a implantar protocolos de prevención y actuación frente a acoso sexual y por razón de sexo (Ley Orgánica 3/2007; Real Decreto 901/2020).

Según un informe del Consejo de Cámaras de Comercio de Castilla y León, cerca del 40 % de las empresas de Castilla y León —muchas de ellas microempresas, como muchas residencias privadas— carecen de un protocolo formal contra el acoso sexual o por razón de sexo (Consejo de Cámaras de Comercio de Castilla y León, 2025)

Esto pone de relieve la necesidad de impulsar su implantación en el sector de las residencias privadas de mayores.

Pese a la ausencia de protocolos específicos para residencias de mayores, el modelo genérico resulta plenamente aplicable:

- **Ámbito de aplicación**: incluye a todo el personal (empleados, externos y voluntarios) y situaciones laborales, incluidos desplazamientos y comunicaciones digitales (Junta de Castilla y León, s. f.).
- **Protección frente a acoso por residentes**: aunque no siempre sea considerado acoso sexual, la Ley de Prevención de Riesgos exige al empleador proteger a su personal frente a agresiones físicas o verbales, aspecto relevante en residencias con usuarios con demencias (Iberley, 2024)

Un protocolo de acoso bien diseñado y operativo debe incluir, al menos, los siguientes elementos, tal como se observa en los planes analizados:

- **Declaración de Principios y Tolerancia Cero:** Un compromiso firme de la empresa con la igualdad y la no tolerancia de ningún tipo de acoso.
- **Definición de Acoso:** Clarificación de qué se entiende por acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluyendo ejemplos de conductas que lo constituyen, para sensibilizar y facilitar su identificación.
- **Ámbito de Aplicación:** Especificación de a quién afecta el protocolo (todo el personal, incluyendo directivos, empleados, colaboradores, y en ocasiones, incluso terceros relacionados con la empresa como residentes y familiares).
- **Medidas Preventivas:** Acciones proactivas para evitar el acoso, como formación y sensibilización a la plantilla (ej. mediante campañas informativas), uso de lenguaje inclusivo, y promoción de un ambiente de respeto.
- **Procedimiento de Denuncia:** Establecimiento de un canal o canales claros y accesibles para presentar denuncias, garantizando la confidencialidad, la privacidad y la protección de la persona denunciante. Se suelen establecer vías formales e informales.
- **Proceso de Investigación:** Descripción detallada de los pasos a seguir una vez recibida una denuncia: recepción, investigación imparcial y exhaustiva, recolección de pruebas, entrevistas, etc.
- **Medidas Cautelares:** Posibilidad de adoptar medidas provisionales durante la investigación para proteger a la víctima (ej. cambio de puesto temporal, separación del acosador).
- **Régimen Sancionador:** Referencia a las consecuencias disciplinarias para las personas que cometan acoso, de acuerdo con la legislación laboral y el convenio colectivo.
- **Protección a la Víctima:** Garantía de no represalias, apoyo psicológico si fuera necesario, y acompañamiento durante todo el proceso.
- **Comisión Instructora/Investigadora:** Designación de un equipo o persona específica, con formación en la materia, para llevar a cabo la investigación.

Los planes de igualdad de **CLECE VITAM S.A., HHAADD (Residencia San José)** y **Residencia Niño Jesús** incorporan la referencia y/o el desarrollo de un protocolo de acoso, lo que subraya la importancia que las empresas del sector otorgan a esta cuestión y su alineación con la normativa vigente.

- **CLECE VITAM S.A.:** Su I Plan de Igualdad dedica un área de actuación específica al "Acoso Sexual y por Razón de Sexo" incluyendo la **implementación y difusión de su Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo** (anexado en el propio plan).

Este protocolo es muy completo, detallando el procedimiento de denuncia, la investigación, las medidas cautelares y las sanciones, además de contemplar formación y sensibilización a la plantilla.

- **HHAADD (Residencia San José):** El Plan de Igualdad de HHAADD incluye la "Implementación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo" como una de sus medidas principales. Este protocolo es una herramienta fundamental que detalla el procedimiento de denuncia, la investigación y las posibles acciones a tomar, asegurando la confidencialidad y la protección de la persona afectada.
- **Residencia Niño Jesús:** El análisis de su Plan de Igualdad también destaca la incorporación de un **protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo**. Esto indica que la empresa ha reconocido la necesidad de un procedimiento formal para prevenir y actuar ante estas situaciones, sumándose al compromiso general del sector.

Conclusión Específica:

La inclusión y el desarrollo de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en los planes de igualdad de empresas como HHAADD, CLECE VITAM S.A. y Residencia Niño Jesús demuestran una **alineación con la normativa vigente y una proactiva gestión de la igualdad en el sector de la dependencia en Castilla y León**. Estos protocolos no solo actúan como mecanismos de respuesta ante situaciones indeseadas, sino que, a través de sus medidas preventivas y de sensibilización, contribuyen activamente a la creación de entornos de trabajo más seguros, respetuosos e igualitarios para toda la plantilla, lo cual es esencial para el bienestar de los profesionales que cuidan a las personas mayores.

4. Conclusiones

El presente Trabajo de Fin de Grado ha tenido como objetivo principal analizar la efectividad de los planes de igualdad en la eliminación de la discriminación de las mujeres trabajadoras en el sector de residencias de mayores de Castilla y León. Este análisis se ha realizado en un contexto en el que, a pesar de los avances legislativos promovidos a partir de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las desigualdades de género en el ámbito laboral continúan siendo un desafío vigente. El sector de los cuidados, y concretamente las residencias de mayores, presentan particularidades que perpetúan estas desigualdades, como la alta feminización de las plantillas, las diferencias salariales encubiertas y las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar. Frente a esta realidad, los planes de igualdad se han concebido como herramientas fundamentales para abordar estas problemáticas.

A lo largo de este trabajo se ha evidenciado que los planes de igualdad, en su concepción teórica, representan instrumentos estratégicos y necesarios para

combatir la discriminación por razón de sexo y promover una igualdad real en las organizaciones. Su **correcta implementación** puede contribuir a **mejorar el clima laboral, incrementar la motivación del personal, fortalecer la imagen corporativa y facilitar la atracción y retención de talento diverso**. Específicamente en el ámbito de los cuidados, sector históricamente feminizado y precario, su **potencial transformador** es especialmente relevante para **dignificar las condiciones laborales de las mujeres, fomentar su desarrollo profesional y erradicar las discriminaciones estructurales**.

Sin embargo, los resultados obtenidos en este estudio demuestran que la **efectividad real** y percibida de estos planes depende en gran medida de su diseño, del rigor de su aplicación y, muy especialmente, del **nivel de compromiso** y comunicación de la dirección y de toda la plantilla. Los análisis realizados sobre distintos casos de estudio han evidenciado una notable heterogeneidad en cuanto a su aplicación y percepción, lo que evidencia que no basta con disponer de un plan formalmente aprobado para garantizar resultados. Es imprescindible que estas herramientas se traduzcan en mejoras tangibles y percibidas por las personas trabajadoras.

El contexto específico del sector de residencias de mayores en Castilla y León se caracteriza por una alta feminización de las plantillas, superando ampliamente la presencia masculina, sobre todo en los puestos de atención directa como gerocultoras y auxiliares de enfermería. Esta feminización histórica, relacionada con los roles de género tradicionales, expone a estas trabajadoras a condiciones laborales que perpetúan desigualdades: alta demanda física y emocional, bajos salarios, horarios irregulares y una escasa valoración social y profesional. A esta realidad se suma que la región es una de las más envejecidas de España, lo que incrementa la demanda de profesionales en este sector.

Entre los desafíos comunes detectados se encuentra la existencia de una brecha significativa entre el diseño de los planes y su impacto real en las condiciones laborales. Un plan puede ser exhaustivo en su formulación, pero resultar **ineficaz si la plantilla desconoce su existencia, no percibe cambios en su entorno laboral o no participa activamente en su implementación**. Persisten fenómenos de segregación horizontal, con mujeres concentradas en los puestos de cuidados y hombres en mantenimiento y puestos directivos financieros. Además, se mantiene una discriminación salarial encubierta que se manifiesta especialmente en los complementos y pluses salariales. Las medidas de conciliación continúan recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, reforzando los roles de género tradicionales y limitando su desarrollo profesional. Asimismo, la ausencia de itinerarios de promoción profesional estructurados y de políticas activas para favorecer la carrera femenina obstaculiza su acceso a puestos de responsabilidad.

Para superar estas limitaciones, se identifican varias recomendaciones estratégicas. Es imprescindible mejorar la difusión y accesibilidad de los planes de igualdad, garantizando que todo el personal conozca sus derechos y las medidas adoptadas. Es igualmente necesario promover activamente la corresponsabilidad masculina en las tareas de cuidado y familiares para evitar que las medidas de conciliación recaigan exclusivamente en las mujeres. Además, se debe establecer sistemas de valoración objetiva de los puestos de trabajo y de regulación transparente de los complementos salariales, con el fin de romper los sesgos de género encubiertos. La implantación de planes de carrera y promoción interna, junto con la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de gestión de recursos humanos, son ejes fundamentales para erradicar las desigualdades estructurales.

Otro aspecto esencial identificado es la necesidad de evaluar y realizar un seguimiento continuado de los planes, mediante indicadores claros, actas de comisión de seguimiento y participación efectiva de la representación de las trabajadoras. En este sentido, existen ayudas y subvenciones en Castilla y León para impulsar la negociación de estos planes y la obtención del distintivo "Óptima Castilla y León", reconocimiento que puede incentivar a las empresas a implementar políticas igualitarias de mayor calidad.

La investigación empírica realizada en tres residencias concretas ha permitido extraer conclusiones relevantes sobre la diversidad de situaciones que coexisten en este sector. En la Residencia Niño Jesús de Zamora, se destaca la existencia de un plan de igualdad bien estructurado y completo, que ha logrado avances significativos en conciliación y corresponsabilidad, cobertura total de permisos de maternidad y paternidad, elección de turnos para quienes tienen personas a su cargo, y presencia femenina en puestos de dirección. Sin embargo, persiste una segregación ocupacional horizontal y una participación limitada de la plantilla en las encuestas sobre igualdad.

En la Residencia Hogar San José de Palencia, el plan refleja un compromiso formal con la igualdad, incluyendo 27 medidas concretas. A pesar de ello, la alta feminización (96%) y la permanencia de roles tradicionales, con hombres en mantenimiento y jardinería, evidencia que las desigualdades persisten. La brecha salarial en puestos de igual valor, la ausencia de promociones, y una formación en igualdad dirigida exclusivamente a mujeres son elementos que limitan su efectividad.

Por su parte, CLECE Vitam S.A. destaca por presentar un plan ambicioso y detallado, con un diagnóstico riguroso y 70 medidas que abordan integralmente todos los aspectos de la gestión de recursos humanos. Se incluyen medidas innovadoras en conciliación, prevención de violencia de género y auditoría salarial. Sin embargo, la baja percepción de su impacto por parte de la plantilla y el alto

índice de rotación son aspectos que dificultan la consolidación de sus efectos positivos.

Estos casos de estudio confirman que, a pesar de los avances, las dificultades para una implementación efectiva de los planes de igualdad son múltiples. Las principales **barreras** identificadas incluyen la desconexión **entre el diseño formal y su aplicación real**, la persistencia de la segregación laboral, las discriminaciones salariales indirectas, la falta de corresponsabilidad masculina en las tareas de cuidado, las deficiencias en promoción interna y la escasa participación de las plantillas en los procesos de seguimiento y evaluación.

A partir de estas constataciones, se formulan recomendaciones de carácter general para mejorar la situación en el sector. Es imprescindible reforzar las acciones de comunicación y sensibilización para garantizar que todo el personal conozca y comprenda los planes de igualdad. También resulta **clave incidir en la corresponsabilidad masculina, promoviendo medidas que equilibren las cargas familiares**. La transparencia y objetividad en la valoración de puestos y salarios debe ser una prioridad, estableciendo criterios claros y públicos que eliminen discriminaciones indirectas.

Asimismo, se considera necesario implementar planes de carrera estructurados que favorezcan el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad y rompan con el "techo de cristal" y la segregación horizontal y vertical. La perspectiva de género debe integrarse en todas las áreas de la gestión de recursos humanos, incluyendo la prevención de riesgos laborales y la organización de turnos. Los planes de igualdad deben contar con sistemas de seguimiento y evaluación periódicos rigurosos, con indicadores precisos y participación activa de la representación sindical.

El estudio constata que **la mejora en las condiciones laborales es una vía para retener talento y evitar la alta rotación de personal que caracteriza al sector**. La profesionalización del cuidado de mayores requiere de personal estable, formado y comprometido, y de la dignificación de estas profesiones feminizadas. Las mejoras implementadas en planes de igualdad legítimos y negociados pueden convertirse en un referente para incorporarlas en normativas más específicas y avanzadas.

La investigación evidencia también que, si bien la introducción de algunas **mejoras** supone avances, el hecho de que **no estén retribuidas puede contribuir a aumentar la brecha salarial**, dado que serán mayoritariamente las mujeres quienes hagan uso de permisos y medidas de conciliación no remuneradas. La negociación de la retribución de estas medidas debe ser una prioridad en futuras actualizaciones de los planes.

Cabe señalar que numerosos planes de igualdad se han **negociado y firmado con la finalidad de cumplir la normativa y evitar sanciones**. No obstante, estos documentos incluyen medidas que, de aplicarse correctamente, mejorarían de

manera significativa las condiciones laborales en un sector con fuerte sesgo de género. **La voluntad empresarial y la insistencia de la representación del personal son esenciales para que el esfuerzo económico y humano que implica su negociación y puesta en marcha no quede en papel mojado.**

Uno de los aspectos más complejos señalados por este estudio es la dificultad para conseguir que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad, no solo por las barreras externas, sino también por la renuncia voluntaria que muchas manifiestan debido al sacrificio personal y familiar que implican estas posiciones. Esto refleja la necesidad de transformar no solo las condiciones laborales, sino también los valores culturales y sociales que pesan sobre las mujeres trabajadoras.

Por último, la **dignificación del sector de los cuidados es una condición indispensable para avanzar hacia la igualdad efectiva.** La eliminación de la discriminación laboral no se reduce únicamente a cuestiones salariales o de promoción, sino que exige revalorizar profesional y socialmente estos sectores. Los planes de igualdad, en combinación con políticas activas de empleo y acciones de sensibilización, deben contribuir a ello.

Los planes de igualdad **se configuran así no como soluciones aisladas, sino como una herramienta fundamental que debe integrarse en un conjunto de actuaciones articuladas en el marco del diálogo social, la negociación colectiva y la acción institucional.** Resulta crucial no relegarlos al olvido tras su aprobación, sino dotarlos de contenido jurídico efectivo y garantizar su seguimiento riguroso.

El diagnóstico de situación, la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo, aunque inicialmente supusieron un reto para muchas empresas, especialmente pequeñas y medianas, han evolucionado favorablemente desde la entrada en vigor de la obligación de contar con un plan de igualdad. La aparición de consultorías y despachos especializados ha facilitado este proceso, proporcionando asesoramiento y formación a las empresas.

No obstante, subsiste la **duda sobre si los planes de igualdad se están convirtiendo en normas efectivas o permanecen como meros trámites administrativos tendentes a evitar sanciones y mejorar la imagen corporativa.** La obtención de distintivos como el reconocimiento "Óptima Castilla y León" constituye un incentivo, pero debería acompañarse de una evaluación real de resultados y del grado de implantación de las medidas.

Por todo ello, este Trabajo de Fin de Grado concluye que los planes de igualdad, bien diseñados, negociados y ejecutados con rigor, tienen el potencial de reducir la brecha salarial, eliminar el suelo pegajoso y el techo de cristal, favorecer la corresponsabilidad y facilitar la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la vida profesional. Esto redundará en beneficio tanto de las trabajadoras como de las

empresas, contribuyendo a dignificar y profesionalizar un sector esencial para una sociedad envejecida.

Esta investigación supone una aportación relevante para futuras investigaciones y para el diseño de políticas públicas regionales, ya que ofrece evidencia empírica sobre las dificultades y los logros de la implantación de planes de igualdad en residencias de mayores de Castilla y León, sector hasta ahora poco estudiado desde la perspectiva de género.

Para avanzar con firmeza hacia la igualdad efectiva en este ámbito, resulta imprescindible plantear mejoras específicas y afrontar los retos pendientes que el sector y sus organizaciones deben encarar con compromiso real. Entre las mejoras propuestas, destaca la necesidad de reforzar la formación continua y especializada de todo el personal en materia de igualdad y perspectiva de género, no solo como obligación formal, sino como herramienta de empoderamiento y transformación cultural. Esta formación debería extenderse también a los niveles directivos y de gestión para asegurar un liderazgo inclusivo y sensible a las desigualdades.

Además, conviene revisar los criterios de promoción y acceso a la formación, facilitando la compatibilización de estas oportunidades con las responsabilidades familiares. De igual forma, se deben establecer sistemas de promoción interna transparentes que eliminen sesgos y garanticen la igualdad de oportunidades.

Entre los desafíos más relevantes se encuentra el cambio cultural necesario para erradicar roles tradicionales y estereotipos que limitan el desarrollo profesional de las mujeres. Esto requiere la implicación no solo de las empresas, sino también de las administraciones públicas, los sindicatos, las asociaciones profesionales y la sociedad civil en su conjunto. La lucha contra la discriminación debe ser una responsabilidad compartida, sostenida en el tiempo y articulada a través de políticas públicas ambiciosas.

También persiste el reto de garantizar que los planes de igualdad no queden relegados a un mero documento formal, sino que se conviertan en una guía de acción real para las empresas. La falta de publicación de las actas de seguimiento y de los resultados de evaluación es un obstáculo para la transparencia y la rendición de cuentas. Por ello, sería recomendable establecer mecanismos de acceso público a esta información, en consonancia con la normativa vigente y las buenas prácticas europeas.

Por otro lado, se debe insistir en la mejora de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, con medidas retribuidas y dirigidas tanto a hombres como a mujeres, promoviendo la corresponsabilidad y evitando que sean únicamente las trabajadoras quienes disfruten de permisos y reducciones de jornada. Esta transformación contribuiría a romper con el llamado "suelo pegajoso" que impide a muchas mujeres salir de los puestos de base.

En cuanto a los incentivos, debería profundizarse en la implementación de reconocimientos públicos, como el distintivo "Óptima Castilla y León", pero acompañados de una evaluación rigurosa que valore no solo la existencia de planes, sino su impacto real en la reducción de las desigualdades.

Como colofón, este trabajo subraya que la igualdad laboral no se logra únicamente a través de normas y planes, sino mediante una transformación cultural profunda y sostenida, en la que todas las personas, desde su ámbito de responsabilidad, deben implicarse. En este sentido, **resulta imprescindible reforzar la utilización de los mecanismos legales existentes para garantizar la correcta implementación de los planes de igualdad. La supervisión periódica por parte de la Inspección de Trabajo y la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento de las medidas pactadas** en las comisiones de igualdad son herramientas esenciales para evitar que estas iniciativas queden en meras declaraciones de intenciones. La efectividad de los planes depende no solo del compromiso voluntario de las empresas, sino también de una vigilancia pública activa que asegure su cumplimiento y su impacto real en la mejora de las condiciones laborales y la igualdad de oportunidades.

Para cerrar estas conclusiones, resulta oportuno evocar las palabras de quienes, a lo largo de la historia, han defendido con firmeza la igualdad y la dignidad humana. Como afirmaba **Virginia Woolf**, en su obra *Una habitación propia* (1929), proclamaba: **"No hay barrera, cerradura ni cerrojo que puedas imponer a la libertad de mi mente"**. Esta frase sintetiza la capacidad transformadora de la conciencia crítica frente a las estructuras discriminatorias.

En una línea similar, **Simone de Beauvoir** advertía en su obra *El segundo sexo* (1949): **"El problema de la mujer siempre ha sido un problema de hombres"**. Esta reflexión sigue plenamente vigente y nos invita a entender que la igualdad no se alcanzará sin la implicación activa y corresponsable de todos los géneros.

Y como recordatorio del deber ético que asiste a cada generación, conviene rescatar las palabras de **Clara Campoamor**, pronunciadas en su defensa del voto femenino en 1931: **"La libertad se aprende ejerciéndola"**. Solo una sociedad que practica la igualdad en todos sus niveles podrá aspirar a la verdadera libertad.

Este Trabajo de Fin de Grado, desde su modestia, aspira a contribuir a esa construcción colectiva de una sociedad más justa, equitativa y libre de discriminaciones.

5. Bibliografía

Bibliografía académica

- Abós Olivares, A., & Giménez Nadal, J. I. (2017). Discriminación por edad en el mercado laboral español. *Cuadernos de Información Económica*, (258), 45-54.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Alonso, L. (2018). *Cultura organizacional y género en las empresas españolas*. Editorial Síntesis.
- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315-339.
- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 3–33). Princeton University Press.
- Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2013). *Blindspot: Hidden biases of good people*. Delacorte Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Field experiments on discrimination. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4, pp. 309-393). Elsevier.
- Boserup, E. (1970). *Woman's role in economic development*. Allen & Unwin.
- Carrasco, C., Borderías, C., & Torns, T. (Eds.). (2011). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Catarata.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Hochschild, A. R. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. Viking.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661. <https://doi.org/10.2307/1806107>

- Rubery, J. (2015). Gender and the labour market. In G. Esping-Andersen, D. Gallie, J. Myles, & F. Palier (Eds.), *The Oxford Handbook of the Welfare State* (pp. 473-490). Oxford University Press.
- Subirats, M., & Tomàs, M. (2010). *Igualdad entre mujeres y hombres: conceptos y herramientas*. Editorial UOC.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. International Labour Office.

Legislación y normativa oficial

- Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- España. Ley 15/2022, de 12 de julio. Integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, (167), 39798-39825.
- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.
- España. Ley Orgánica 4/2023, de 28 de febrero. Para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos LGTBI. *Boletín Oficial del Estado*, (51), 25018-25054.
- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255.
- España. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Regula los planes de igualdad y su registro. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 272.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. De igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 272.
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio núm. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Ginebra: OIT.
- Unión Europea. (2006). *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006*. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L204.
- Unión Europea. (2019). *Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019*. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L188.

Sentencias judiciales

- Tribunal Constitucional. (1991, 1 de julio). *Sentencia 145/1991*. *Boletín Oficial del Estado*.

- Tribunal Supremo. (2011, 8 de marzo). *Sentencia STS de 8 de marzo de 2011*. Boletín Oficial del Estado.
- Tribunal Supremo. (2014, 28 de enero). *Sentencia STS 70/2014*. Boletín Oficial del Estado.
- Tribunal Supremo. (2014, 14 de mayo). Sentencia sobre discriminación por razón de género. *LegalToday*. <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/sentencia-del-tribunal-supremo-de-14-mayo-de-2014>
- Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. (2019, 4 de junio). *Sentencia STSJ 848/2019*. Boletín Oficial del Estado.
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia. (2021, 19 de noviembre). *Sentencia STSJ 2826/2021*. Boletín Oficial del Estado.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2020, 2 de diciembre). *Sentencia STS 842/2020*. Boletín Oficial del Estado.

Informes, guías e instituciones oficiales

- Comisión Europea. (2019). *Informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la UE 2019*. Comisión Europea.
- Consejo Económico y Social. (2018). *La igualdad de género en el mercado de trabajo. Dictamen 1/2018*. CES.
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). (2022). *Informe sobre el sector de la dependencia en España*. <https://www.imserso.es>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). *Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021*. <https://www.ine.es>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). (2011). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. Ministerio de Igualdad.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). (2022). *Informe sobre acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo*. Ministerio de Igualdad. <https://www.inmujer.gob.es>
- Ministerio de Igualdad. (2020). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. Ministerio de Igualdad.
- Ministerio de Igualdad. (2022). *Informe sobre la brecha salarial de género en España*. <https://www.igualdad.gob.es>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). *Situación de las mujeres en el mercado de trabajo*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

6. Anexos

6.1. Encuesta

Encuesta de Valoración de la Eficacia del Plan de Igualdad

Sección 1: Conocimiento del Plan de Igualdad

- **¿Has recibido información sobre el Plan de Igualdad de la empresa?**
 - Sí:
 - No:
- **¿Consideras que el Plan de Igualdad está bien explicado y accesible para toda la plantilla?**
 - Sí:
 - No:
- **¿Sientes que la empresa promueve activamente los principios de igualdad de género en su comunicación interna?**
 - Sí:
 - No:

Sección 2: Selección y Promoción

- **¿Consideras que los procesos de selección en la empresa son transparentes y libres de sesgos de género?**
 - Sí:
 - No:
- **¿Crees que las oportunidades de promoción y acceso a puestos de responsabilidad están equitativamente distribuidas entre hombres y mujeres?**
 - Sí:
 - No:

Sección 3: Condiciones Laborales y Retribución

- **¿Percibes igualdad en las condiciones laborales entre hombres y mujeres en la empresa?**
 - Sí:
 - No:

- **¿Crees que la política salarial garantiza la igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras en puestos equivalentes?**
 - Sí:
 - No:

Sección 4: Conciliación y Prevención del Acoso

- **¿Consideras que la empresa facilita la conciliación de la vida laboral, personal y familiar?**
 - Sí:
 - No:
- **¿Sientes que existen medidas efectivas para prevenir el acoso sexual y por razón de género en la empresa?**
 - Sí:
 - No:

Sección 5: Opinión y Sugerencias

- **En una escala del 1 al 5, ¿cómo valorarías el impacto del Plan de Igualdad en tu entorno de trabajo?**
 - 1 - Poco impacto:
 - 2 - Impacto bajo:
 - 3 - Impacto moderado:
 - 4 - Buen impacto:
 - 5 - Excelente impacto:
- **¿Tienes alguna sugerencia para mejorar la implementación del Plan de Igualdad?**



plan de igualdad

RESIDENCIAS
ASISTENCIALES NIÑO
JESUS SL

Índice

QUIENES SOMOS

MARCO LEGAL

PARTES CONCERTANTES DEL PLAN

AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

INFORME DEL DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

DESCRIPCION DE MEDIDAS-INDICADORES

IDENTIFICACION DE MEDIOS Y RECURSOS

CALENDARIO DE ACTUACIONES

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACION Y REVISION PERIODICA

COMPOSICION Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE IGUALDAD

PROCEDIMIENTO MODIFICACION /DISCREPANCIAS



Quienes
somos

Qué es RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS?

Historia

RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL es una empresa especializada en la gestión de residencias de la tercera edad y centros de día.

Entre los objetivos de la empresa se encuentran:

Detectar las áreas de mejora del Sistema de Gestión, bajo el compromiso de Dirección de transformarlos en puntos fuertes del Sistema para lograr la mejora continua de la empresa.

Desarrollar un servicio de calidad, fomentando una cultura interna orientada al servicio de nuestros clientes.

Proporcionar al personal una formación adecuada para que realice sus actividades con los niveles de calidad exigibles, previniendo al máximo los posibles fallos antes de que estos ocurran.

Fomentar la igualdad en todos los ámbitos de la empresa

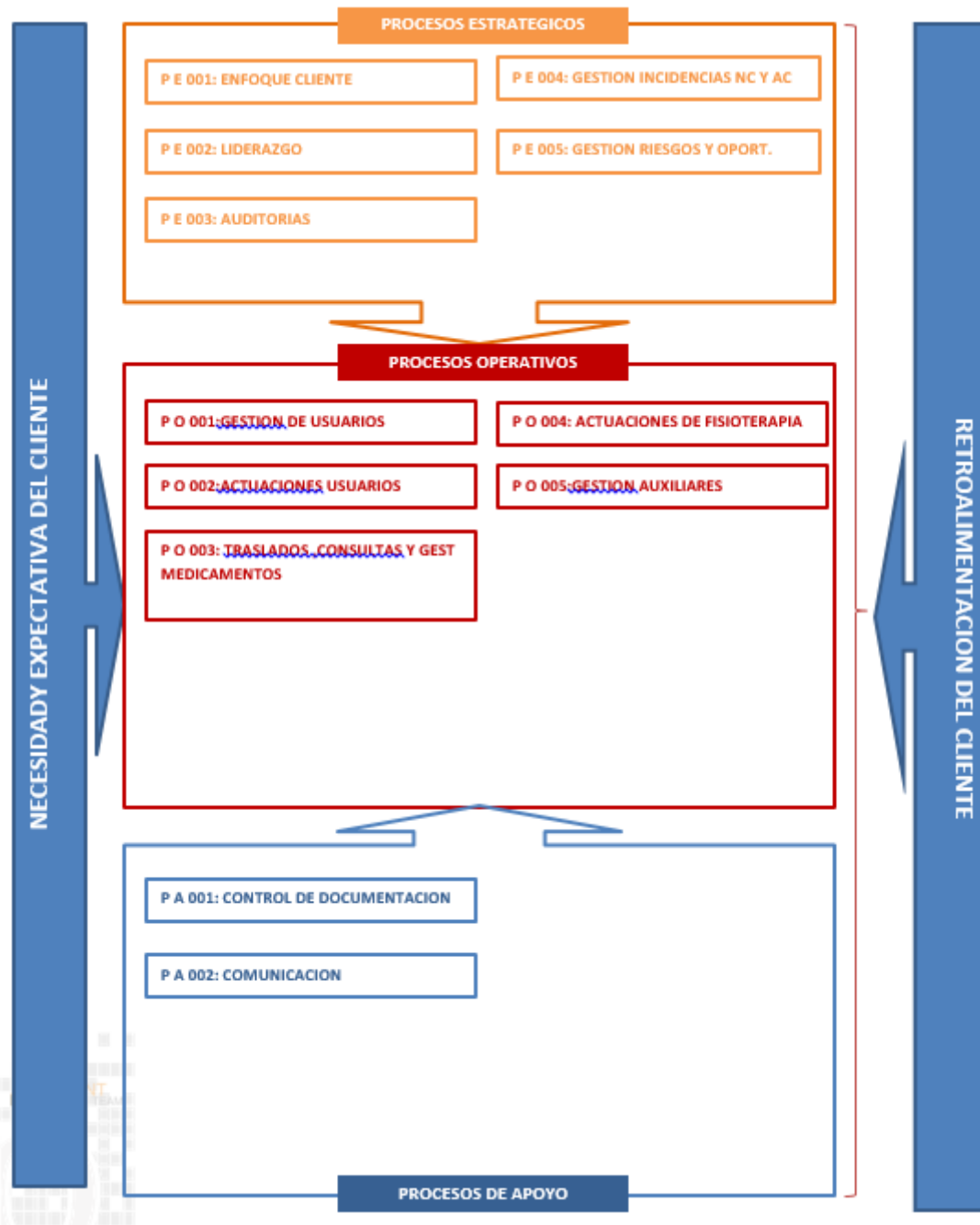
Dispone de acreditación en sistemas de gestión de la calidad ISO 9001:2015 certificada por NQA.



La empresa cuenta con una política de responsabilidad social corporativa integrada en su sistema de gestión y difusión entre la plantilla.



La empresa dentro de su sistema de gestión desarrolla los siguientes procesos:



En la actualidad disponemos de los siguientes centros:



Residencia Niño Jesús (Zamora)

Candelaria Ruíz del Árbol, 2 - Bajo
49016 - ZAMORA
Tlf.: 980 519 564



Residencia Divina Misericordia (Tábara)

Calle Camino de las Viñas, s/n
49140 - (TÁBARA) Zamora
Tlf.: 980 590 261





Residencia San Tirso (Santibañez de Tera)

Calle Peralinas, s/n
49625 - (SANTIBAÑEZ DE TERA) Zamora
Tlf.: 980 658 871



Residencia Virgen del Carmen Tierra del Vino (Peleas de Abajo)

Calle Avedillo, 21
49191 - (PELEAS DE ABAJO) Zamora
Tlf.: 980 574 645



Residencia Sotochico (Argujillo)

Calle Armando Zurdo, s/n

RESIDENCIAS ASISTENCIALES NIÑO JESUS PAG 7



Residencia San Vicente (Muga de Sayago)

Calle La Lana, 23
49212 - (MUGA DE SAYAGO) Zamora
Tlf.: 980 617 479



Residencia asistencial el niño Jesús Villar del Buey
Comarca. Sayago
Dirección. CALLE EL BORRININO 2 · 49240 · VILLAR DEL BUEY



Residencia asistencial VILLANUEVA DEL CAMPO

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL					
NIF	B49145451					
Domicilio social	CALLE CANDELARIO RUIZ DEL ARBOL 2					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución	1994					
Responsable de la Entidad						
Nombre						
Cargo	ADMINISTRADOR					
Telf.						
e-mail						
Responsable de Igualdad						
Nombre						
Cargo	RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS					
Telf.						
e-mail						
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	RESIDENCIAS DE PERSONAS MAYORES					
CNAE	CNAE 8731 Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores					
Descripción de la actividad	GESTION DE RESIDENCIAS DE LA TERCERA EDAD Y CENTROS DE DIA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	PROVINCIA DE ZAMORA					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	197	Hombres	26	Total	223
Centros de trabajo	ZAMORA, TABARA, SANTIBAÑEZ DE TERA, PELEAS DE ABAJO, ARGUJILLO , MUGA DE SAYAGO , VILLAR DEL BUEY Y VILLANUEVA DEL CAMPO					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	

Marco
legal

Marco legal

Un Plan de igualdad es el instrumento empleado por las empresas y organizaciones para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Estos planes suelen adoptarse en el marco de la responsabilidad social corporativa, pero además están reguladas en diversos instrumentos normativos.

La Ley Orgánica 3/2007 es la que regula con más detalle estos instrumentos, que son de obligatoria adopción para determinadas empresas.

La característica de estos planes es que no se utilizan como una declaración de intenciones, sino que incluyen medidas exigibles y aplicables.

Marco jurídico-normativo

Los planes de igualdad encuentran fundamento en un buen número de preceptos del ordenamiento jurídico español, comenzando por la norma fundamental.

Constitución española

La Constitución Española consagra el principio de igualdad explícitamente en dos artículos (principalmente):

En su artículo 9 establece la igualdad material, en tanto que ordena a los poderes públicos la tarea de facilitar y promover la igualdad real y a los ciudadanos someterse al orden jurídico y constitucional.

En su artículo 14 establece la igualdad formal, en tanto que prohíbe las discriminaciones de todo tipo fundadas en razones como el sexo o las circunstancias personales.

Por supuesto, el principio de igualdad es transversal, de modo que tinte la totalidad de la Constitución. Como ejemplos, el artículo 32 plantea la igualdad matrimonial y el artículo 35 prohíbe la discriminación laboral.

En definitiva, la Constitución configura la igualdad como un principio transversal, informador del ordenamiento jurídico y la práctica administrativa, que también obliga a los ciudadanos.

Legislación internacional

Por supuesto, el principio de libertad está también protegido por la legislación internacional. Entre estas normas, destacan:

Los artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que proclaman la igualdad y prohíben la discriminación laboral.

Diversos Convenios de la OIT, como el 100 y el 111, que prohíben la discriminación laboral por razón de sexo.

Los artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 2, 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Legislación comunitaria

Por supuesto, a esta legislación internacional se suma la europea, que incluye diversas Directivas, así como:

- Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- La Carta Europea de la Mujer.
- El Pacto Europeo de la Igualdad de Género.
- Legislación nacional

A estas normas superiores se suma la legislación nacional, manifestada como se ha visto en la Constitución, pero también en diversas leyes y Reales Decretos. Entre todas estas fuentes, resulta fundamental citar:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El plan de igualdad

Dentro de este marco normativo, la LO 3/2007 define el plan de igualdad como el «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».

Por tanto, es un instrumento estratégico que sitúa la política de igualdad en el punto de mira de la actividad empresarial. El objetivo de estos planes es garantizar la igualdad hombres mujeres, mediante medidas concretas.

Del mismo modo, los siguientes reales decretos regulan los planes de igualdad y su registro, así como medidas a implantar por las empresas para avanzar en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

- 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, que modifica la anterior Ley Orgánica,
- 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
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Compromiso de la Dirección

RESIDENCIAS ASISTENCIALES NIÑO JESUS SL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.



Partes concertantes plan

Partes concertantes del plan

En ZAMORA, a 16/06/2023

REUNIDOS, por parte de la empresa, E F U, con DNI nº 11xxxx5-V y por parte del sindicato mayoritario CCOO al no tener en el momento de la constitución representación sindical y en representación de los trabajadores, P G P, con DNI nº 119xxxx7-C.

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y 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, la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda la APROBACION DEL SIGUIENTE PLAN DE IGUALDAD.

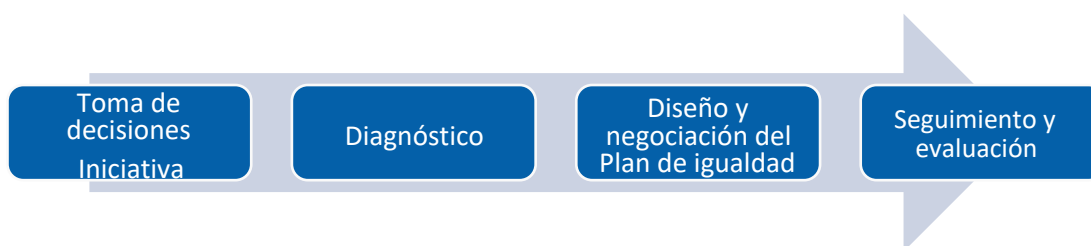


Ámbito
personal
territorial
temporal

Ámbito personal territorial y temporal

El Plan de Igualdad de RESIDENCIAS ASISTENCIALES NIÑO JESUS SL será de aplicación a todos los centros de trabajo de la provincia de Zamora, afectando al 100% de la plantilla, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a alguno de ellos en concreto.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, en la comisión de igualdad, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del Plan de igualdad de oportunidades, así como de la actualización del diagnóstico de situación.



Informe diagnóstico

Índice

INFORME DIAGNÓSTICO

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CLASIFICACION PROFESIONAL

FORMACION

PROMOCIÓN PROFESIONAL

CONDICIONES DE TRABAJO- AUDITORIA SALARIAL

EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

INFRARREPRESENTACION FEMENINA

RETRIBUCIONES

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



Para poder desarrollar el Plan de Igualdad es imprescindible realizar un diagnóstico previo. El objetivo final es servir de base para la realización del Plan de Igualdad de la organización. El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la institución durante el cual se realizarán, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en el Plan de Igualdad.

Es un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la institución. El diagnóstico proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que trabajan en la misma. Su participación en todos los procesos y sus necesidades, detecta las posibles desigualdades o discriminaciones directas e indirectas y, sobre todo, sustenta la realización del Plan de Igualdad.

Por lo tanto, conocer la situación real y actual de RESIDENCIAS ASISTENCIALES NIÑO JESUS SL es un paso previo y necesario a la realización de medidas y planes de igualdad que promuevan y garanticen la misma. Supone conocer la realidad de la plantilla y de la organización y detectar las necesidades para poder definir objetivos que permitan mejorar la posición de la organización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.

El diagnóstico se caracteriza por una serie de requisitos:

- Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se pueden identificar ámbitos específicos de actuación dentro de la institución.
- Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la organización.
- Flexible: el contenido, la extensión y la forma se ajustan a las necesidades concretadas de RESIDENCIAS ASISTENCIALES NIÑO JESUS SL.
- Dinámico: se deberá actualizar de forma permanente en base a los puntos de mejora resultados y la identificación de nuevas necesidades en la organización.

Este diagnóstico debe ser transversal a todo RESIDENCIAS ASISTENCIALES NIÑO JESUS SL, de todos sus procesos internos, de sus políticas de gestión de recursos humanos, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales, de la proporción de las mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. El diagnóstico debe servir como base para establecer las prioridades y las acciones que formarán parte del Plan de Igualdad.

Es por ello que presentamos los diferentes ámbitos analizados y sus conclusiones con el fin de establecer las acciones positivas que conformarán este Plan.

METODOLOGÍA

Metodología y herramientas utilizadas

Durante el mes FEBRERO 2023, se ha realizado el trabajo de campo según cuestionario compuesto de dos partes:

- Una parte abierta en dónde se recoge los datos generales de cada empresa tales como la razón social, el número de empleados, la antigüedad y si han incluido alguna medida en materia de responsabilidad social corporativa.
- La segunda parte está diseñada en un formato Excel para recoger datos en relación a la ocupación, categoría profesional, jornada laboral, salario, antigüedad en la empresa, sexo, edad y estudios finalizados por cada una de las personas que trabajan en la empresa. Las variables jornada laboral, salario, sexo están acotadas en un formato entre una selección cerrada entre categorías previamente diseñadas para un mejor tratamiento de la información.

Con estos datos se desarrollara el análisis cualitativo y cuantitativo de DIAGNOSTICO de EMPRESA

Periodo de referencia de los datos analizados

El periodo de referencia es desde 01/01/2022 a 31/12/2022

Fecha de recogida de la información

Del 01/01/2023 al 15/02/2023

Fecha de realización del diagnóstico

26/03/2023



En la selección de personal de RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL existen procedimientos que garantizan la no discriminación por razones de sexo, ya que en las ofertas de trabajo se explicita que se dirigen tanto para hombres como para mujeres.

Incluso, se contempla la discriminación positiva de mujeres, siendo preferentes si son aptas para el puesto.

Los factores que determinan que RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL inicie un proceso de selección y contratación son tanto las necesidades de producción, como los cambios en las circunstancias que rodean al personal, como las bajas.

Para solicitar la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto, se envía un mail o se establece una reunión para tratar el tema con el departamento de recursos humanos, previo visto bueno de la Dirección.

Recursos humanos es quien decide como debe ser la persona (profesional) a incorporar. RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL cuenta con Descripción de Puestos de Trabajo (DPTs) y en base a ello se toman las decisiones, pues con ello hay un buen conocimiento del perfil. Es decir, la incorporación se realiza en función de estándares que diseñan el lugar de trabajo. Y es que a través de la ISO están detallados los puestos de la empresa.

Desde dirección, recursos humanos y técnicos-as se desarrollan los perfiles de cada puesto.

Muchos de ellos vienen marcados por la normativa: enfermeros-as, auxiliares de enfermería, cuidadores-as,...

Se comunican las vacantes de forma interna y externa

Existen procedimientos que garantizan la no discriminación por razones de sexo, ya que en las ofertas de trabajo se explicita que se dirigen tanto para hombres como para mujeres.

El tipo de reclutamiento que predomina en la empresa es el interno. Las fuentes externas de reclutamiento que se utilizan habitualmente son: ETT, Internet, Familiares y conocidos, Consultoras especializadas, archivo, solicitudes espontáneas, centros de Formación...

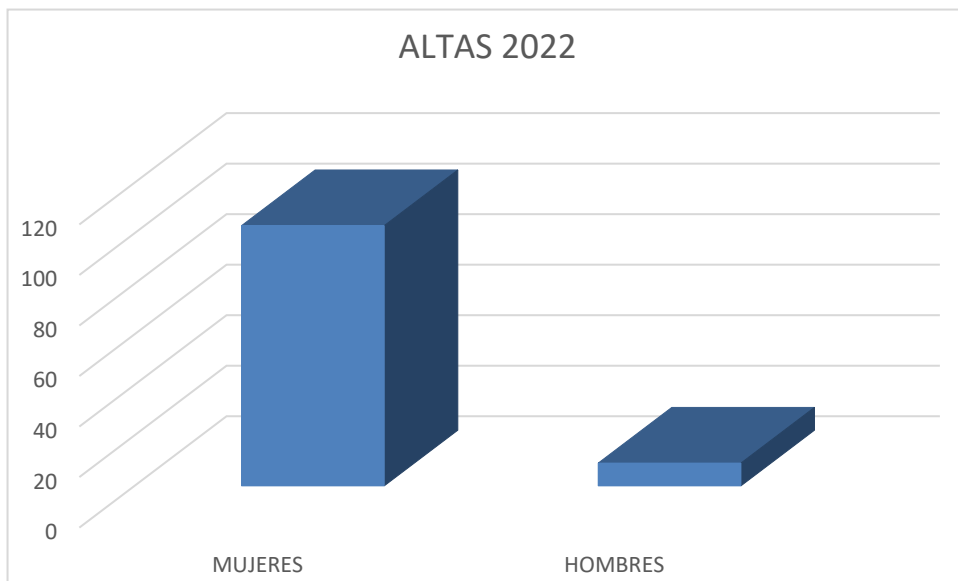
La metodología habitual para seleccionar personal es: la entrevista personal, el historial profesional/ curriculum, las pruebas psicotécnicas, y se piden referencias profesionales, si es posible.

La última decisión sobre si se da la incorporación es con la última entrevista realizada por la Dirección, previa validación de RRHH.

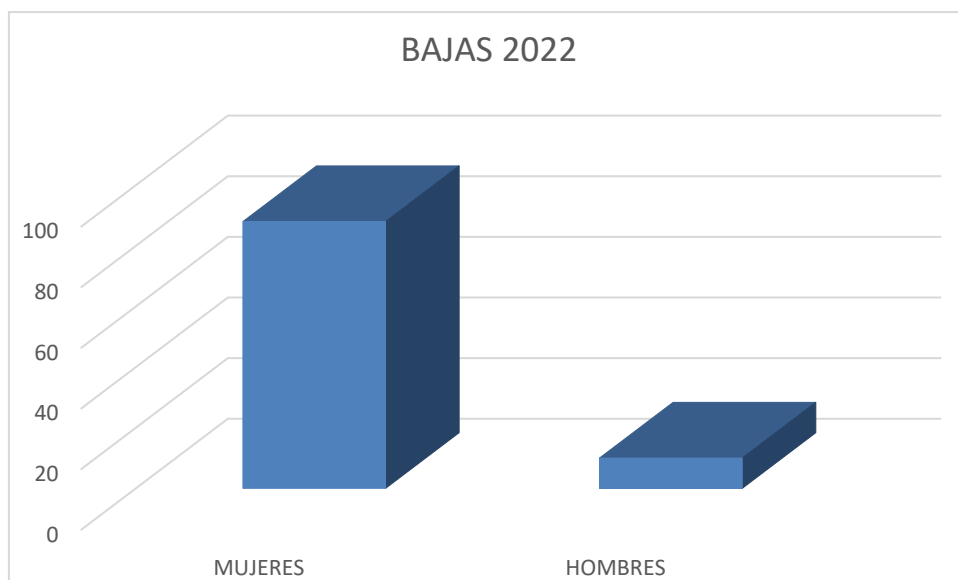
La percepción interna, desde RRHH, es que no existen barreras internas para las mujeres que quieran incorporarse a RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL.

No se observan ocupaciones en RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL donde no accedan mujeres o que accedan en un número mínimo. Es un sector altamente feminizado.

ALTAS 2022	
MUJERES	103
HOMBRES	9
TOTAL	112



BAJAS 2022	
MUJERES	88
HOMBRES	10
TOTAL	98

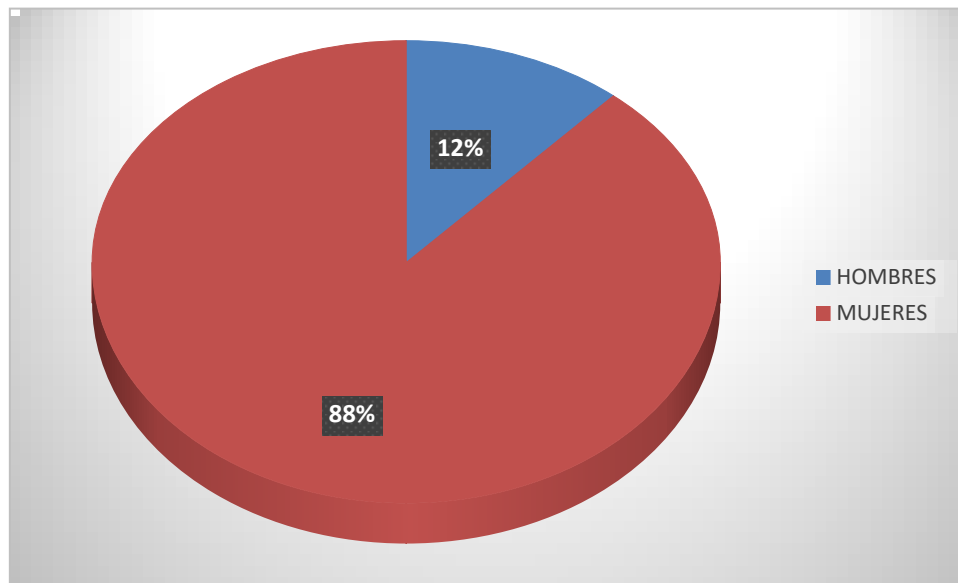


CLASIFICACION PROFESIONAL

La clasificación profesional de la empresa a fecha de 31 de diciembre de 2022 es la que sigue desagregada por sexos.

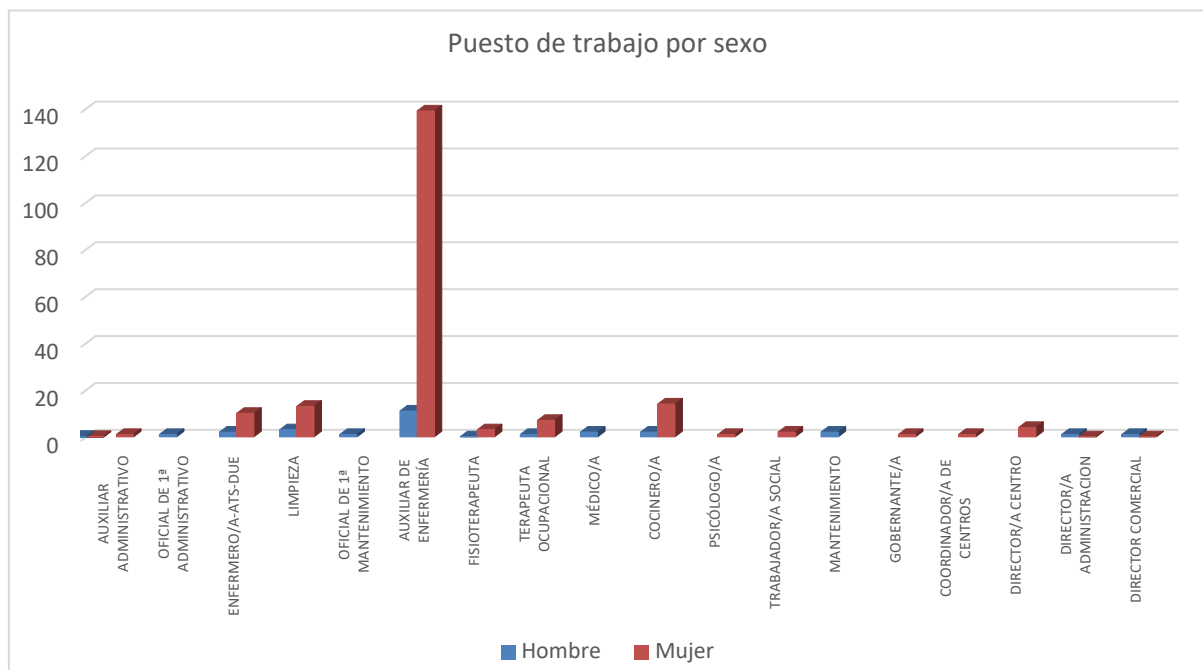
HOMBRES	26
MUJERES	197
TOTAL	223

RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL es una empresa altamente feminizada. Existe una mayor presencia de plantilla femenina (88 %) frente a masculina (12 %)



PUESTOS DE TRABAJO POR GÉNERO

PUESTO DE TRABAJO POR SEXO				
PUESTO DE TRABAJO	Hombre	Mujer	Total general	% MUJERES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	1	100,00%
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	1		1	0,00%
ENFERMERO/A-ATS-DUE	2	10	12	83,33%
LIMPIEZA	3	13	16	81,25%
OFICIAL DE 1ª MANTENIMIENTO	1		1	0,00%
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	11	139	150	92,67%
FISIOTERAPEUTA	0	3	3	100,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	7	8	87,50%
MÉDICO/A	2		2	0,00%
COCINERO/A	1	15	16	93,75 %
PSICÓLOGO/A		1	1	100,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL		2	2	100,00%
MANTENIMIENTO	2		2	0,00%
GOBERNANTE/A		1	1	100,00%
COORDINADOR/A DE CENTROS		1	1	100,00%
DIRECTOR/A CENTRO		4	4	100,00%
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	1	0	1	0,00%
DIRECTOR COMERCIAL	1	0	1	0,00%
TOTALES	27	196	223	87,89%



Título del Puesto	Agrupación	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos Mujeres	Puntos Hombres	Categorización
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Agrupación 4	338	1	0	338	0	Feminizada
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	Agrupación 5	433	0	1	0	433	Masculinizada
ENFERMERO/A-ATS-DUE	Agrupación 7	558	10	2	5577	1115	Feminizada
ENCARGADO-A LIMPIEZA	Agrupación 2	234	13	3	3048	703	Feminizada
OFICIAL DE 1ª MANTENIMIENTO	Agrupación 2	234	0	1	0	234	Masculinizada
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	Agrupación 6	534	139	11	74181	5870	Feminizada
FISIOTERAPEUTA	Agrupación 6	534	3	0	1601	0	Feminizada
TERAPEUTA OCUPACIONAL	Agrupación 6	534	7	1	3736	534	Feminizada
MÉDICO/A	Agrupación 7	558	0	2	0	1115	Masculinizada
COCINERO/A	Agrupación 3	258	15	1	3618	517	Feminizada
PSICÓLOGO/A	Agrupación 7	552	1	0	552	0	Feminizada
TRABAJADOR/A SOCIAL	Agrupación 5	409	2	0	817	0	Feminizada
ENCARGADO-A MANTENIMIENTO	Agrupación 3	282	0	2	0	565	Masculinizada
GOBERNANTE/A	Agrupación 3	258	1	0	258	0	Feminizada
COORDINADOR/A DE CENTROS	Agrupación 8	659	1	0	659	0	Feminizada
DIRECTOR/A CENTRO	Agrupación 8	658	4	0	2633	0	Feminizada
DIRECTOR ADMINSTRACION	Agrupación 8	697	0	1	0	697	Masculinizada
DIRECTOR COMERCIAL	Agrupación 8	658	0	1	0	658	Masculinizada

Se ha establecido la clasificación profesional en base a normativa, convenio colectivo, necesidades internas, ... La valoración de puestos de trabajo se desarrolla desde recursos humanos. Esta clasificación se desarrolla teniendo en cuenta el convenio colectivo y las obligaciones normativas para muchos de esos puestos

Distribución por tipo de contrato

CONTRATOS	Hombre	Mujer	Total general
100	14	85	99
130		1	1
150		2	2
189	7	44	51
200	4	19	23
289		2	2
402		19	19
410	1	17	18
501		1	1
502		3	3
510		3	3
540		1	1
Total general	26	197	223

	N PERSONAS		% CONTRATACION	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
INDEFINIDOS	25	153	96,15 %	78,06 %
TEMPORALES	1	44	3,85 %	21,94 %

TOTALES	27	196
----------------	----	-----

El 79,82 % de la plantilla es indefinida, en mujeres el 78,06 % y en hombres el 96,15 %

Existe un equilibrio en cuanto a la plantilla estable con un elevado porcentaje de la plantilla con contratación indefinida.

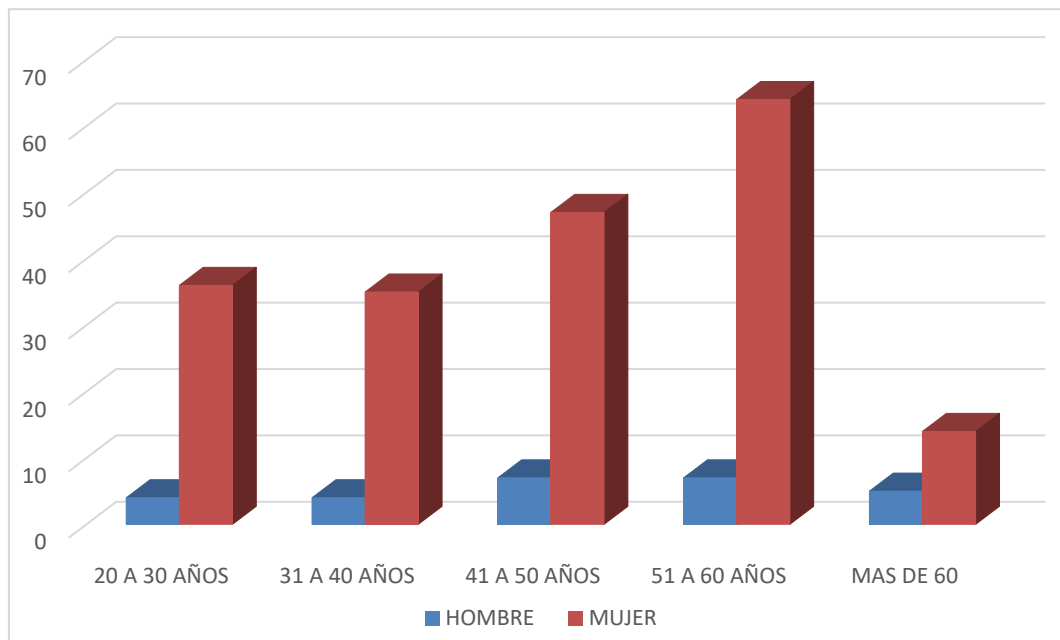
DISTRIBUCION PLANTILLA POR NUMERO DE HIJOS

N HIJOS	Hombre	Mujer	Total general
	18	154	172
1	1	27	28
2	6	14	20
3 o más	1	2	3
Total general	26	197	223

DISTRIBUCION PLANTILLA POR ESCALAS DE EDAD

ESCALA EDAD	HOMBRE	MUJER	TOTAL	% MUJER
20 A 30 AÑOS	4	36	40	90,00%
31 A 40 AÑOS	4	35	39	89,74%
41 A 50 AÑOS	7	47	54	87,04%
51 A 60 AÑOS	6	65	71	91,54%
MAS DE 60	5	14	19	73,68%
TOTALES	26	197	223	87,89%

El 40% de la plantilla es de edad superior a los 51 años siendo el 35% menor de 40 años.



DISTRIBUCION PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

NIVEL DE ESTUDIOS	Hombre	Mujer	Total general
Enseñanzas de Grado Medio de Formación Profesional Específica, Artes Plásticas, Diseño y Deportivas	12	146	158
Enseñanzas universitarias de grado	2	7	9
Enseñanzas Universitarias de Primer Ciclo y Equivalentes o Personas que han aprobado 3 cursos completos de una Licenciatura o Créditos Equivalentes (Diplomados)	3	18	21
Enseñanzas Universitarias de Segundo Ciclo y Equivalentes (Licenciados)	2		2
Estudios primarios completos	7	22	29
Estudios primarios incompletos		1	1
Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente		1	1
Sin Estudios		2	2
Total general	26	197	223

FORMACION

La formación del personal es considerada como una herramienta fundamental para el adecuado ajuste al puesto de trabajo y el desarrollo profesional y personal.

Es por este motivo que la igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación se garantiza a través de su Plan de Formación, donde las actuaciones formativas a desarrollar se determinan en función de las necesidades detectadas en cada área y / o lugar de trabajo y no en función del género o cualquier otro aspecto discriminatorio.

La empresa realiza un plan de formación en base a las necesidades normativas, cambios de legislación, necesidades detectadas, igualdad, prevención de riesgos laborales, solicitudes de plantilla...

El diseño lo realiza el departamento de recursos humanos.

Se solicita a la plantilla preferencias y necesidades de formación.

Las necesidades formativas vienen determinadas por las peticiones del personal tanto los propios empleados (trabajadoras/es, mandos, etc). A través de los responsables también se detectan necesidades (, que luego son tramitadas, generalmente, a través de la FFTripartita.

Por otro lado se analizan cambios normativos y adaptaciones de los mismos

El servicio de prevención nos transmite también formaciones para la plantilla.

Los servicios de la JUNTA de CASTILLA Y LEON nos recomiendan formaciones

La empresa no tiene representación sindical

La formación es de carácter voluntario, pero se observa que todo el mundo se quiere formar. Desde RRHH no se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres. Los criterios de selección de los participantes a los cursos son según las necesidades de los servicios.

La oferta formativa se comunica a las personas interesadas. Una vez se han encontrado los proveedores de la formación, se comunica por mail todas las características de la misma.

CURSOS PRINCIPALES:

ESPECIALIZACION TECNICA , ATENCION CLIENTE, COVID Y PREVENCION RIESGOS

IGUALDAD

CALIDAD

INFORMATICA

IDIOMAS



Se ha impartido formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género.

La formación se realiza en horario laboral a ser posible, dependiendo de la posición y del turno. Se suele impartir en las instalaciones de RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL. Se difunde por comunicación interna, tableros de anuncios, comunicación personal. Todas las peticiones de formación por parte de las trabajadoras-es se han satisfecho.

En caso de tener limitación de plazas se impartirán por orden de recepción

Las mujeres no reciben formación específica. La plantilla ha recibido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Desde RRHH no se observa que la empresa deba mejorar el favorecer la formación de las mujeres.

FORMACION 2021

MUJERES FORMADAS	70
HOMBRES FORMADOS	2



REF	CURSO	GENERO
1	Alteraciones Psíquicas en personas mayores	MUJER
2	Prevenc. De Riesgos Laborales Básico	MUJER
3	Alteraciones Psíquicas en personas mayores	MUJER
4	Alteraciones Psíquicas en personas mayores	MUJER
5	Actividades prácticas en personas mayores	MUJER
6	Actividades prácticas en personas mayores	MUJER
7	Actividades prácticas en personas mayores	MUJER
8	LEGIONELA	MUJER
9	LEGIONELA	MUJER
10	Word y Excel	MUJER
11	Word y Excel	MUJER
12	Word y Excel	MUJER
13	Word y Excel	MUJER
14	Word y Excel	MUJER
15	Word y Excel	MUJER
16	ACTIVIDADES BÁSICAS DE REHABILITACIÓN EN LOS MAYORES	MUJER
17	Cuidados auxiliares básicos en enfermería	MUJER
18	CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE SALUD MENTAL	MUJER
19	CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE SALUD MENTAL	MUJER
20	ENVEJECIMIENTO EN DISCAPACITADOS	MUJER
21	ACOMPAÑAMIENTO EN LA MUERTE (COUNSELLING)	MUJER
22	ACOMPAÑAMIENTO EN LA MUERTE (COUNSELLING)	MUJER
23	INTERVENCIÓN ANTE EL MALTRATO DE PERSONAS DEPENDIENTES	MUJER
24	INTERVENCIÓN ANTE EL MALTRATO DE PERSONAS DEPENDIENTES	MUJER
25	CURSO DE IGUALDAD DE GENERO Y PROTOCOLO ACOSO	MUJER
26	CURSO DE IGUALDAD DE GENERO Y PROTOCOLO ACOSO	MUJER
27	CURSO DE IGUALDAD DE GENERO Y PROTOCOLO ACOSO	MUJER
28	CURSO DE IGUALDAD DE GENERO Y PROTOCOLO ACOSO	MUJER
29	CURSO COVID	MUJER
30	CURSO COVID	MUJER
31	CURSO COVID	MUJER
32	CURSO COVID	MUJER
33	CURSO COVID	MUJER
34	CURSO COVID	MUJER
35	CURSO COVID	MUJER
36	CURSO COVID	MUJER
37	CURSO COVID	MUJER
38	CURSO COVID	MUJER
39	CURSO COVID	MUJER
40	CURSO COVID	MUJER
41	CURSO COVID	MUJER
42	CURSO COVID	MUJER
43	CURSO COVID	MUJER
44	CURSO COVID	MUJER

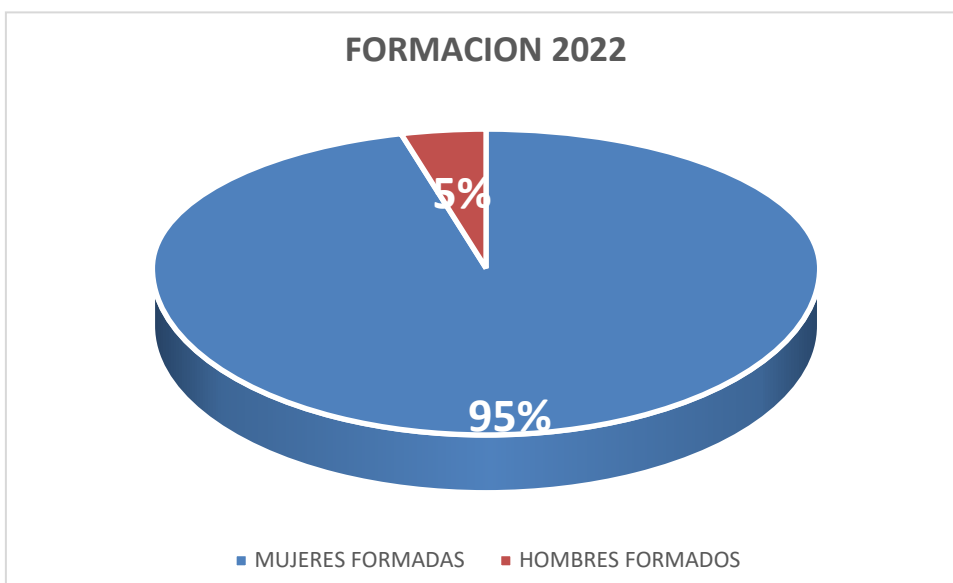
45	CURSO COVID	MUJER
46	CURSO COVID	MUJER
47	CURSO COVID	MUJER
48	CURSO COVID	HOMBRE
49	CURSO COVID	MUJER
50	CURSO COVID	HOMBRE
51	CURSO COVID	MUJER
52	CURSO COVID	MUJER
53	CURSO COVID	MUJER
54	CURSO COVID	MUJER
55	CURSO COVID	MUJER
56	CURSO COVID	MUJER
57	CURSO COVID	MUJER
58	CURSO COVID	MUJER
59	CURSO COVID	MUJER
60	CURSO COVID	MUJER
61	CURSO COVID	MUJER
62	CURSO COVID	MUJER
63	CURSO COVID	MUJER
64	CURSO COVID	MUJER
65	CURSO COVID	MUJER
66	CURSO COVID	MUJER
67	CURSO COVID	MUJER
68	CURSO COVID	MUJER
69	CURSO COVID	MUJER
70	CURSO COVID	MUJER
71	CURSO COVID	MUJER
72	CURSO COVID	MUJER

<u>Centro de Trabajo</u>	<u>CURSO</u>	<u>HORAS</u>	<u>FECHAS CURSOS</u>	<u>SEXO</u>
DIV.MISERIC. - Tábara	Plan de Igualdad	56	oct-22	MUJER
SAN TIRSO - Santibáñez	Habilidades sociales en el trabajo	60	jul-22	MUJER
EL NIÑO JESÚS - Zamora	Mi empresa en las redes sociales	60	jul-22	HOMBRE
DON RUFINO - Villanueva	Word y Excel, Avanzado	60	jul-22	MUJER
DIV.MISERIC. - Tábara	Mi empresa en las redes sociales	60	jul-22	MUJER
VIRGEN CARM. - Peleas	Estrategias para optimizar el entorno laboral	60	JULIO 2022 - AGOSTO 2022	MUJER
SOTOCHICO - Argujillo	Trabajo en equipo	60	jul-22	MUJER
SAN VICENT.- Muga	Buenas prácticas en el servicio al cliente	60	jul-22	MUJER
SANTA MARINA- Villar	La comunicación en la atención al cliente en la empresa	60	jul-22	MUJER
SANTA MARINA- Villar	Igualdad	25	jun-22	MUJER
SANTA MARINA- Villar	Prevención del acoso	10	jun-22	MUJER
SAN VICENT.- Muga	Igualdad	25	jun-22	MUJER
SAN VICENT.- Muga	Prevención del acoso	10	jun-22	MUJER
SAN VICENT.- Muga	Igualdad	25	jun-22	MUJER
SAN TIRSO - Santibáñez	Prevención del acoso	10	jun-22	MUJER
SAN TIRSO - Santibáñez	Prevención del acoso	10	jun-22	MUJER
SAN TIRSO - Santibáñez	Igualdad	25	jun-22	MUJER
EL NIÑO JESÚS - Zamora	Igualdad	25	jun-22	MUJER
EL NIÑO JESÚS - Zamora	Prevención del acoso	10	jun-22	MUJER
SOTOCHICO - Argujillo	Prevención del acoso	10	jun-22	MUJER
SOTOCHICO - Argujillo	Igualdad	25	jun-22	MUJER
DIV.MISERIC. - Tábara	Prevención del acoso	10	jun-22	MUJER
DIV.MISERIC. - Tábara	Prevención del acoso	10	jun-22	MUJER
VIRGEN CARM. - Peleas	Prevención del acoso	10	jun-22	MUJER
VIRGEN CARM. - Peleas	Igualdad	25	jun-22	MUJER
VIRGEN CARM. - Peleas	Igualdad	25	jun-22	MUJER
SAN VICENT.- Muga	Atención Centrada en la Persona	20	oct-22	MUJER
DON RUFINO - Villanueva	Atención Centrada en la Persona	20	oct-22	MUJER
VIRGEN CARM. - Peleas	Habilidades sociales en el trabajo	20	oct-22	HOMBRE
VIRGEN CARM. - Peleas	Experto en protocolo para la prevención del acoso laboral e igualdad de género	180	oct-22	MUJER
SAN TIRSO - Santibáñez	Atención Centrada en la Persona	20	oct-22	MUJER
SOTOCHICO - Argujillo	Garantía Integral de Libertad Sexual L.O. 10/2022 de 6/9/22	50	11/11/2022	MUJER
SAN TIRSO - Santibáñez	Garantía Integral de Libertad Sexual L.O. 10/2022 de 6/9/22	50	12/11/2022	MUJER
DON RUFINO - Villanueva	Garantía Integral de Libertad Sexual L.O. 10/2022 de 6/9/22	50	13/11/2022	MUJER
NIÑO JESÚS - Zamora	Igualdad de Género y Oportunidades	25	dic-22	MUJER
SANTA MARINA- Villar	Igualdad de Género y Oportunidades	25	dic-22	MUJER
SANTA MARINA- Villar	Igualdad de Género y Oportunidades	25	dic-22	MUJER
SANTA MARINA- Villar	Igualdad de Género y Oportunidades	25	dic-22	MUJER

DIV.MISERIC. - Tábara	Igualdad de Género y Oportunidades	25	dic-22	MUJER
SAN TIRSO - Santibáñez	Igualdad de Género y Oportunidades	25	dic-22	MUJER
DON RUFINO - Villanueva	Igualdad de Género y Oportunidades	25	dic-22	MUJER

La formación se establece combinando modalidad presencial y mixta favoreciendo la flexibilidad de horarios de la misma.

MUJERES FORMADAS	39
HOMBRES FORMADOS	2



PROMOCIÓN PROFESIONAL

Se realizan promociones internas, pero no hay planes de carrera.

En los últimos años no se han producido promociones al estar los puestos de trabajo (medico-a, enfermería, aux de enfermería,...) a titulaciones académicas, cualificaciones,...

Los puestos en la empresa están muy marcados por los requisitos normativos. La mayoría de los mismos deben cumplir titulaciones mínimas.

Por ellos no suelen haber promociones salvo cambios en titulaciones.

Se puede desarrollar promoción hacia los puestos de DIRECCION.

REQUISITOS:

TITULACION

EXPERIENCIA

GESTION DE EQUIPOS Y TRATO PERSONAL

No se ha desarrollado una metodología estándar de evaluación del personal aunque existe una valoración de puestos.

No existe formación ligada a la promoción aunque si vinculada al puesto

Las personas que intervienen en la decisión de las promociones internas son la Dirección y RRHH

Desde RRHH no se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa. Tampoco que las responsabilidades familiares puedan influir en la promoción de la empresa.

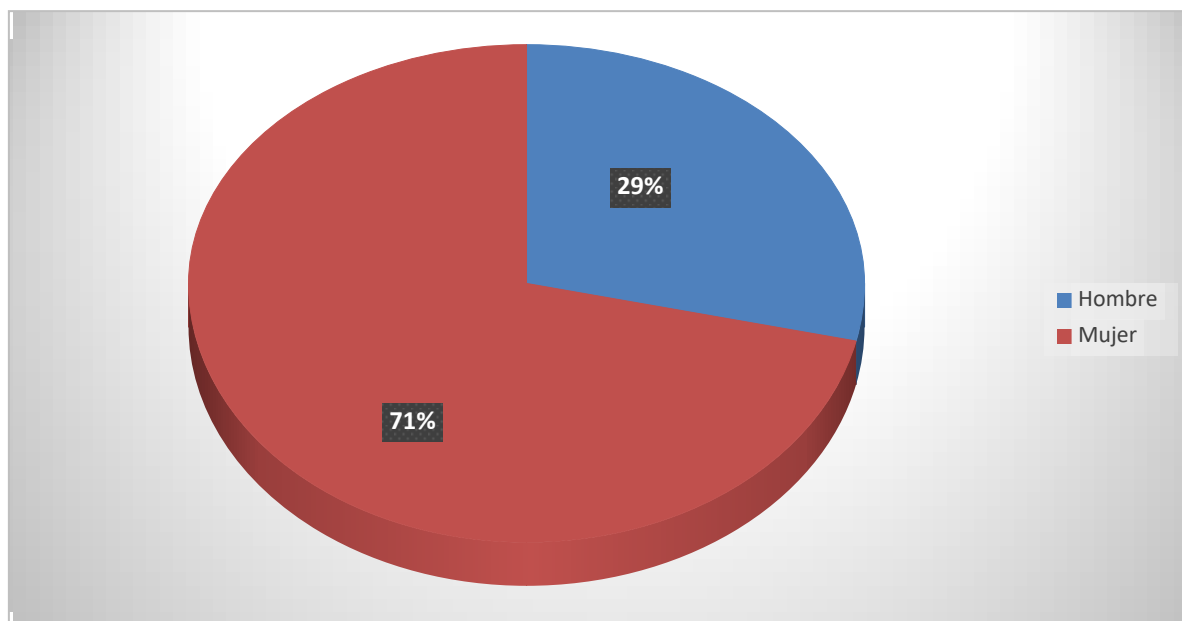
PUESTO DE TRABAJO POR SEXO				
PUESTO DE TRABAJO	Hombre	Mujer	Total general	% MUJERES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	1	100,00%
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	1		1	0,00%
ENFERMERO/A-ATS-DUE	2	10	12	83,33%
LIMPIEZA	3	13	16	81,25%
OFICIAL DE 1ª MANTENIMIENTO	1		1	0,00%
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	11	139	150	92,67%
FISIOTERAPEUTA	0	3	3	100,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	7	8	87,50%
MÉDICO/A	2		2	0,00%
COCINERO/A	1	15	16	87,50%
PSICÓLOGO/A		1	1	100,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL		2	2	100,00%
MANTENIMIENTO	2		2	0,00%
GOBERNANTE/A		1	1	100,00%
COORDINADOR/A DE CENTROS		1	1	100,00%
DIRECTOR/A CENTRO		4	4	100,00%
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	1	0	1	0,00%
DIRECTOR COMERCIAL	1	0	1	0,00%
TOTALES	26	197	223	88,34 %

La mayoría de los puestos están determinados por las cualificaciones y requisitos normativos.

En cuanto a puestos directivos o de mando se establecen la categoría de coordinador-a de centros , directora-or de los mismos, director-a administración, director-a comercial

PUESTO DE TRABAJO POR SEXO				
PUESTO DE TRABAJO	Hombre	Mujer	Total general	% MUJERES
COORDINADOR/A DE CENTROS		1	1	100,00%
DIRECTOR/A CENTRO		4	4	100,00%
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	1	0	1	0,00%
DIRECTOR COMERCIAL	1	0	1	0,00%
TOTALES	2	5	7	71,43%

El 71 % de los puestos de mando están ocupados por mujeres manteniendo unos porcentajes semejantes a la estructura de la plantilla media.



Prevención de Riesgos y Salud Laboral

Declaración incluida en la Política de Responsabilidad Social Corporativa de RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL

La prevención de riesgos laborales es un área imprescindible dentro de RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL. Es nuestra responsabilidad prevenir los accidentes y tomar las medidas necesarias para evitar que estos ocurran. La empresa pone al alcance de los trabajadores y trabajadoras la formación, la información necesaria y los elementos de protección individual adecuados a cada puesto de trabajo, y también es responsabilidad de los empleados hacer uso de los mismos y respetar los principios rectores de la prevención de riesgos.

En la actualidad tenemos un servicio de prevención que nos da cobertura en las siguientes especialidades:

Prevención técnica (seguridad laboral, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada)

Vigilancia de la Salud

Se establece de manera anual la programación de actividades preventivas a desarrollar. Las actividades propuestas se establecen con el fin de mejorar de manera continua la eficacia del sistema de gestión de la prevención establecido en la empresa.

Declaración de principios y política preventiva

RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL, a través del establecimiento de su política preventiva asume el compromiso de implantar y desarrollar un sistema de prevención de riesgos laborales que se integrará en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, como en la organización del trabajo y las condiciones en que éste se desarrolle, incluyendo todos los niveles jerárquicos de la empresa.

La política de prevención afecta tanto a las personas que trabajan en la empresa como a los lugares y equipos de trabajo.

En este sentido RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL asume los siguientes compromisos:

- Cumplir con la legislación aplicable en materia de prevención de riesgos laborales.
- Promover la mejora continua de los comportamientos y niveles de prevención de riesgos laborales.
- Involucrar a todo el personal de la empresa en la responsabilidad de la gestión de la prevención de riesgos laborales, incluyendo a contratistas y colaboradores en el compromiso activo de la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados.

- Fomentar la participación, información, formación y consulta de todo el personal, incluidos los trabajadores y trabajadoras temporales y externos que desarrollen trabajos en las instalaciones, para mantener un adecuado nivel de prevención en la empresa.

RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos y evaluar aquellos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores y trabajadoras.

Esta Declaración tendrá difusión general para hacerla llegar a toda la organización.

Hay evaluación de riesgos y se contemplan los riesgos psicosociales. Se han detectado necesidades especiales entre hombres y mujeres en riesgos de embarazo, lactancia y en riesgos psicosociales y acoso.

Existe un mapa de trabajo con riesgos para la reproducción, embarazo y lactancia, así como un mapa de puestos exentos de riesgos para la salud en los casos citados.

Auditoria salarial

Se ha efectuado una AUDITORIA RETRIBUTIVA por parte de la empresa TALENT TEAM CONSULTORIA Y FORMACION SL con los datos laborales del año 2022.

Se elaboró en fecha de marzo de 2023 en conformidad con el artículo 46.2 e) de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La vigencia de la auditoria salarial es de 4 años coincidiendo en vigencia con el I plan de igualdad de la empresa.

EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Incluida en la Política I Corporativa de RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL

Las personas que trabajen en RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL respetarán la vida familiar del personal bajo su dependencia y, facilitarán que éste disfrute de las medidas de conciliación previstas por la compañía. Siguiendo los siguientes pilares:

- Asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en esta materia.
- Adoptar medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y la laboral a los trabajadores y trabajadoras de RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL.
- Facilitar la aplicación de estas medidas, siempre y cuando se garantice el servicio a la compañía.
- Velar para que no se produzca ninguna represalia o discriminación hacia la persona que se acoja a alguna medida de la conciliación.

MECANISMOS PARA CONTRIBUIR A LA ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO Y FAVORECER LA CONCILIACION DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

	SÍ	NO
Ayudas económicas para guardería		X
Ayudas económicas para el servicio de cuidado de personas dependientes		X
Jornadas reducidas	X	
Flexibilidad de horarios	X	
Jornadas coincidentes con el horario escolar	X	
Teletrabajo		X
Ampliación del permiso de maternidad		X
Ampliación del permiso de paternidad		X
Otros. Especificar (Cambios de turnos:	X	

Se tienen en cuenta las necesidades de las trabajadoras a la hora de confeccionar los turnos, vacaciones y demás descansos, así como las posibles solicitudes de reducciones de jornadas.

En 2021 se acogieron a permisos de MATERNIDAD/PATERNIDAD 2 mujeres y 1 hombre.

Se acogieron a excedencias 2 mujeres, una por cuidado de hijos y otra por cuidado de mayores.

MEDIDAS ACOGIDAS POR TRABAJADORES-AS 2022		
MEDIDA	HOMBRES	MUJERES
MATERNIDAD		4
PATERNIDAD	1	
RIESGO DE EMBARAZO		3
LACTANCIA		4
EXCEDENCIAS		1
REDUCCIÓN GUARDA LEGAL		1
TOTALES	1	13

INFRARREPRESENTACION FEMENINA

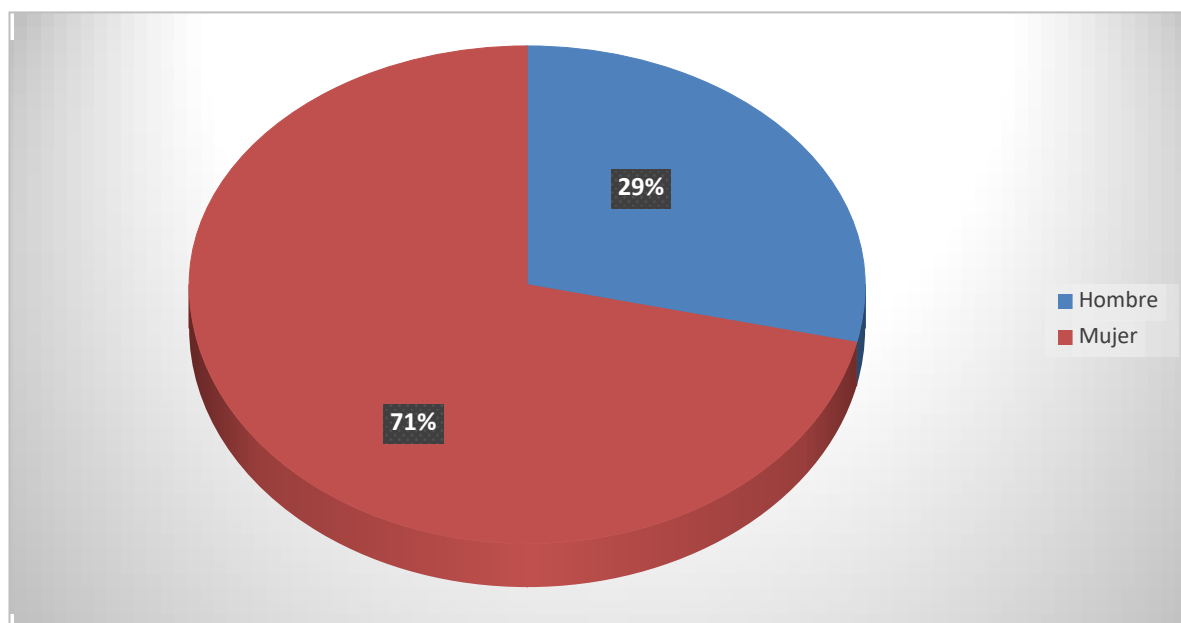
Se observa infrarrepresentación masculina en la empresa, se debe por parte de la empresa favorecer la participación de hombres y mujeres en aquellos puestos donde hay presencia mayoritaria masculina o femenina.

En los puestos directivos no existe infrarrepresentación femenina.

En cuanto a puestos directivos o de mando se establecen la categoría de coordinador-a de centros , directora-or de los mismos, director-a administración, director-a comercial

PUESTO DE TRABAJO POR SEXO				
PUESTO DE TRABAJO	Hombre	Mujer	Total general	% MUJERES
COORDINADOR/A DE CENTROS		1	1	100,00%
DIRECTOR/A CENTRO		4	4	100,00%
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	1	0	1	0,00%
DIRECTOR COMERCIAL	1	0	1	0,00%
TOTALES	2	5	7	71,43%

El 71 % de los puestos de mando están ocupados por mujeres manteniendo unos porcentajes semejantes a la estructura de la plantilla media.



Comunicación y lenguaje no sexista

Otro espacio para la igualdad es el que hace referencia al uso del lenguaje y los canales comunicativos dentro de la organización. Para garantizar la información, el compromiso y la interiorización de los valores corporativos o la posibilidad de participación en las diferentes acciones sobre igualdad de oportunidades de toda la plantilla, es necesario disponer de recursos y de un plan de comunicación interno enfocado a la sensibilización de todo el personal en materia de igualdad y campañas de información.

También el uso del lenguaje no sexista es un elemento relevante dentro de las organizaciones cuando analizamos la situación de las mismas desde una perspectiva de género. El objetivo es que el lenguaje utilizado en las comunicaciones internas y externas de la entidad dé visibilidad a las mujeres a la vez que actúe en consonancia con las políticas de la Igualdad de Oportunidades que se están desarrollando en la organización.

Analizando diversa documentación interna y pública (manuales, web corporativa) de RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL se observa por ejemplo que las ofertas de empleo publicadas aparecen tanto en femenino como en masculino y no hay uso sexista del idioma.

RETRIBUCIONES

De la auditoria salarial no se observa discriminación salarial por razón de sexo cumpliendo el principio de igual retribución por trabajo de igual valor recogido en el artículo 4 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (de adjunta detalle)

Los aumentos salariales se determinan según las categorías, convenios y normativas. Los pluses e incentivos son los determinados en CONVENIO (plus de disponibilidad, gastos desplazamientos, nocturnidad,...)

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa no tiene establecido un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, debiendo realizar el mismo como acompañamiento al plan de igualdad. Se está elaborando el protocolo de actuación para los casos de acoso y se contempla en plan de formación 2022 cursos de prevención de acoso laboral y por razón de sexo



Auditoría retributiva

Auditoría retributiva

Se ha efectuado una AUDITORIA RETRIBUTIVA por parte de la empresa TALENT TEAM CONSULTORIA Y FORMACION SL con los datos laborales del año 2022

Se elaboró en fecha de marzo de 2023 en conformidad con el artículo 46.2 e) de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

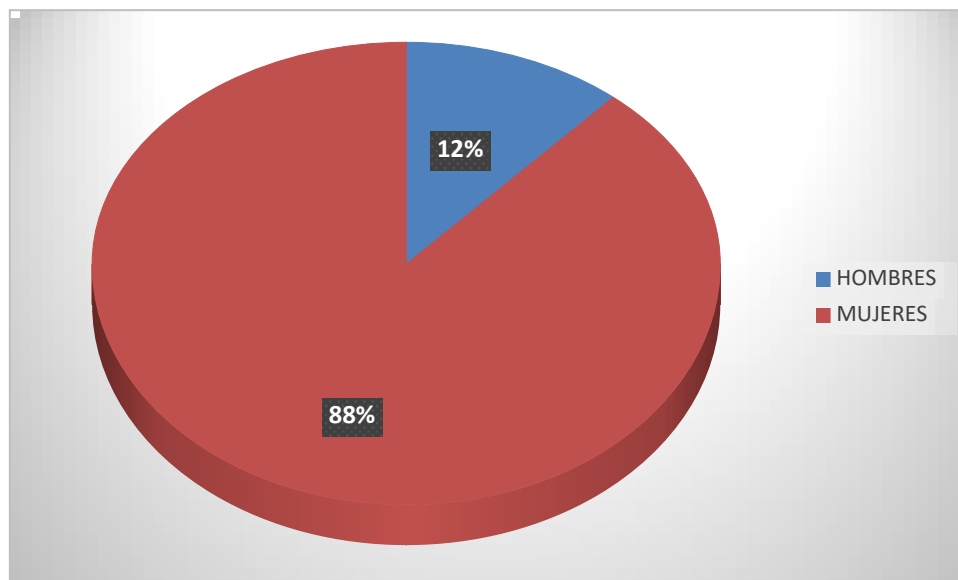
La vigencia de la auditoria salarial es de 4 años coincidiendo en vigencia con el I plan de igualdad de la empresa.

ANALISIS AUDITORIA

La clasificación profesional de la empresa a fecha de 31 de diciembre de 2022 es la que sigue desagregada por sexos.

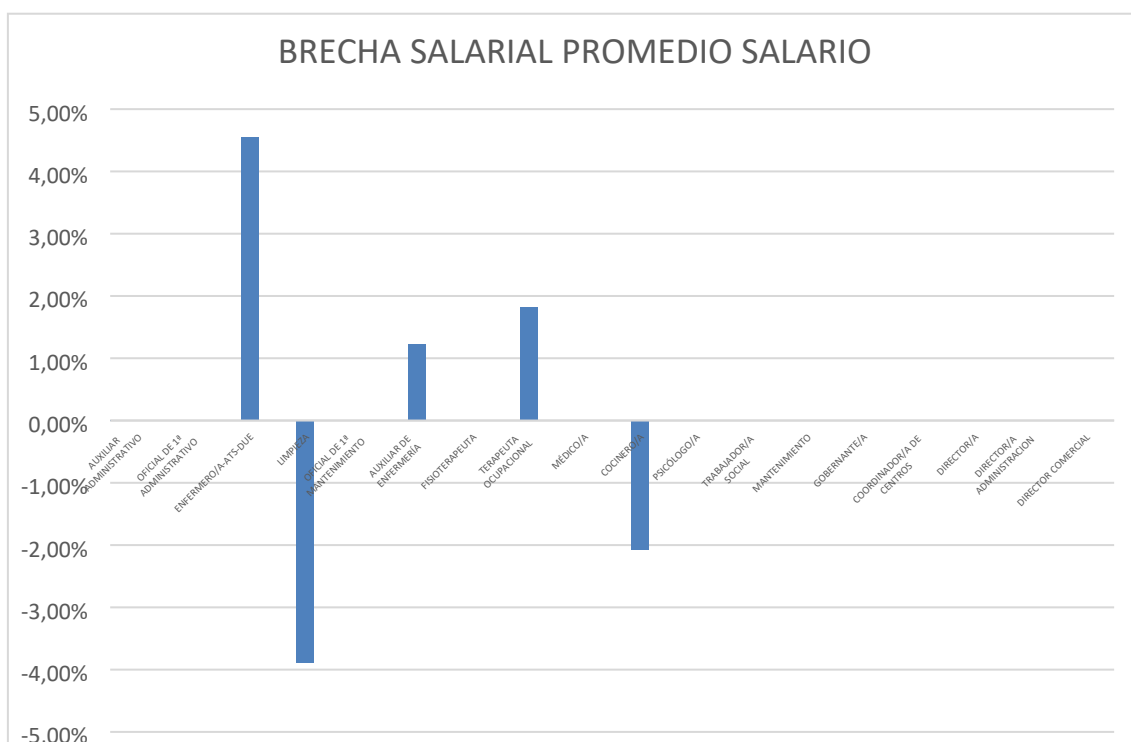
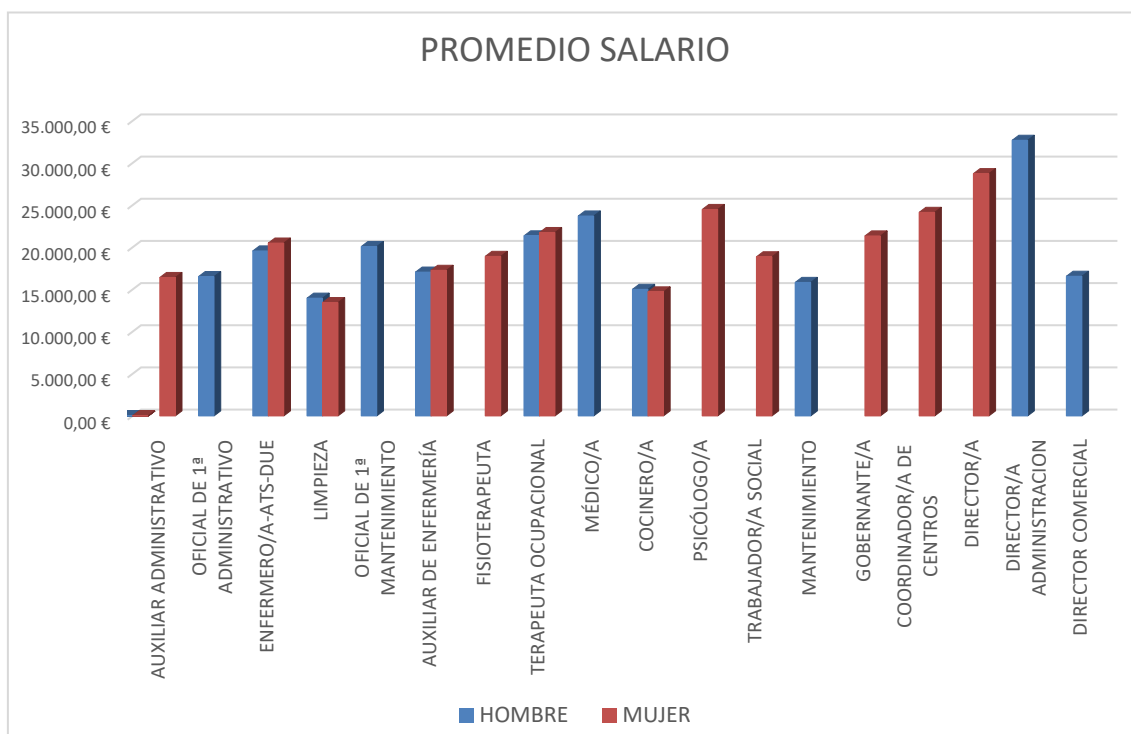
HOMBRES	26
MUJERES	197
TOTAL	223

RESIDENCIAS ASISTENCIALES EL NIÑO JESUS SL es una empresa altamente feminizada. Existe una mayor presencia de plantilla femenina (88 %) frente a masculina (12 %)

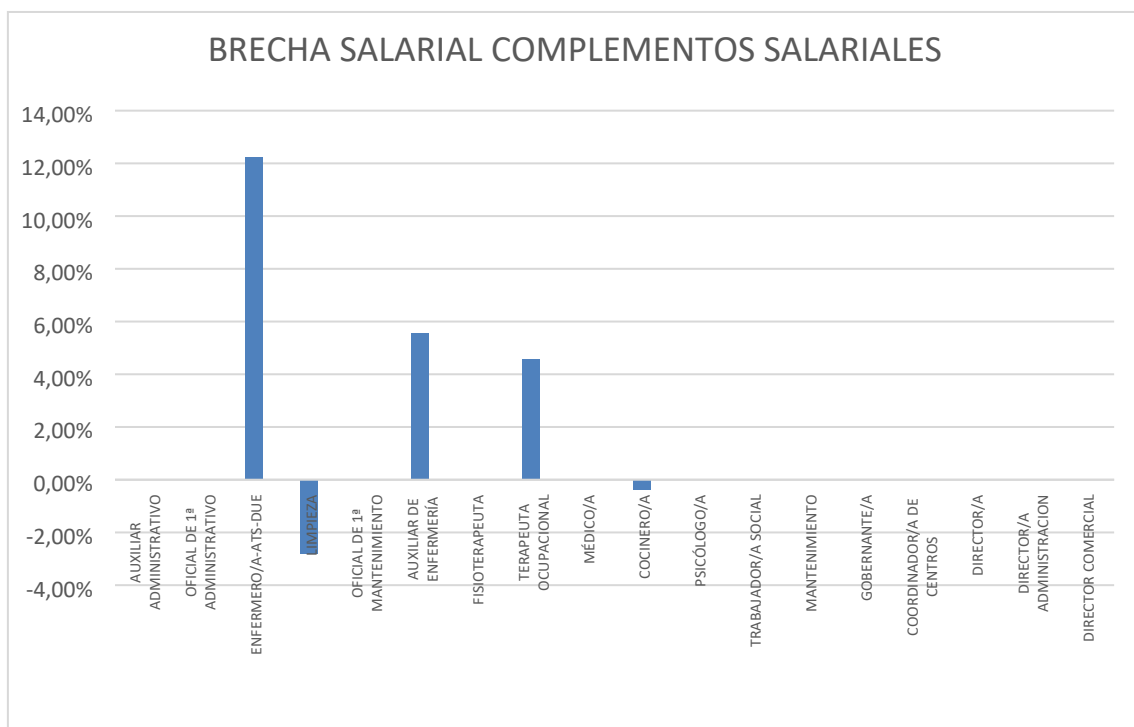
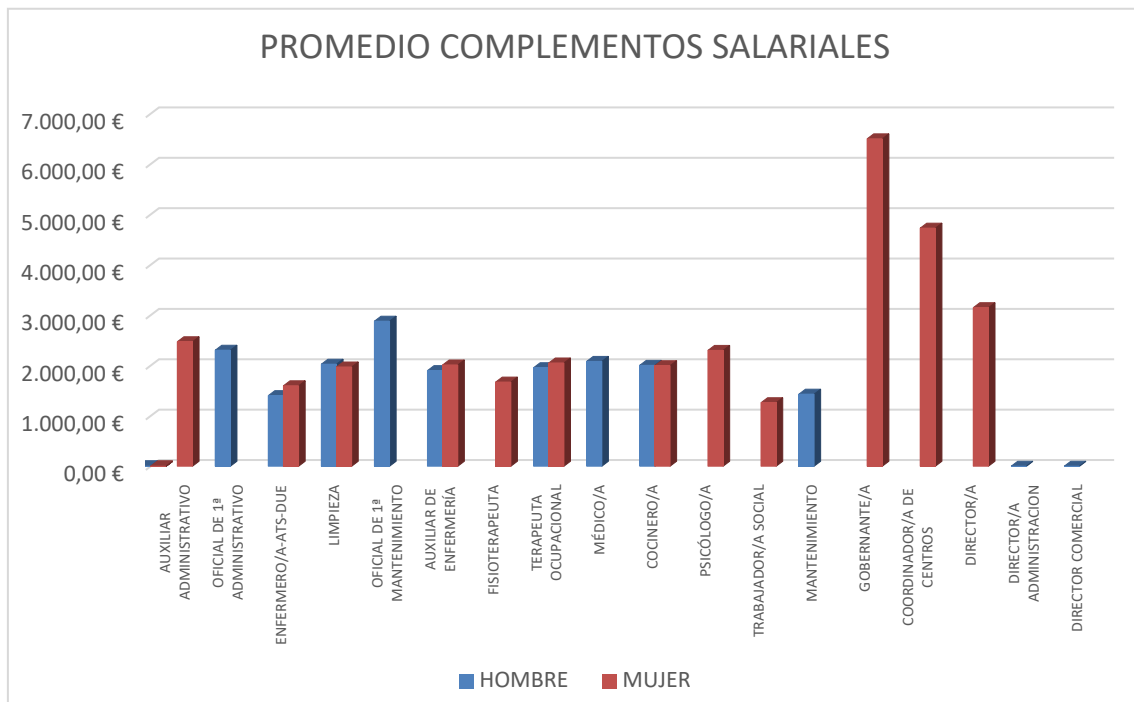


Retribuciones

	PROMEDIO SALARIO			BRECHA SALARIAL
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		16.411,35 €	16.411,35 €	
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	16.522,88 €		16.522,88 €	
ENFERMERO/A-ATS-DUE	19.562,25 €	20.496,47 €	20.029,36 €	4,56%
LIMPIEZA	13.960,25 €	13.437,19 €	13.698,72 €	-3,89%
OFICIAL DE 1ª MANTENIMIENTO	20.086,36 €		20.086,36 €	
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	17.052,30 €	17.263,25 €	17.157,78 €	1,22%
FISIOTERAPEUTA		18.918,18 €	18.918,18 €	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	21.349,52 €	21.745,15 €	21.547,34 €	1,82%
MÉDICO/A	23.705,20 €		23.705,20 €	
COCINERO/A	15.010,25 €	14.705,36 €	14.857,80 €	-2,07%
PSICÓLOGO/A		24.479,73 €	24.479,73 €	
TRABAJADOR/A SOCIAL		18.867,09 €	18.867,09 €	
MANTENIMIENTO	15.829,56 €		15.829,56 €	
GOBERNANTE/A		21.340,77 €	21.340,77 €	
COORDINADOR/A DE CENTROS		24.138,29 €	24.138,29 €	
DIRECTOR/A		28.728,65 €	28.728,65 €	
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	32.684,00 €		32.684,00 €	
DIRECTOR COMERCIAL	16.560,40 €		16.560,40 €	
TOTAL	19.302,09 €	20.044,29 €	20.309,08 €	3,70%

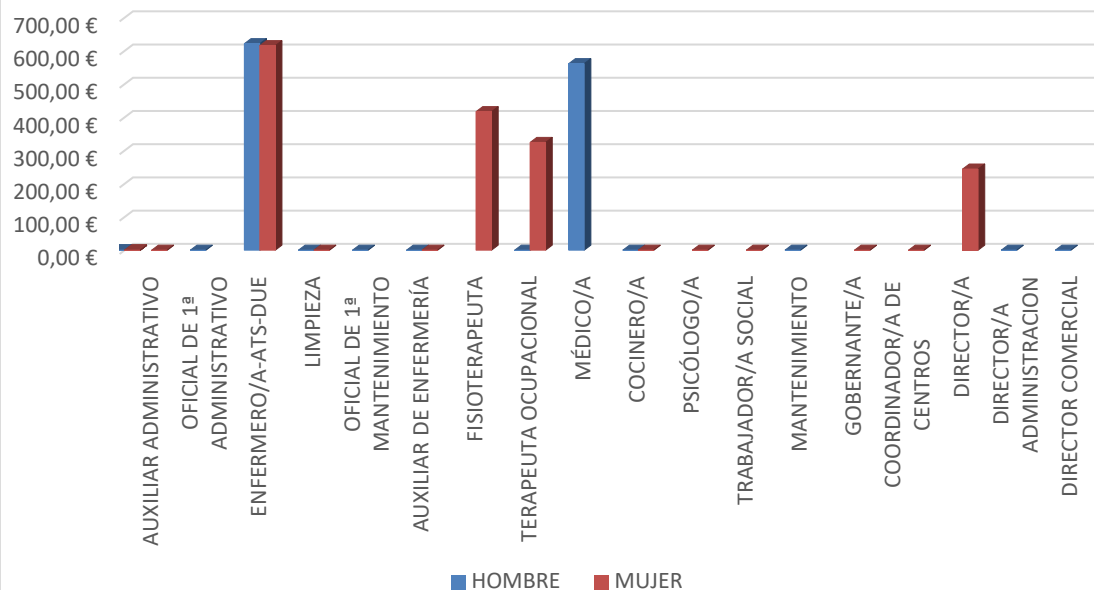


PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES				
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	BRECHA SALARIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		2.471,55 €	2.471,55 €	
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	2.303,17 €		2.303,17 €	
ENFERMERO/A-ATS-DUE	1.401,63 €	1.597,31 €	1.499,47 €	12,25%
LIMPIEZA	2.025,63 €	1.970,52 €	1.998,08 €	-2,80%
OFICIAL DE 1ª MANTENIMIENTO	2.879,51 €		2.879,51 €	
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	1.898,50 €	2.010,56 €	1.954,53 €	5,57%
FISIOTERAPEUTA		1.670,75 €	1.670,75 €	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.956,15 €	2.050,21 €	2.003,18 €	4,59%
MÉDICO/A	2.081,37 €		2.081,37 €	
COCINERO/A	2.003,15 €	1.995,71 €	1.999,43 €	-0,37%
PSICÓLOGO/A		2.299,82 €	2.299,82 €	
TRABAJADOR/A SOCIAL		1.261,03 €	1.261,03 €	
MANTENIMIENTO	1.430,78 €		1.430,78 €	
GOBERNANTE/A		6.500,03 €	6.500,03 €	
COORDINADOR/A DE CENTROS		4.726,68 €	4.726,68 €	
DIRECTOR/A		3.147,82 €	3.147,82 €	
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	0,00 €		0,00 €	
DIRECTOR COMERCIAL	0,00 €		0,00 €	
TOTAL	1.634,54 €	2.641,83 €	2.234,84 €	38,13%

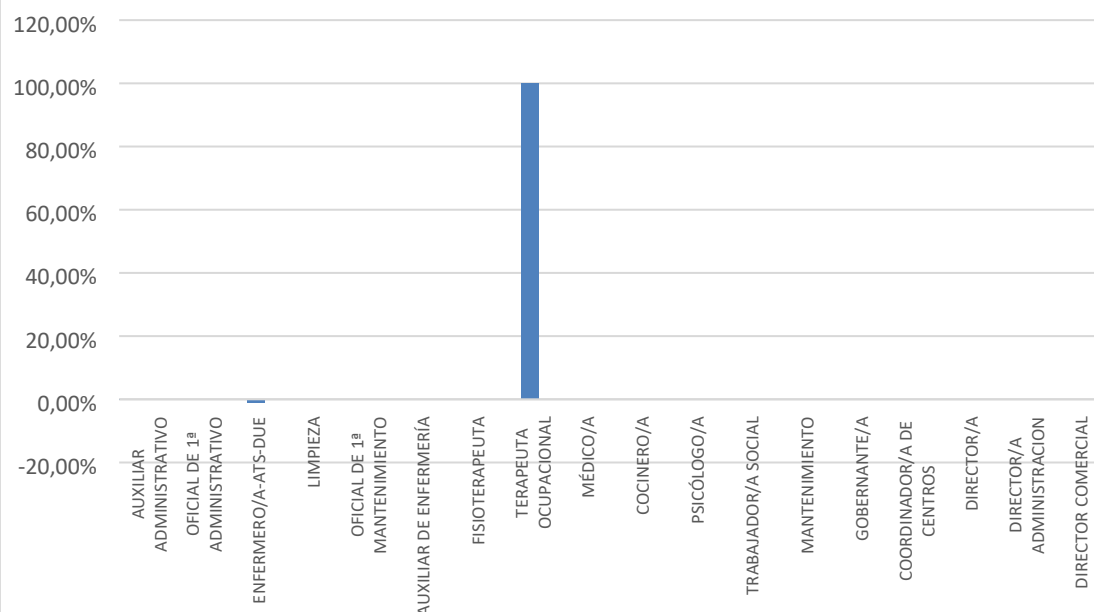


PROMEDIO COMPLEMENTOS NO SALARIALES				
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	BRECHA SALARIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		0,00 €	0,00 €	
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	0,00 €		0,00 €	
ENFERMERO/A-ATS-DUE	621,60 €	615,62 €	618,61 €	-0,97%
LIMPIEZA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
OFICIAL DE 1ª MANTENIMIENTO	0,00 €		0,00 €	
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
FISIOTERAPEUTA		416,98 €	416,98 €	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	0,00 €	324,32 €	162,16 €	100,00%
MÉDICO/A	561,47 €		561,47 €	
COCINERO/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
PSICÓLOGO/A		0,00 €	0,00 €	
TRABAJADOR/A SOCIAL		0,00 €	0,00 €	
MANTENIMIENTO	0,00 €		0,00 €	
GOBERNANTE/A		0,00 €	0,00 €	
COORDINADOR/A DE CENTROS		0,00 €	0,00 €	
DIRECTOR/A		244,18 €	244,18 €	
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	0,00 €		0,00 €	
DIRECTOR COMERCIAL	0,00 €		0,00 €	
TOTAL	107,55 €	133,42 €	111,30 €	19,39%

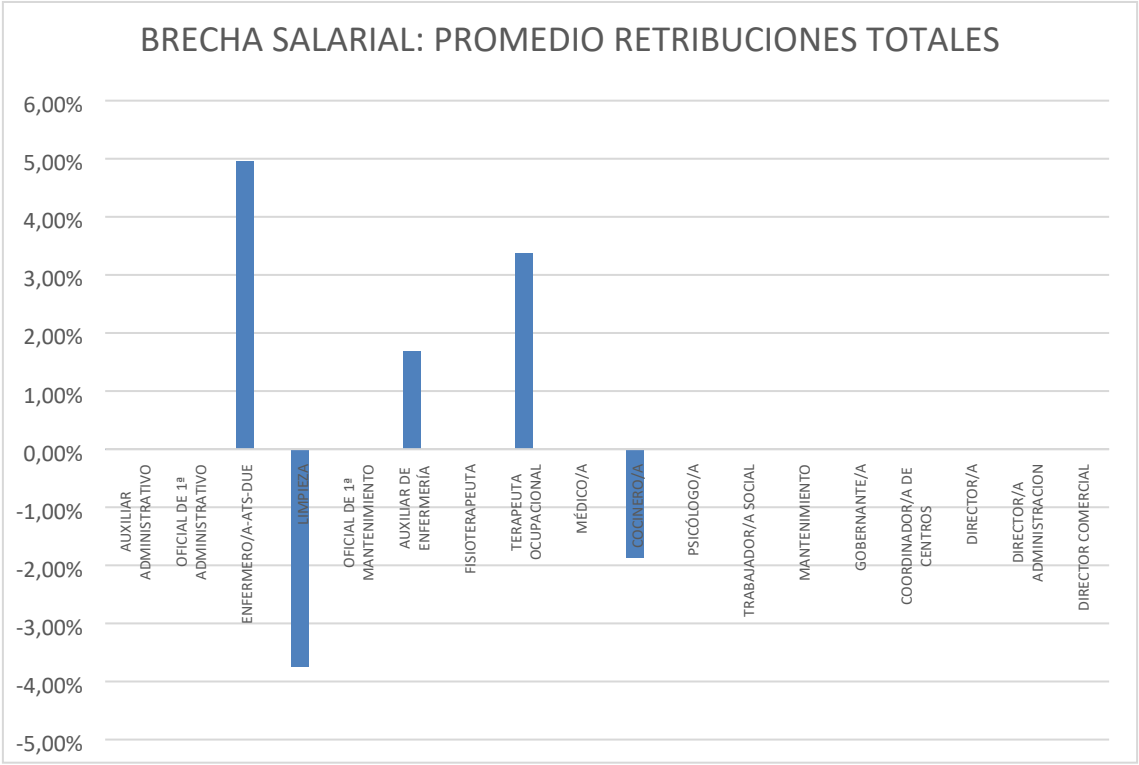
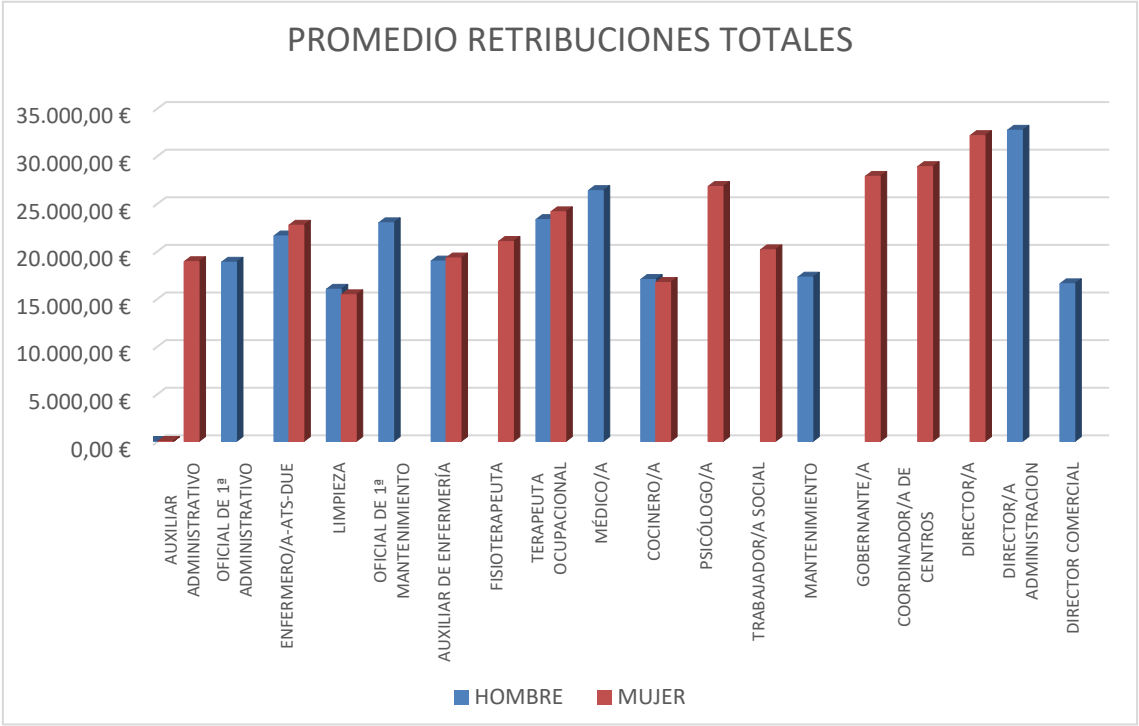
PROMEDIO COMPLEMENTOS NO SALARIALES



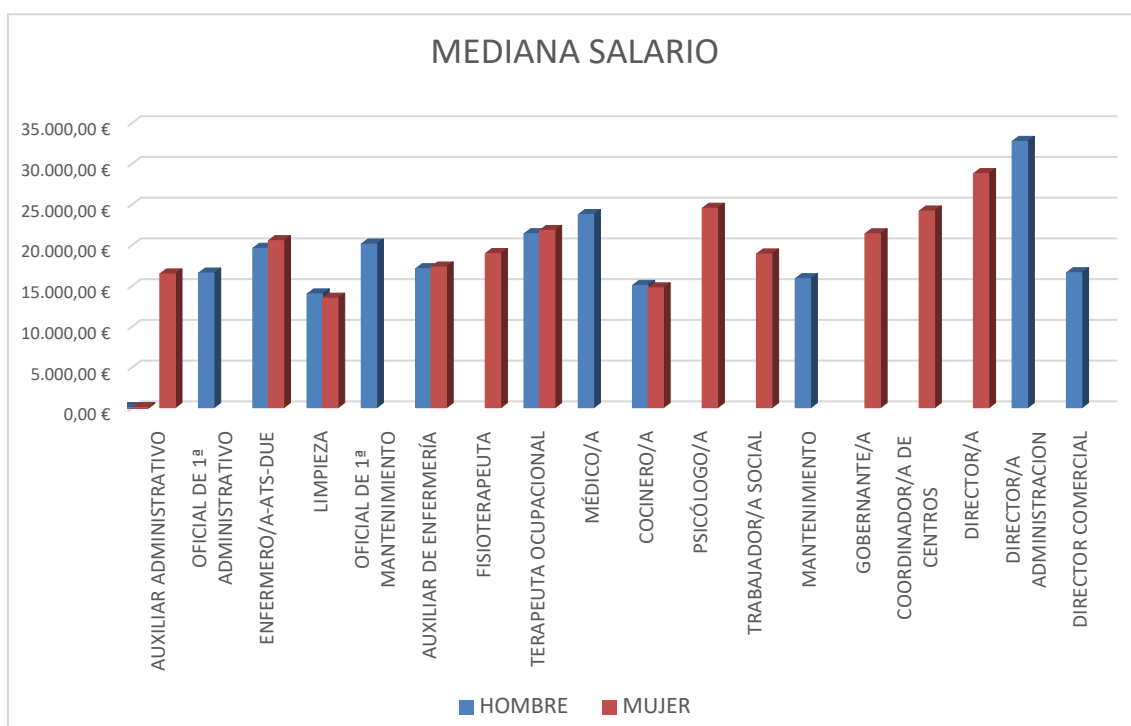
BRECHA SALARIAL COMPLEMENTOS NO SALARIALES

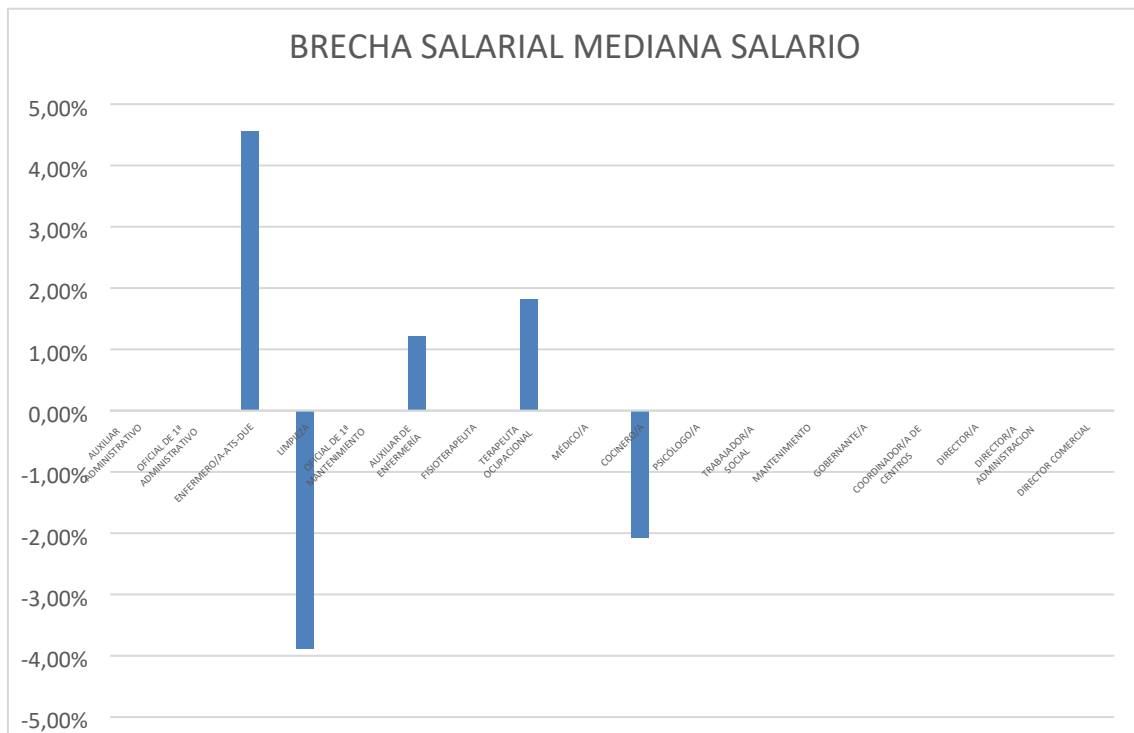


PROMEDIO RETRIBUCIONES TOTALES				
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	BRECHA SALARIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		18.882,90 €	18.882,90 €	
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	18.826,05 €		18.826,05 €	
ENFERMERO/A-ATS-DUE	21.585,48 €	22.709,39 €	22.147,44 €	4,95%
LIMPIEZA	15.985,88 €	15.407,71 €	15.696,80 €	-3,75%
OFICIAL DE 1ª MANTENIMIENTO	22.965,87 €		22.965,87 €	
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	18.950,80 €	19.273,81 €	19.112,31 €	1,68%
FISIOTERAPEUTA		21.005,91 €	21.005,91 €	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	23.305,67 €	24.119,68 €	23.712,68 €	3,37%
MÉDICO/A	26.348,04 €		26.348,04 €	
COCINERO/A	17.013,40 €	16.701,07 €	16.857,24 €	-1,87%
PSICÓLOGO/A		26.779,55 €	26.779,55 €	
TRABAJADOR/A SOCIAL		20.128,13 €	20.128,13 €	
MANTENIMIENTO	17.260,34 €		17.260,34 €	
GOBERNANTE/A		27.840,80 €	27.840,80 €	
COORDINADOR/A DE CENTROS		28.864,97 €	28.864,97 €	
DIRECTOR/A		32.120,66 €	32.120,66 €	
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	32.684,00 €		32.684,00 €	
DIRECTOR COMERCIAL	16.560,40 €		16.560,40 €	
TOTAL	21.044,18 €	22.819,55 €	21.931,86 €	7,78%

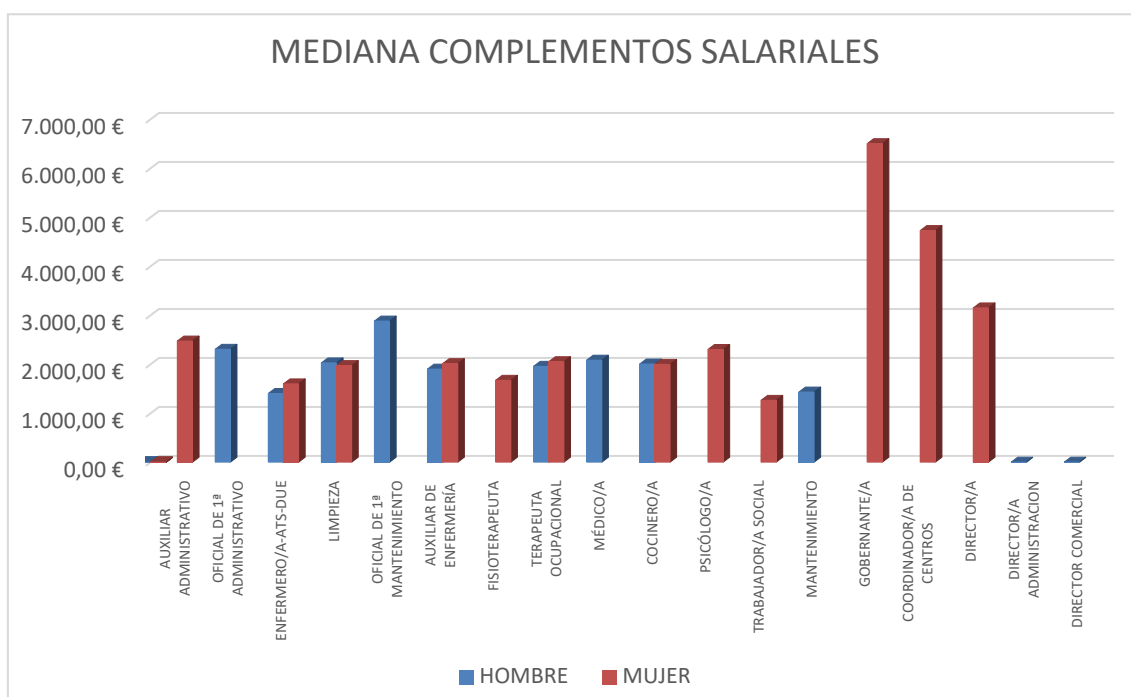


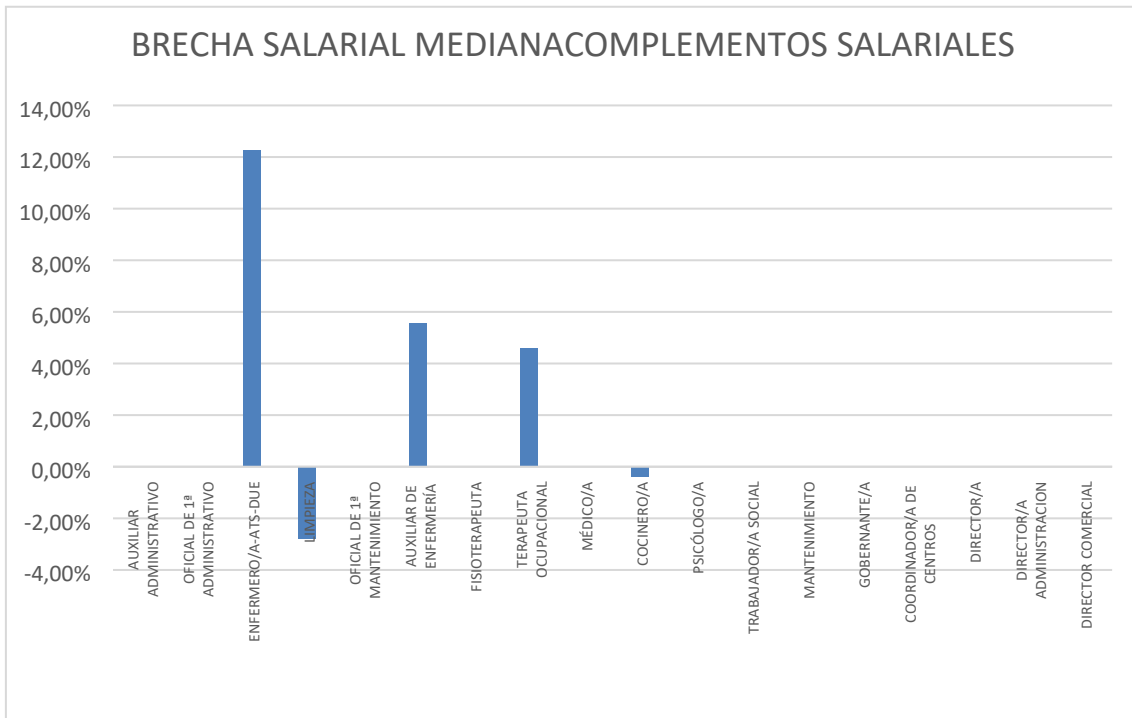
MEDIANA SALARIO SALARIO				
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	BRECHA SALARIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		16.411,35 €	16.411,35 €	
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	16.522,88 €		16.522,88 €	
ENFERMERO/A-ATS-DUE	19.591,40 €	20.434,33 €	20.012,87 €	4,13%
LIMPIEZA	13.970,26 €	13.488,66 €	13.729,46 €	-3,57%
OFICIAL DE 1ª MANTENIMIENTO	20.086,36 €		20.086,36 €	
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	17.042,89 €	17.292,70 €	17.167,80 €	1,44%
FISIOTERAPEUTA		18.829,18 €	18.829,18 €	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	21.349,52 €	21.777,56 €	21.563,54 €	1,97%
MÉDICO/A	23.720,84 €		23.720,84 €	
COCINERO/A	15.010,25 €	14.733,99 €	14.872,12 €	-1,87%
PSICÓLOGO/A		24.469,89 €	24.469,89 €	
TRABAJADOR/A SOCIAL		18.890,09 €	18.890,09 €	
MANTENIMIENTO	15.891,97 €		15.891,97 €	
GOBERNANTE/A		21.340,77 €	21.340,77 €	
COORDINADOR/A DE CENTROS		24.138,29 €	24.138,29 €	
DIRECTOR/A		28.747,61 €	28.747,61 €	
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	32.684,00 €		32.684,00 €	
DIRECTOR COMERCIAL	16.560,40 €		16.560,40 €	
TOTAL	19.311,89 €	20.046,20 €	20.313,30 €	3,66%



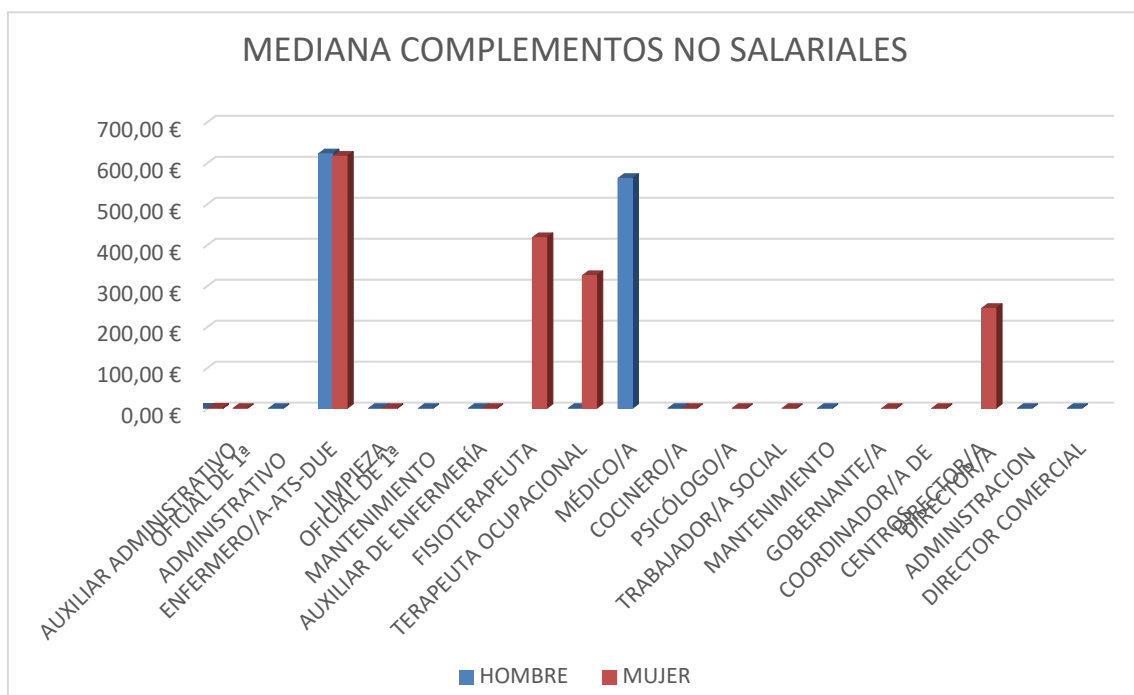


MEDIANA COMPLEMENTOS SALARIALES				
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	BRECHA SALARIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		2.471,55 €	2.471,55 €	
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	2.303,17 €		2.303,17 €	
ENFERMERO/A-ATS-DUE	1.395,43 €	1.599,46 €	1.497,44 €	12,76%
LIMPIEZA	2.024,63 €	1.968,38 €	1.996,51 €	-2,86%
OFICIAL DE 1ª MANTENIMIENTO	2.879,51 €		2.879,51 €	
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	1.900,64 €	2.009,04 €	1.954,84 €	5,40%
FISIOTERAPEUTA		1.668,28 €	1.668,28 €	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.956,15 €	2.051,69 €	2.003,92 €	4,66%
MÉDICO/A	2.072,37 €		2.072,37 €	
COCINERO/A	2.003,15 €	2.003,90 €	2.003,53 €	0,04%
PSICÓLOGO/A		2.306,23 €	2.306,23 €	
TRABAJADOR/A SOCIAL		1.257,87 €	1.257,87 €	
MANTENIMIENTO	1.429,52 €		1.429,52 €	
GOBERNANTE/A		6.500,03 €	6.500,03 €	
COORDINADOR/A DE CENTROS		4.726,68 €	4.726,68 €	
DIRECTOR/A		3.157,88 €	3.157,88 €	
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	0,00 €		0,00 €	
DIRECTOR COMERCIAL	0,00 €		0,00 €	
TOTAL	1.633,14 €	2.643,42 €	2.234,96 €	38,22%

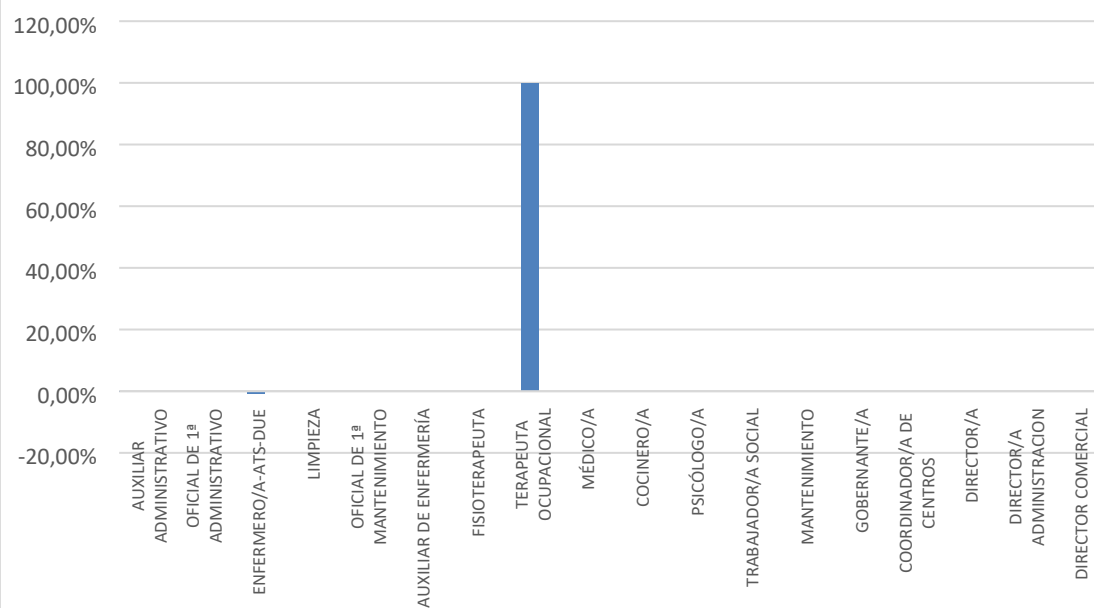




MEDIANA COMPLEMENTOS NO SALARIALES				
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	BRECHA SALARIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		0,00 €	0,00 €	
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	0,00 €		0,00 €	
ENFERMERO/A-ATS-DUE	621,11 €	616,77 €	618,94 €	-0,70%
LIMPIEZA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
OFICIAL DE 1ª MANTENIMIENTO	0,00 €		0,00 €	
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
FISIOTERAPEUTA		416,98 €	416,98 €	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	0,00 €	299,16 €	149,58 €	100,00%
MÉDICO/A	492,47 €		492,47 €	
COCINERO/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
PSICÓLOGO/A		0,00 €	0,00 €	
TRABAJADOR/A SOCIAL		0,00 €	0,00 €	
MANTENIMIENTO	0,00 €		0,00 €	
GOBERNANTE/A		0,00 €	0,00 €	
COORDINADOR/A DE CENTROS		0,00 €	0,00 €	
DIRECTOR/A		181,18 €	181,18 €	
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	0,00 €		0,00 €	
DIRECTOR COMERCIAL	0,00 €		0,00 €	
TOTAL	101,23 €	126,17 €	103,29 €	19,77%

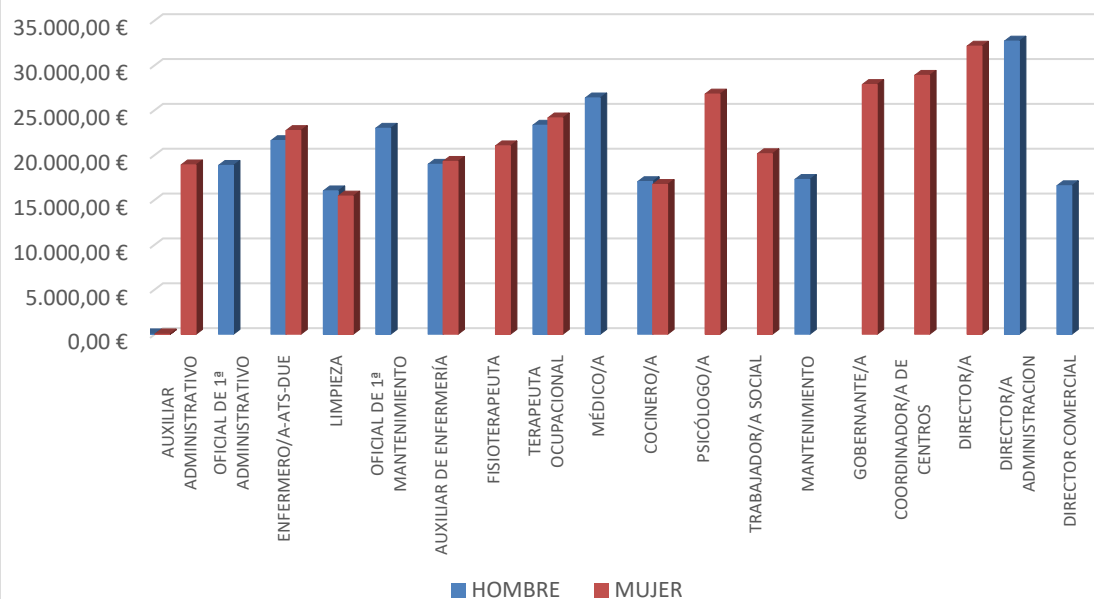


BRECHA SALARIAL MEDIANA COMPLEMENTOS NO SALARIALES

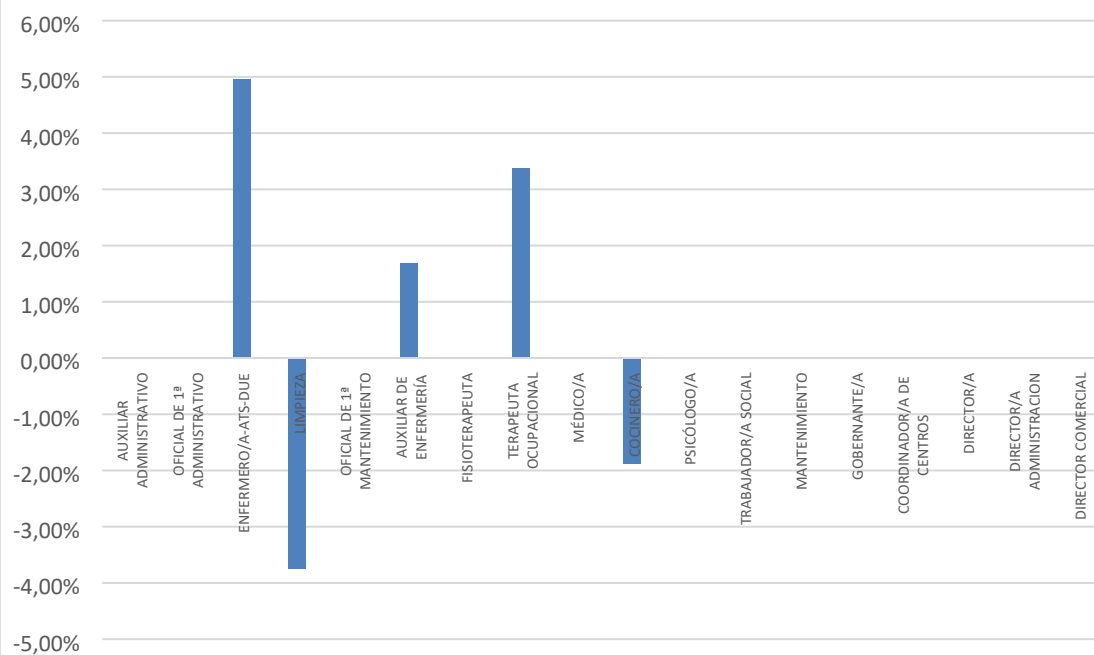


MEDIANA RETRIBUCIONES TOTALES				BRECHA SALARIAL
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		18.882,90 €	18.882,90 €	
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	18.826,05 €		18.826,05 €	
ENFERMERO/A-ATS-DUE	21.607,94 €	22.650,55 €	22.129,25 €	4,60%
LIMPIEZA	15.994,89 €	15.457,04 €	15.725,97 €	-3,48%
OFICIAL DE 1ª MANTENIMIENTO	22.965,87 €		22.965,87 €	
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	18.943,53 €	19.301,74 €	19.122,64 €	1,86%
FISIOTERAPEUTA		20.914,44 €	20.914,44 €	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	23.305,67 €	24.128,41 €	23.717,04 €	3,41%
MÉDICO/A	26.285,68 €		26.285,68 €	
COCINERO/A	17.013,40 €	16.737,89 €	16.875,65 €	-1,65%
PSICÓLOGO/A		26.776,12 €	26.776,12 €	
TRABAJADOR/A SOCIAL		20.147,97 €	20.147,97 €	
MANTENIMIENTO	17.321,49 €		17.321,49 €	
GOBERNANTE/A		27.840,80 €	27.840,80 €	
COORDINADOR/A DE CENTROS		28.864,97 €	28.864,97 €	
DIRECTOR/A		32.086,68 €	32.086,68 €	
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	32.684,00 €		32.684,00 €	
DIRECTOR COMERCIAL	16.560,40 €		16.560,40 €	
TOTAL	21.046,27 €	22.815,79 €	21.931,03 €	7,76%

MEDIANA RETRIBUCIONES TOTALES



BRECHA SALARIAL: MEDIANA RETRIBUCIONES TOTALES



VALORACION DE PUESTOS

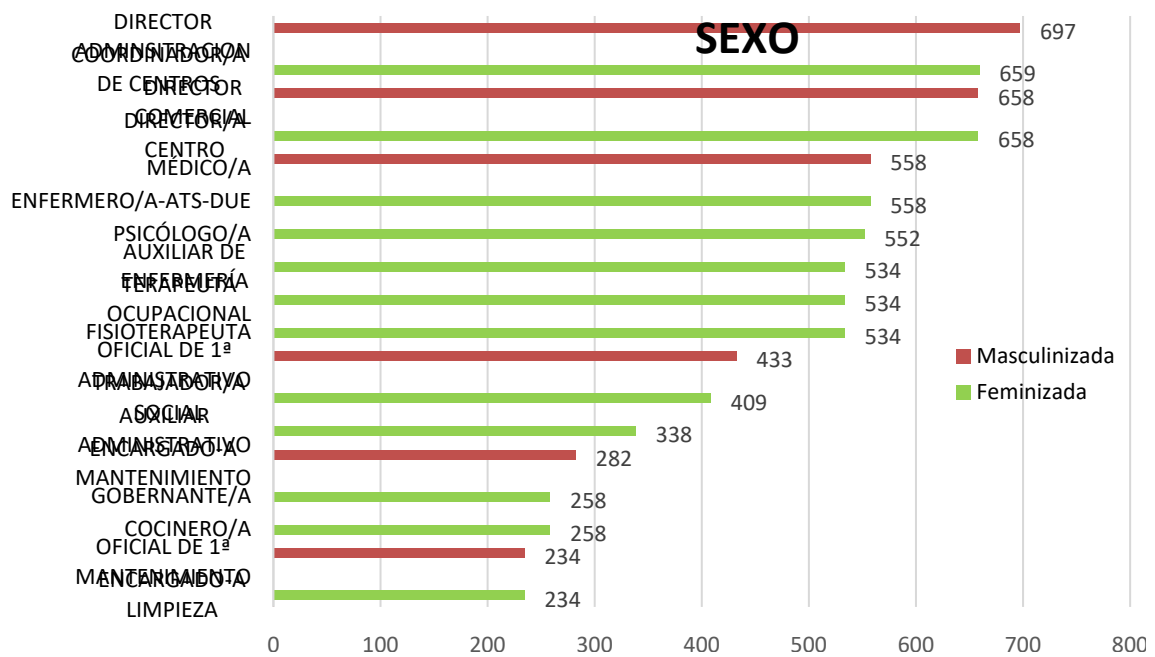
DESCRIPCION DE PUESTOS		
Orden	Valor	Descripción
1	Puesto 1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
2	Puesto 2	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO
3	Puesto 3	ENFERMERO/A-ATS-DUE
4	Puesto 4	ENCARGADO-A LIMPIEZA
5	Puesto 5	OFICIAL DE 1ª MANTENIMIENTO
6	Puesto 6	AUXILIAR DE ENFERMERÍA
7	Puesto 7	FISIOTERAPEUTA
8	Puesto 8	TERAPEUTA OCUPACIONAL
9	Puesto 9	MÉDICO/A
10	Puesto 10	COCINERO/A
11	Puesto 11	PSICÓLOGO/A
12	Puesto 12	TRABAJADOR/A SOCIAL
13	Puesto 13	ENCARGADO-A MANTENIMIENTO
14	Puesto 14	GOBERNANTE/A
15	Puesto 15	COORDINADOR/A DE CENTROS
16	Puesto 16	DIRECTOR/A CENTRO
17	Puesto 17	DIRECTOR/A ADMINISTRACION
18	Puesto 18	DIRECTOR/A COMERCIAL

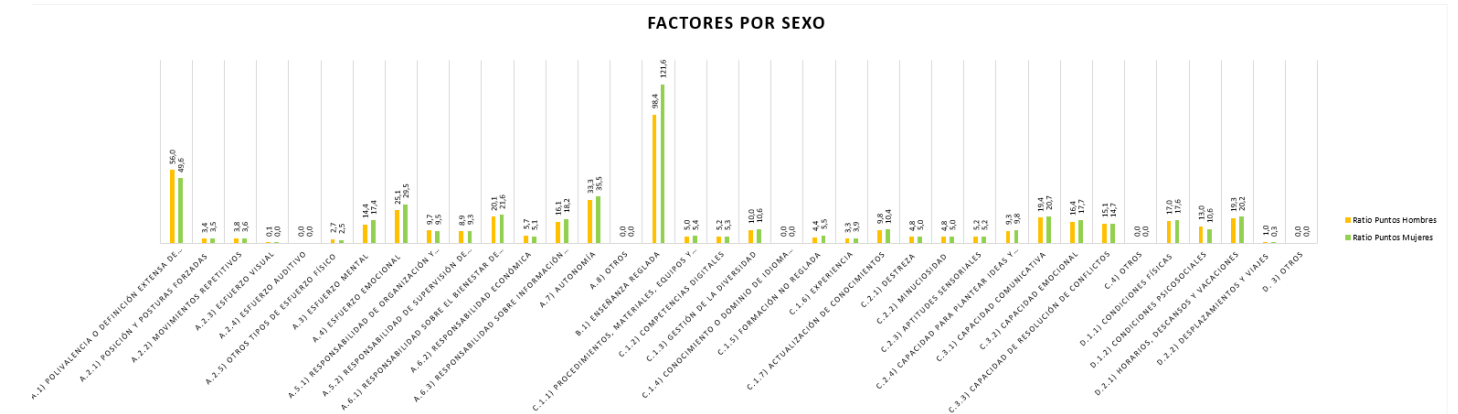
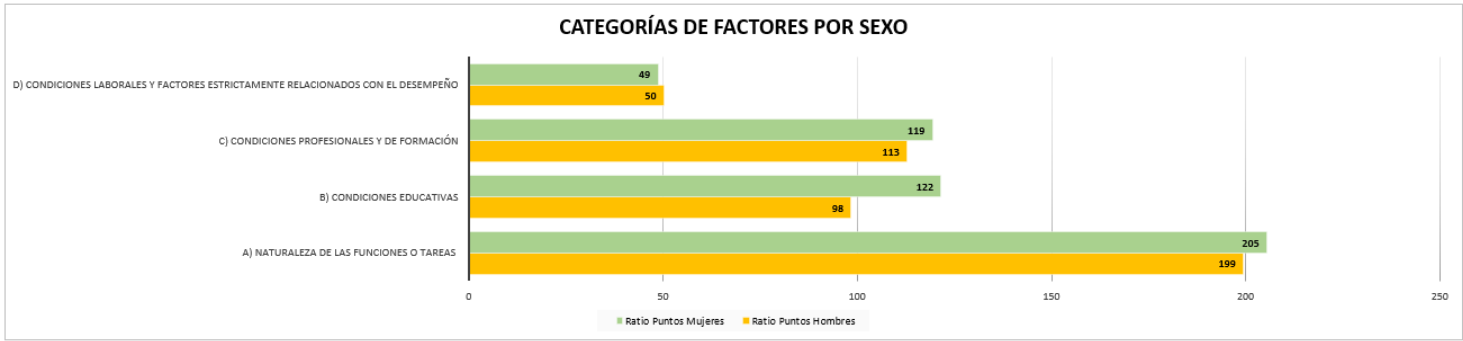


Título del Puesto	Agrupación	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos Mujeres	Puntos Hombres	Categorización
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Agrupación 4	338	1	0	338	0	Feminizada
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	Agrupación 5	433	0	1	0	433	Masculinizada
ENFERMERO/A-ATS-DUE	Agrupación 7	558	10	2	5577	1115	Feminizada
ENCARGADO-A LIMPIEZA	Agrupación 2	234	13	3	3048	703	Feminizada
OFICIAL DE 1ª MANTENIMIENTO	Agrupación 2	234	0	1	0	234	Masculinizada
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	Agrupación 6	534	139	11	74181	5870	Feminizada
FISIOTERAPEUTA	Agrupación 6	534	3	0	1601	0	Feminizada
TERAPEUTA OCUPACIONAL	Agrupación 6	534	7	1	3736	534	Feminizada
MÉDICO/A	Agrupación 7	558	0	2	0	1115	Masculinizada
COCINERO/A	Agrupación 3	258	15	1	3618	517	Feminizada
PSICÓLOGO/A	Agrupación 7	552	1	0	552	0	Feminizada
TRABAJADOR/A SOCIAL	Agrupación 5	409	2	0	817	0	Feminizada
ENCARGADO-A MANTENIMIENTO	Agrupación 3	282	0	2	0	565	Masculinizada
GOBERNANTE/A	Agrupación 3	258	1	0	258	0	Feminizada
COORDINADOR/A DE CENTROS	Agrupación 8	659	1	0	659	0	Feminizada
DIRECTOR/A CENTRO	Agrupación 8	658	4	0	2633	0	Feminizada
DIRECTOR ADMINSTRACION	Agrupación 8	697	0	1	0	697	Masculinizada
DIRECTOR COMERCIAL	Agrupación 8	658	0	1	0	658	Masculinizada

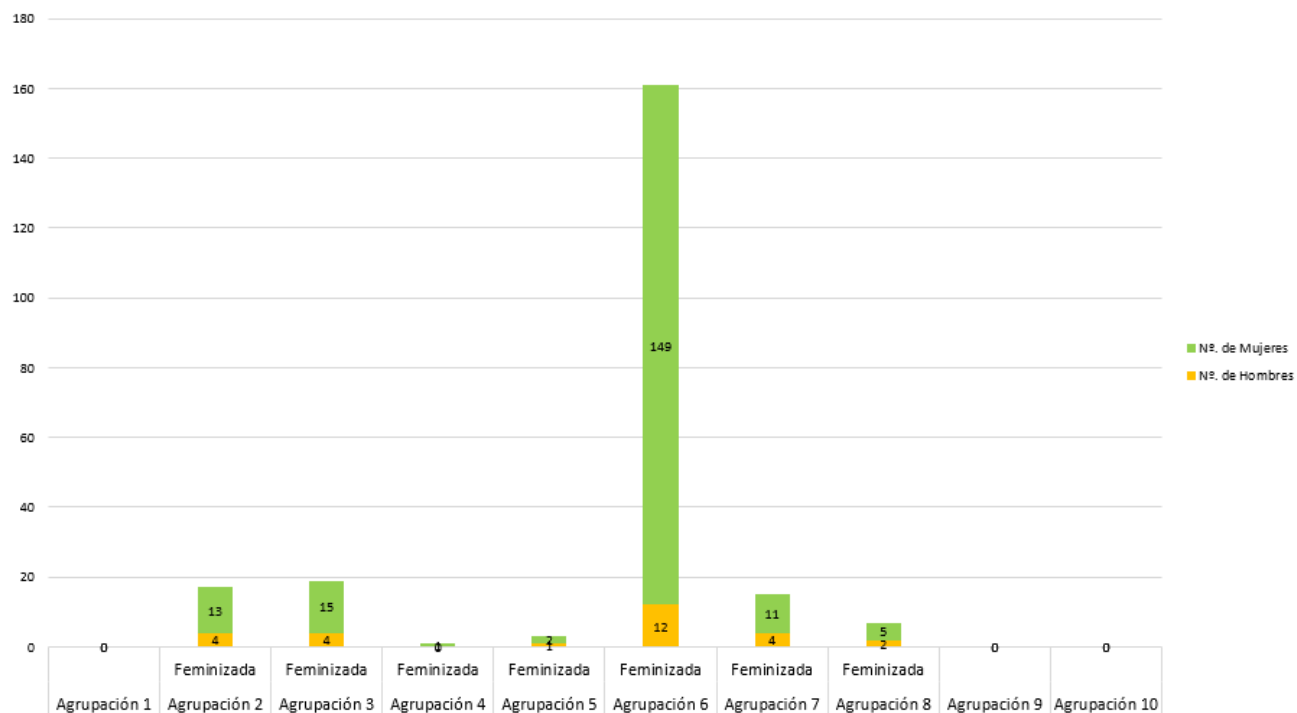
Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	COORDINADOR/A DE CENTROS(659) DIRECTOR/A CENTRO(658) DIRECTOR ADMINSTRACION(697) DIRECTOR COMERCIAL(658)
Agrupación 7	ENFERMERO/A-ATS-DUE(558) MÉDICO/A(558) PSICÓLOGO/A(552)
Agrupación 6	AUXILIAR DE ENFERMERÍA(534) FISIOTERAPEUTA(534) TERAPEUTA OCUPACIONAL(534)
Agrupación 5	TRABAJADOR/A SOCIAL(409) OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO(433)
Agrupación 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO(338)
Agrupación 3	COCINERO/A(258) ENCARGADO-A MANTENIMIENTO(282) GOBERNANTE/A(258)
Agrupación 2	ENCARGADO-A LIMPIEZA(234) OFICIAL DE 1ª MANTENIMIENTO(234)

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y



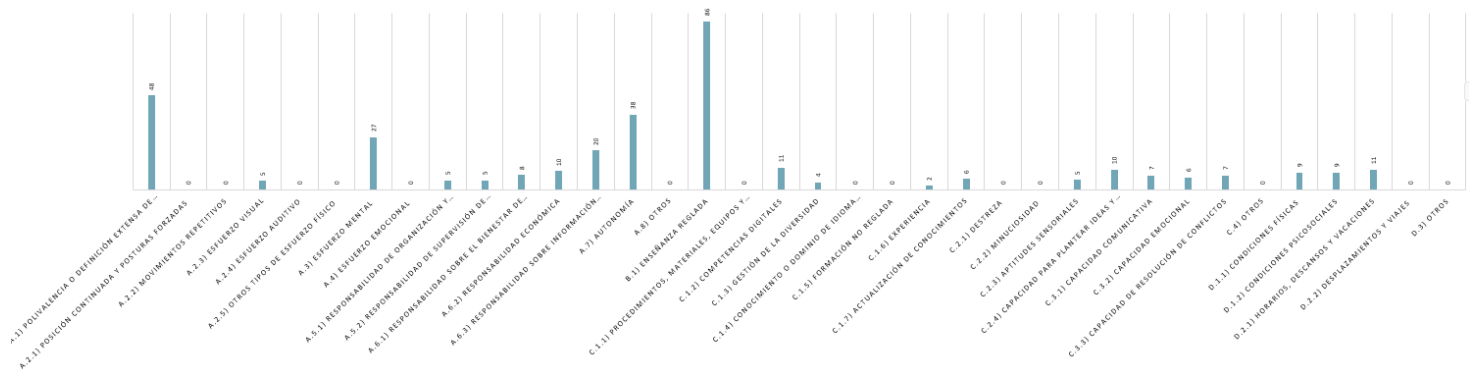


AGRUPACIONES POR SEXO



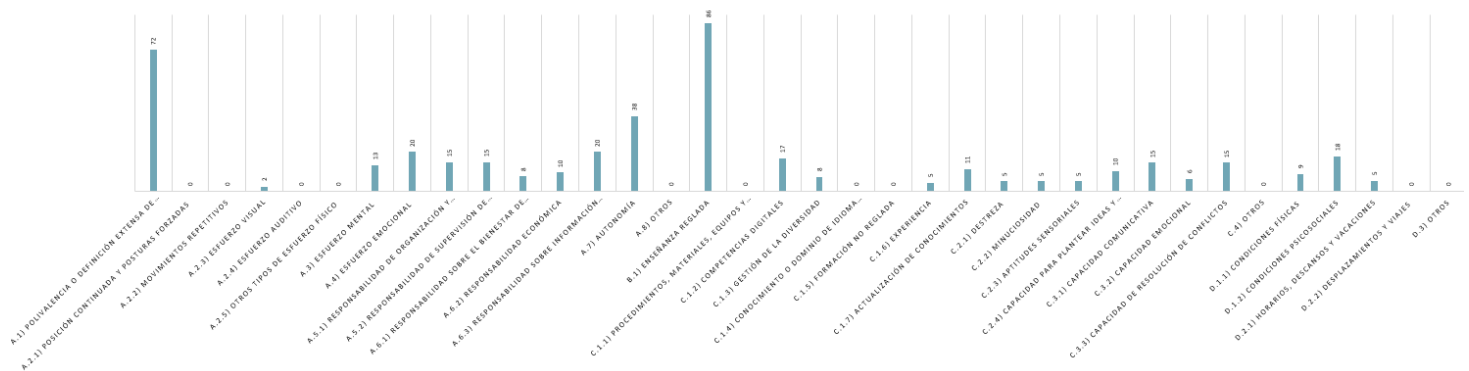
Puesto:	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
				165	86	59	29	338 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



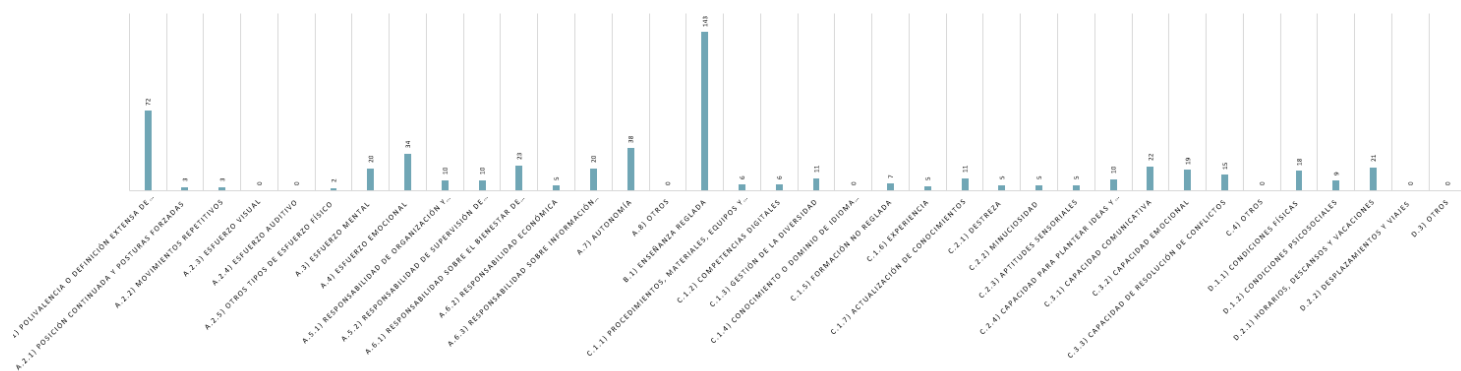
Puesto:	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
				213	86	102	32	433 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



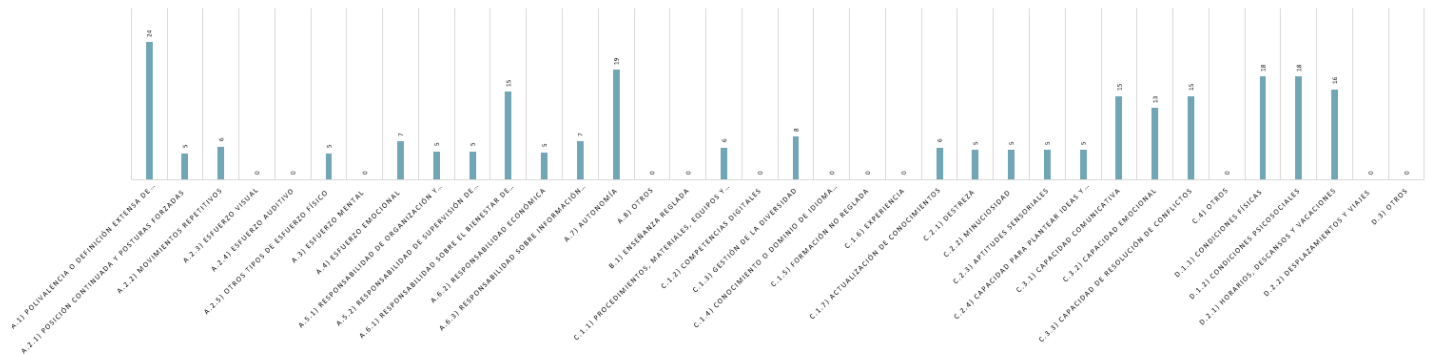
Puesto:	ENFERMERO/A-ATS-DUE	83%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
				241	143	126	48	558 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



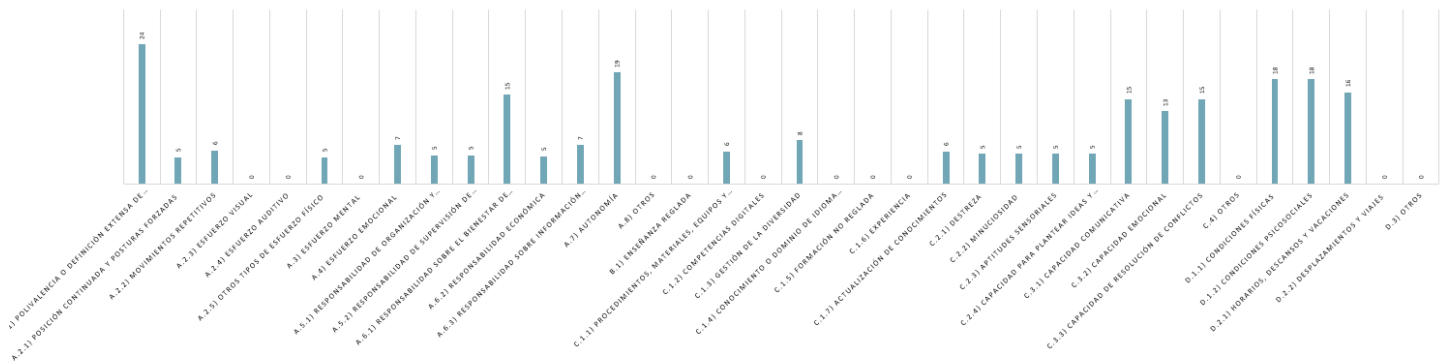
Puesto:	ENCARGADO-A LIMPIEZA	81%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
				101	0	81	52	234 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



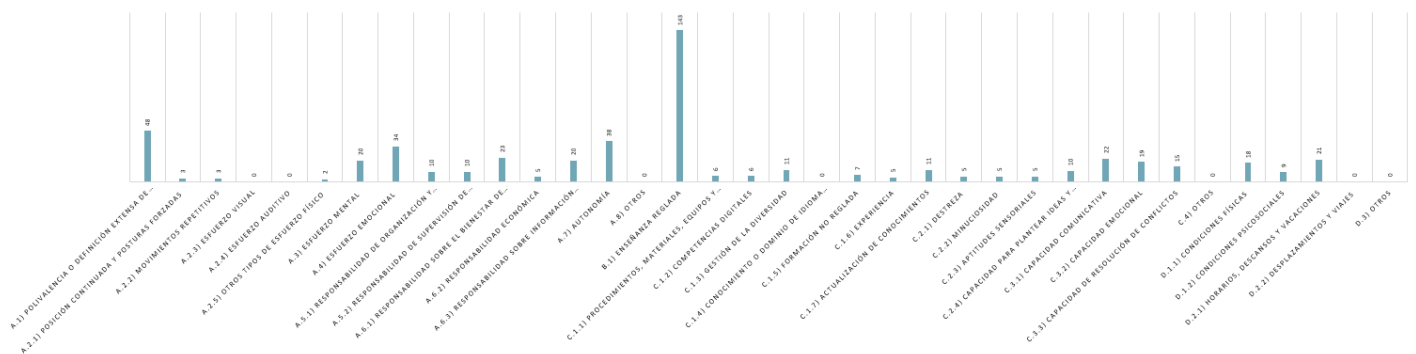
Puesto:	OFICIAL DE 1º MANTENIMIENTO	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
				101	0	81	52	234 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

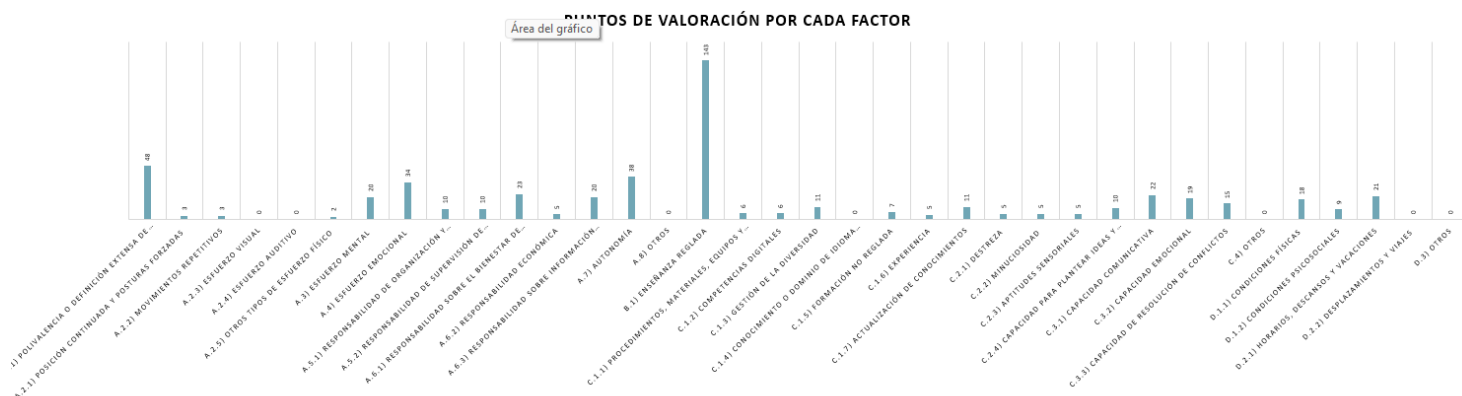


Puesto:	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	93%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
				217	143	126	48	534 Puntos

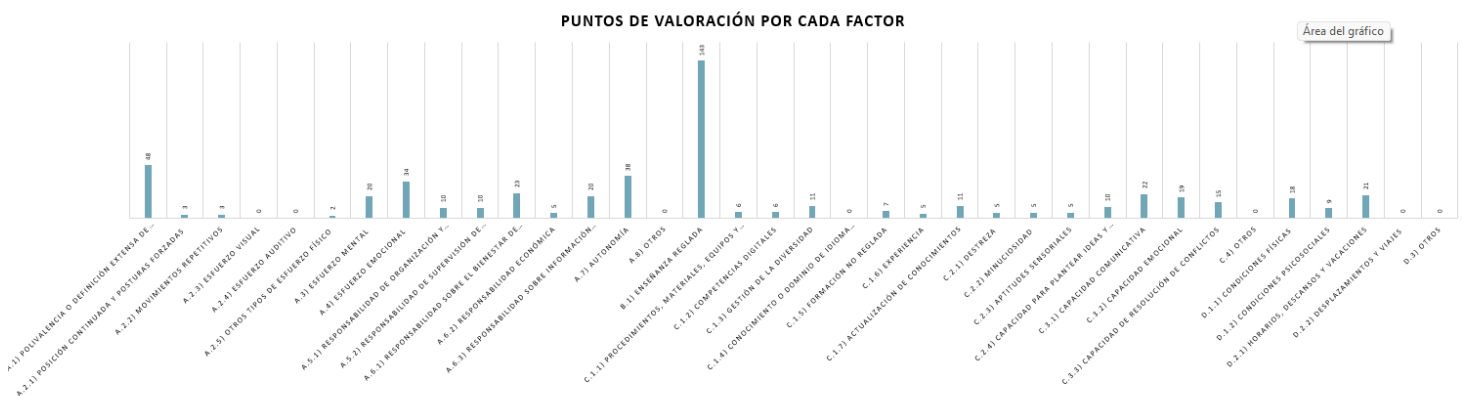
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



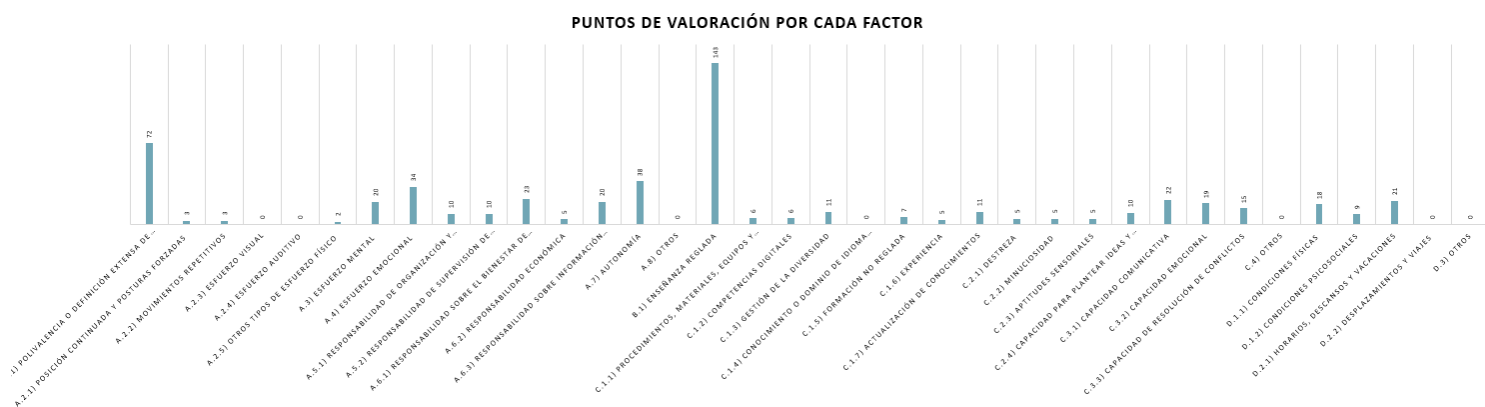
			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Puesto:	FISIOTERAPEUTA	100% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	217	143	126	48	534 Puntos



			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Puesto:	TERAPEUTA OCUPACIONAL	88% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	217	143	126	48	534 Puntos

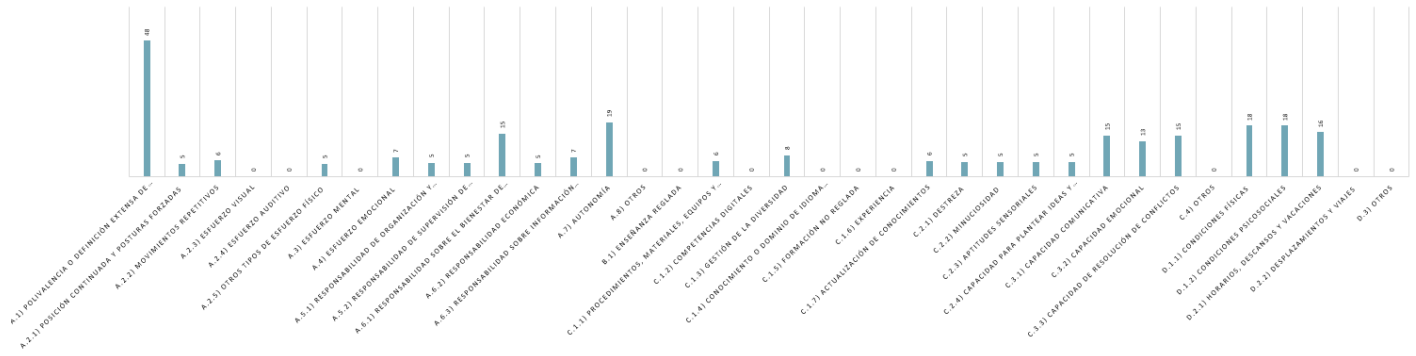


			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Puesto:	MÉDICO/A	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	241	143	126	48	558 Puntos



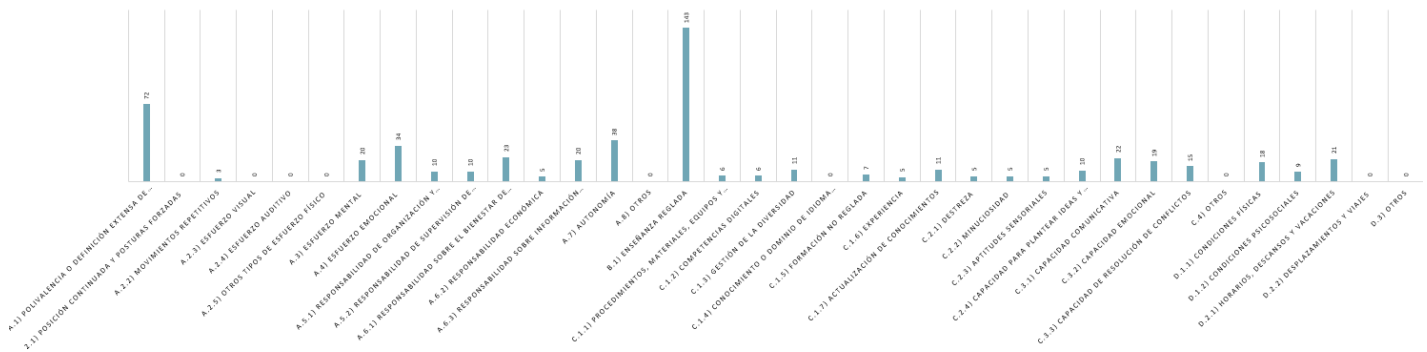
			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Puesto:	COCINERO/A	88% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	125	0	81	52	258 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



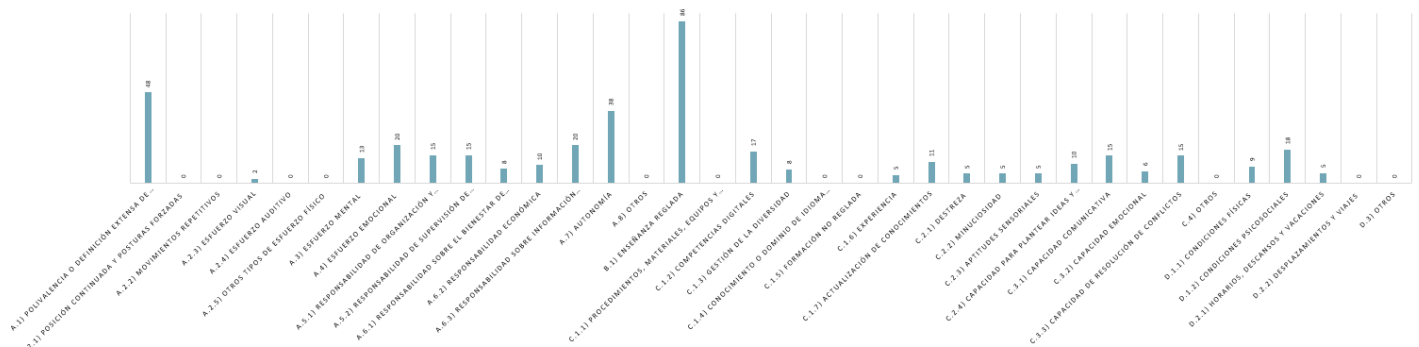
			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Puesto:	PSICÓLOGO/A	100% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	235	143	126	48	552 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



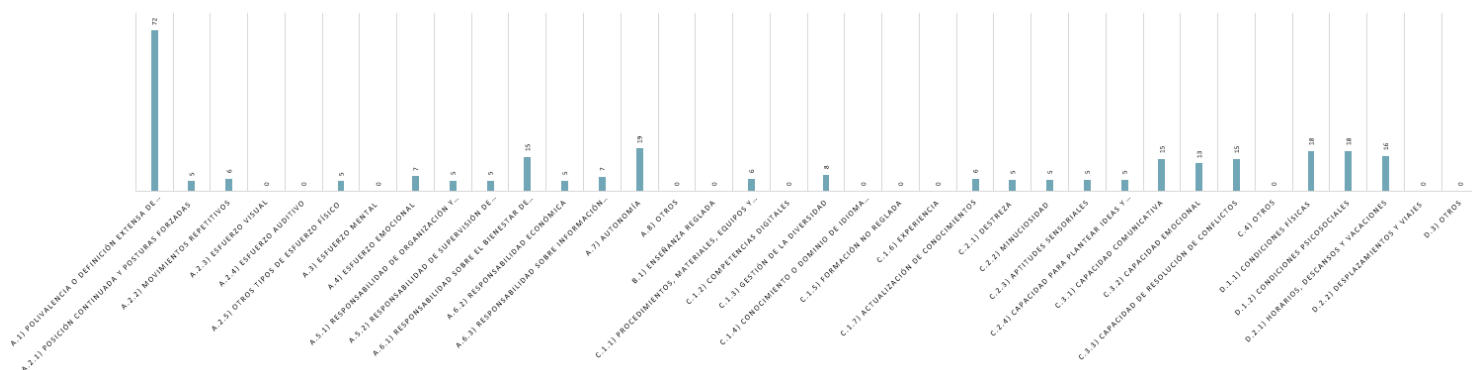
			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Puesto:	TRABAJADOR/A SOCIAL	100% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	189	86	102	32	409 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



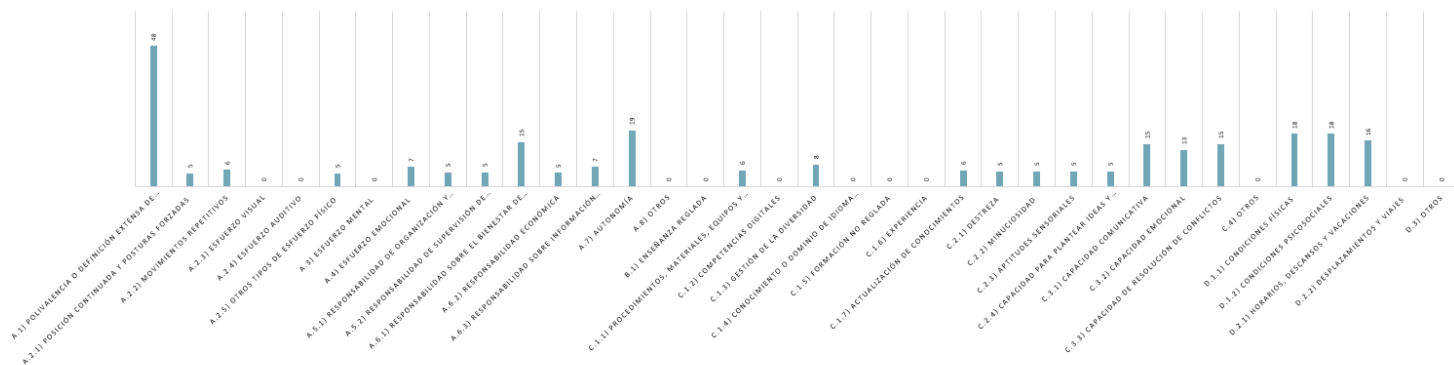
			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Puesto:	ENCARGADO-A MANTENIMIENTO	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	149	0	81	52	282 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



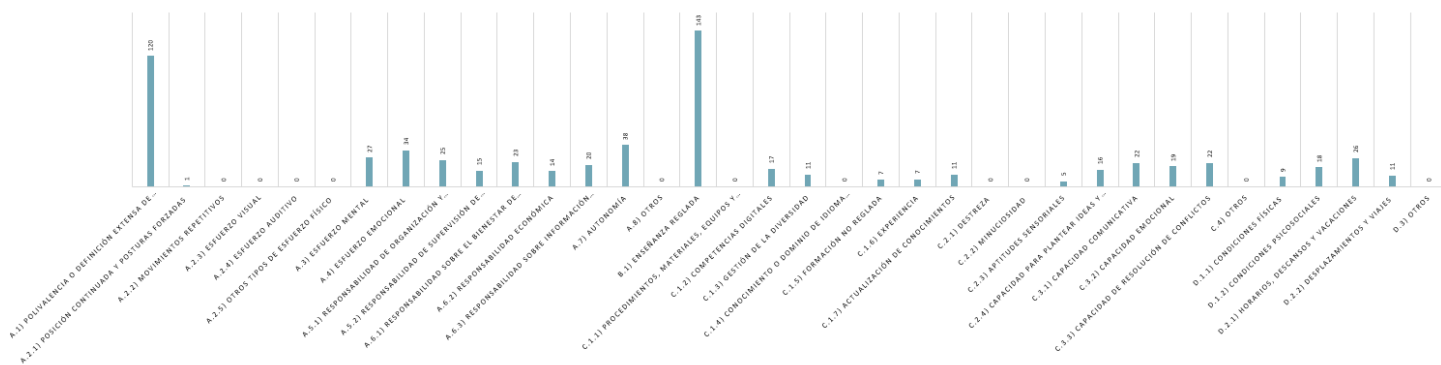
				A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Puesto:	GOBERNANTE/A	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	125	0	81	52	258 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



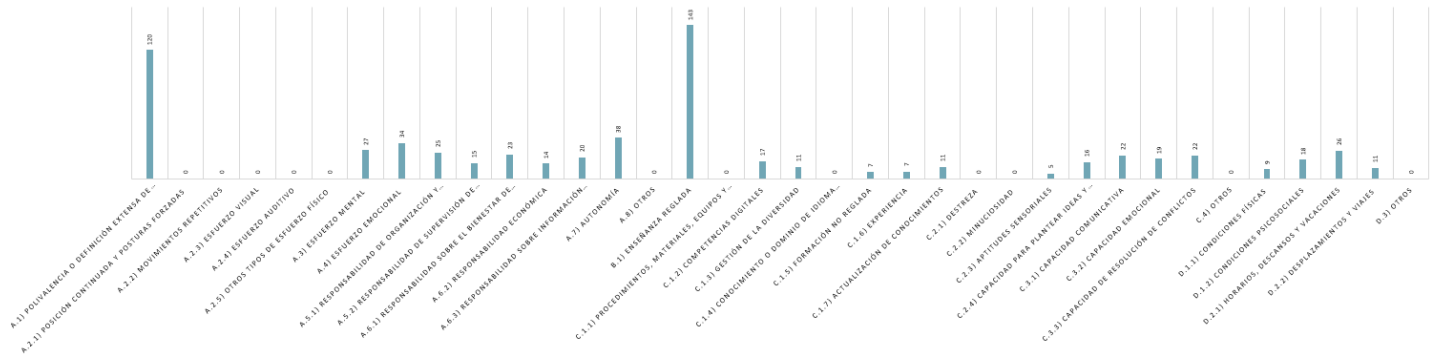
			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Puesto:	COORDINADOR/A DE CENTROS	100% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	317	143	136	64	659 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



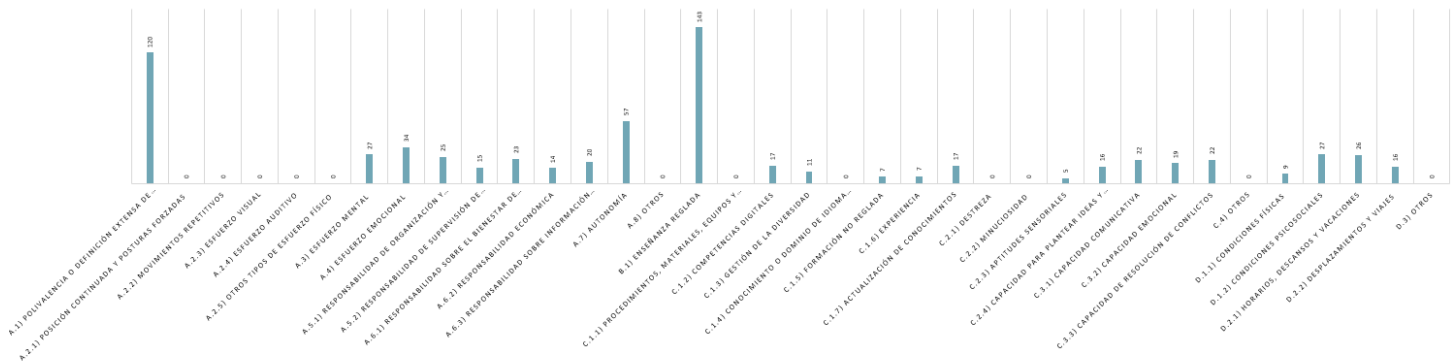
Puesto:	DIRECTOR/A CENTRO	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
				316	143	136	64	658 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



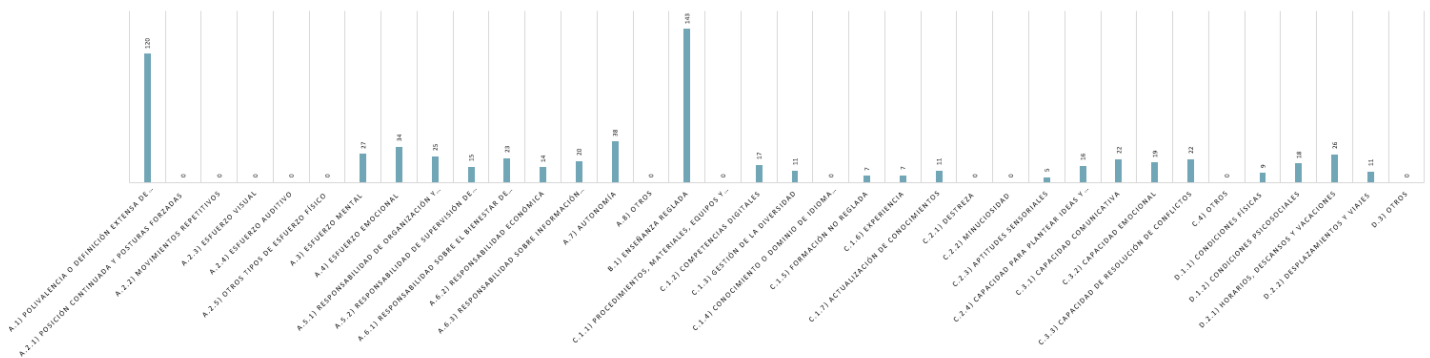
Puesto:	DIRECTOR ADMINISTRACION	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
				335	143	142	78	697 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Puesto:	DIRECTOR COMERCIAL	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
				316	143	136	64	658 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

Se plantean entre otras las siguientes medidas de mejora:

- 1- Desarrollo e implantación del PLAN DE IGUALDAD.
- 2- Concienciación y formación dirigida a mujeres, con el objetivo de que acepte el acceso a puestos directivos, cuando estos se produzcan
- 3- Favorecer la formación y la concienciación en todos los estamentos de la empresa en la importancia de la igualdad.
- 4- Ahondar en medidas de flexibilización siempre que se respete la calidad del servicio prestado a nuestros clientes.
- 5- Favorecer el uso no sexista del lenguaje en todas las comunicaciones de la empresa.
- 6- Establecer un sistema de comunicación plantilla, mandos, técnicos,... para mejorar el sistema de igualdad.
- 7- Analizar un sistema de promoción de la mujer en concordancia con la conciliación siempre que se respete la calidad del servicio prestado a nuestros clientes.
- 8- Garantizar el acceso y participación, desde la equidad, de hombres y mujeres en los procesos de selección de personal.
- 9- Promover la igualdad en las condiciones de contratación entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo de la compañía.
- 10- Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminación de cualquier tipo, especialmente por razón de sexo, siendo valoradas en función de sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencia.
- 11- Seguimiento y control de la estructura salarial existente en la empresa, garantizando la transparencia de la misma y eliminando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo
- 12- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Promocionar la salud laboral del personal desde una perspectiva de género
- 13- Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- 14- Promover, impulsar y sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad.
- 15- Garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad de las personas, libre de acoso, de discriminación. Establecer medidas para la sensibilización, prevención y actuación en casos de acoso sexual, por razón del sexo.
- 16- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección.
- 17- Asegurar una comunicación interna y externa igualitaria de mujeres y hombres.



Objetivos plan

Objetivos plan

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros por grupos profesionales en el ámbito de aplicación del Plan.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de **RESIDENCIAS ASISTENCIALES NIÑO JESUS**
- Eliminar la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de **RESIDENCIAS ASISTENCIALES NIÑO JESUS**
- Queremos destacar que el PLAN DE IGUALDAD es un proceso continuo que se ira enriqueciendo a lo largo del tiempo con las aportaciones de las personas de la plantilla.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes Áreas de actuación:



Organización y cultura igualitaria	Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
Proceso de contratación y selección	Infra representación femenina
Clasificación profesional	Lenguaje y comunicación
Formación interna y continua	Política Salarial: Retribuciones
Promoción profesional	Salud Laboral
Condiciones de trabajo. Auditoria salarial. Anexa al plan	Prevención del acoso sexual/ razón de sexo

Medidas indicadores

Medidas/ Indicadores

Procesos de selección

Garantizar el acceso y participación, desde la equidad, de hombres y mujeres en los procesos de selección de personal.

Promover la igualdad en las condiciones de contratación entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo de la compañía.

Área contratación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Elaborar un protocolo para el proceso de selección para evitar cualquier tipo de discriminación.	Protocolo elaborado	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	3 meses desde la aprobación del plan
Utilizar lenguaje no sexista/neutro en los anuncios de las ofertas de empleo	Nº de ofertas publicadas	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
Formar al personal de RRHH/personas que intervengan en la selección en igualdad	Nº de personas formadas	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	1 año Desde la vigencia del plan

Área clasificación profesional

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Revisión de la valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios	Informe	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	3 meses de la aprobación del plan

Área promoción profesional

Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminación de cualquier tipo, especialmente por razón de sexo, siendo valoradas en función de sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencia.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Protocolo de criterios objetivos de promoción interna.	Protocolo/documento	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	3 meses desde la aprobación del plan
Contar a la hora de promocionar con las personas que se encuentren en situación de reducción de jornada/baja por nacimiento...		DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan

Área Formación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Facilitar que formación impartida sea dentro del horario laboral de la plantilla.	Nº de curso realizados en horario laboral	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan

Área infrarrepresentación femenina

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO

Área Retribuciones

Seguimiento y control de la estructura salarial existente en la empresa, garantizando la transparencia de la misma y eliminando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Regular una estructura retributiva objetiva que favorezca el control de posibles discriminaciones. Incluyendo complementos	Informe	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
Realizar anualmente un informe de retribuciones medias, por categorías y en función de los datos que se desprendan de dicho informe, se acordarán las medidas que se estimen oportunas	Informe	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Anualmente
Definición clara y objetiva de los pluses/complementos Salariales.	Informe	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan

Área Condiciones de trabajo

Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Promocionar la salud laboral del personal desde una perspectiva de género

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Revisión de los procedimientos para incluir la variable de género en la realización de la Evaluación de riesgos y el Plan de PRL, especialmente riesgos psicosociales	Nº de documentos revisados	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Anualmente
Elaboración y difusión de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia	Protocolo de protección a la maternidad.	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	6 meses desde la aprobación del plan

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral

Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Promover, impulsar y sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Informar a toda la plantilla de los derechos de conciliación que existen: excedencia, permisos, reducción por maternidad, paternidad, lactancia, etc., haciendo incidencia en el tema de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.	Nº de personas Informadas	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
Garantizar que los derechos y permisos sean accesibles para toda la plantilla	Nº solicitudes y Nº de concesiones	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
Identificar las necesidades de la plantilla para poder establecer medidas concretas	Informe	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
La empresa se compromete a cubrir el 100% de los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada por cuidado, salvo situaciones justificadas	Nº de puestos cubiertos	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
Posibilidad elección de turnos para quienes tengan personas a su cargo, dentro de la capacidad organizativa del centro.	Nº de veces solicitado y concedido	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
Prioridad a la concesión de vacaciones coincidentes con las vacaciones de menores reguladas en convenio regulador solicitándolas con X tiempo de antelación	Nº de veces solicitado y concedido	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan

Facilitar el disfrute de los días de libre disposición durante el año, salvo imposibilidad justificada de concederlo	Nº de solicitudes y concesiones	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
Acordar la acumulación del permiso de cuidado del lactante y la reducción de jornada a tiempo parcial en días completos. El periodo de lactancia será de 15 días.	Nº solicitudes y Nº de concesiones	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
El tiempo indispensable para acompañar a consultas/pruebas médicas a familiares de 1º grado que precisen acompañamiento. Comunicación justificada con antelación mínima 3 días.	Nº solicitudes y Nº de concesiones	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad el personal precise asistencia médica especializada en horas coincidentes con su jornada laboral cuando no sea posible el cambio de turno.	Nº solicitudes y nº de concesiones	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. Es decir, en el supuesto de trabajadores/as que tengan la jornada partida (mañana y tarde) y las horas les coincidan con las clases de preparación al parto tendrán derecho a este permiso. Los trabajadores/as que tengan jornada continuada tendrán que optar por los horarios de las clases opuestas a su jornada.	Nº solicitudes y nº de concesiones	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
Un día natural por boda de parientes hasta el segundo grado	Nº solicitudes y nº de concesiones	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan

por consanguinidad.			
Además de los tres días que corresponden por el art. 53 del CC de dependencia en vigor, una licencia no retribuida de hasta 30 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge y/o pareja de hecho debidamente registrada e hijo/a.	Nº solicitudes y nº de concesiones	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
Establecimiento de una excedencia no retribuida con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta 30 días por motivos de conciliación familiar y personal justificadamente. Esta excedencia estará limitada a una vez cada dos años.	Nº solicitudes y nº de concesiones	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
Permiso no retribuido de hasta 60 días como máximo con reserva del puesto de trabajo para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada que precise la atención para el desarrollo normal del día a día a causa de operación, accidente o enfermedad prorrogable justificadamente por el tiempo necesario.	Nº solicitudes y nº de concesiones	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad de las personas, libre de acoso, de discriminación. Establecer medidas para la sensibilización, prevención y actuación en casos de acoso sexual, por razón del sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Implantación Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo	Protocolo acoso	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Inmediatamente tras la aprobación del plan

Garantizar el carácter urgente y confidencial de proceso	Clausulas dentro del protocolo	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
Formar en el tema a las personas encargadas de participar en el proceso de acoso	Nº de personas formadas	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	3 meses de la aprobación del plan
Difundir entre todo el personal el Protocolo	Nº de personas Informadas	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	3 meses de la aprobación del plan
Hacer público el compromiso de la empresa contra cualquier tipo de acoso	Informe	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	3 meses de la aprobación del plan
Campañas de prevención /sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de campañas/ actuaciones	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Anualmente

Área Violencia de género

Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Fomentar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género	Nº de mujeres contratadas	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
Difusión entre la plantilla de los derechos laborales existentes de mujeres víctimas de violencia de género	Nº de personas Informadas Campañas/actuaciones realizadas	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan
Facilitar el acceso a los derechos laborales de las víctimas de V de G dentro de la empresa	Nº de personas que han ejercido estos derechos	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan

Área Comunicación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Difusión del PIO entre la plantilla	Difusión, por los diferentes medios internos	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	1 mes desde la aprobación del plan
Revisión del lenguaje, imágenes y contenidos para asegurar su neutralidad	Documentos	DIRECCION,RESP IGUALDAD, DEPART PERSONAL	Toda la vigencia del plan

Medios recursos

Medios / Recursos

La empresa aportará todos los recursos y medios necesarios para el desarrollo de las medidas contempladas en el plan de igualdad en aras a favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa.

Se nombrará como RESPONSABLE-COORDINADOR/A DE IGUALDAD a Enrique Fernández Uña.

La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá al menos una vez al año estando formada por dos representantes de la empresa y un representante del sindicato UGT y otro representante del sindicato CCOO en función de la representatividad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamientos, manutención y alojamientos de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

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



Calendario actuaciones

Calendario actuaciones

Se desarrollaran todas las acciones previstas en el año 2023 y se establecerán seguimientos todos los años de vigencia del plan



Seguimiento
evaluación
revisión

Seguimiento, evaluación y revisión

Como criterio de evaluación para el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan se establece la evaluación en relación a su eje vertebrador de acciones de mejora en tres dimensiones que generarán impacto de género en la organización:

- ❑ Evaluación de resultados: grado de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.
- ❑ Evaluación del proceso: orientada a evaluar las incidencias o no del proceso de implementación del plan.
- ❑ Evaluación del impacto: vinculada a la reducción de desigualdades en la presencia y participación de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la empresa.
- ❑ Establecer canales de comunicación abiertos para el buen desarrollo del Plan de igualdad.
- ❑ Mantener y afianzar el compromiso de la dirección de la organización con la igualdad durante todo el proceso de ejecución del Plan.
- ❑ Establecer canales de comunicación que garanticen el acceso y la participación a todas las personas que conforman la empresa.
- ❑ Solicitar asesoramiento especializado en igualdad entre mujeres y hombres para el desarrollo de las acciones en las que sea necesario.
- ❑ Hacer difusión, tanto interna como externa, de los avances más significativos que se vayan produciendo en el desarrollo del Plan.

Las acciones positivas diseñadas y aprobadas por la comisión negociadora, se han regido por el criterio de realidad y temporalidad, estableciendo dos acciones positivas por ámbito de actualización a lo largo de la vigencia del II Plan de igualdad.



A continuación, se detallan los **indicadores generales** de criterio a utilizar para la realización de la evaluación del I Plan de Igualdad, al margen de los ya establecidos en cada ficha de acción positiva que también se tomarán como referencia.

GENERALES

Grado de Ejecución del plan:

- % de acciones realizadas con relación al total de acciones previstas
- % de cumplimiento del cronograma previsto para la implementación del plan.

Impacto del Plan de Igualdad

- Nº de personas beneficiarias de las acciones ejecutadas
- Cambio de actitud en la plantilla respecto a la perspectiva de género.

1. OBJETIVOS Y PERIODICIDAD

- Conocer el grado de ejecución de las acciones previstas en el plan de igualdad
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del plan.
- La evaluación se llevará a cabo anualmente y al final de la vigencia del plan.

2. PERSONAS

- La comisión de igualdad, mediante sus reuniones establecidas en el documento de constitución, debe impulsar el desarrollo e implementación de las acciones previstas en el plan de igualdad, firmar todas las actas e informes y difundir el resultado entre el personal en plantilla.
- La dirección de la empresa debe facilitar este proceso y proporcionar los elementos necesarios para su desarrollo.

3. PROCEDIMIENTOS

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.
- Se evaluará en base a los indicadores marcados para el impacto de género y de los indicadores contemplados en cada ficha de acción positiva.

La comisión de igualdad, mediante los informes de seguimiento recogidos en acta en las reuniones, evaluará el grado de implementación de las acciones. Estas evaluaciones aportarán tanto el cumplimiento de los objetivos como de los procesos, con una orientación a la mejora continua del I Plan de igualdad de oportunidades, lo que garantizará el seguimiento constante durante toda la implantación, marcando hitos de recogida de información según las necesidades detectadas.

Con todo ello se elaborará un informe final de evaluación en los plazos previstos, constituyendo todo ello un marco óptimo para seguir en el proceso de mejora continuada hacia la responsabilidad social de género.

Este informe detallará la información relativa a las tres dimensiones evaluadas y otros datos que se consideren relevantes y pertinentes. Se estructurará en:

- ☐ Identificación de la fecha de realización del informe y periodo al que se refiere y personas responsables.
- ☐ Evaluación de **resultados** en relación al grado de cumplimiento de los objetivos y grado de ejecución de las acciones previstas.
- ☐ Evaluación de proceso en relación a los recursos empleados (humanos, económicos y técnicos), el plan o cronograma de trabajo, herramientas de seguimiento, dificultades encontradas e intervenciones de modificación realizadas o pendientes.
- ☐ Evaluación del **impacto** relativo al grado de corrección o mejora de los indicadores de igualdad, es decir, reducción de desigualdades en la presencia y participación de hombres y mujeres en todos los ámbitos de gestión y organización; y cambios en la cultura de la empresa (actitudes, sensibilización de la plantilla etc.).
- ☐ Indicaciones sobre la conveniencia de la continuidad de cada una de las acciones y conclusiones sobre las que ya han cumplido con su objetivo por completo.
- ☐ Identificación de nuevas necesidades: **Propuestas de mejora**.

Una vez realizada la evaluación del II Plan de Igualdad implementado, se pueden incorporar otras acciones para corregir y mejorar los resultados obtenidos a través de un **Plan de mejora** estructurado en los siguientes puntos:

1. Identificación de nuevas realidades:

Enumerar los problemas detectados durante la implantación del Plan de Igualdad, así como otras necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades que han aparecido como resultado de los continuos cambios en las organizaciones.

2. Definición de nuevos objetivos:

Definir los objetivos (a nivel operativo) que se plantean para corregir los problemas aparecidos o las nuevas necesidades surgidas.



3. Definición de acciones de nuevas acciones mejora:

Definir acciones de mejora para dar cumplimiento a los objetivos especificados especificando:

- Descripción
- Recursos humanos necesarios
- Recursos materiales
- Plazo de ejecución
- Tiempo

4. Implantación de las acciones de mejora

Realizar la implementación de las acciones de mejora definidas

5. Realización del seguimiento y evaluación de las acciones

Realizar el seguimiento de las acciones y evaluar el grado de consecución de los objetivos.

Para hacer la evaluación del Plan, pueden incorporarse los documentos del **Ministerio de Igualdad como el documento**



Comisión igualdad

Comisión de igualdad

COMISIÓN DE IGUALDAD

Las funciones de la Comisión de Igualdad:

- ✓ Generar acciones positivas para que mujeres y hombres disfruten de igualdad de oportunidades en cuanto a la ocupación, formación y desarrollo, entre otras.
- ✓ Contribuir a que todas las mujeres y hombres trabajadores y trabajadoras tengan la misma equiparación en todos los aspectos salariales y sociales, de forma que con el mismo trabajo y condiciones exista la misma retribución.
- ✓ Concienciar para que las mujeres y hombres trabajadores y trabajadoras tengan, en igualdad de condiciones, las mismas posibilidades en casos de ascensos y promociones.
- ✓ Sensibilizar para que las mujeres y hombres conozcan las posibilidades igualitarias de las reducciones de jornada por maternidad/paternidad o por y para tener personas a cargo suyo, no sufran discriminación en los casos de ascensos y promociones.
- ✓ Proponer, coordinar y valorar acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad en el seno de la empresa, vinculadas con el plan.
- ✓ La Comisión de Igualdad velará por el buen funcionamiento y seguimiento de todas las fases de este I Plan de igualdad, de las acciones de mejora que se deriven del mismo, y será el organismo estable para la gestión del plan.
- ✓ La comisión efectuará un seguimiento, según su reglamento interno, y evaluación que concluirá con la elaboración de un informe anual, con la evolución de este II Plan, así como de la efectividad de las medidas de mejora implementadas.



Modificación discrepancias

Modificación- Discrepancias

La modificaciones del plan se desarrollaran en el ámbito de la comisión de igualdad que será la encargada de modificar, actualizar y revisar las condiciones de dicho plan.

Solución extrajudicial de conflictos

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores en las partes correspondientes pueden adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento, constituida por:

En representación de la empresa:

E F U, con DNI nº 11XXXX5V.

M P L, con NIE nº Y1XXXX1Y.

En representación de los trabajadores y trabajadoras: un/a representante por parte de UGT y un/a representante por parte de CCOO.

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La composición de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.



Dicha comisión acuerda reunirse mínimo una vez al año.

Sus funciones serán las siguientes:

- .- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- .- Supervisión de la ejecución del Plan.
- .- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- .- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- .- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.





PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2023 - 2027

PERIODO DE ESTUDIO:
01/01/2022 – 31/12/2022



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
<input type="checkbox"/> Presentación de la empresa	3
<input type="checkbox"/> Organización de la empresa	3
<input type="checkbox"/> Convenio Colectivo de aplicación en la empresa	3
COMPROMISO DE HHAADD CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	4
2. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	5
3. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y REFERENTES A LOS PLANES DE IGUALDAD PARA LA EFECTIVA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	5
4. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	6
5. FASE DE DIAGNÓSTICO	11
<input type="checkbox"/> RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA	11
<input type="checkbox"/> ANÁLISIS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS	39
<input type="checkbox"/> ANÁLISIS DE LOS DATOS CUALITATIVOS	40
6. RESUMEN DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA	41
<input type="checkbox"/> VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	41
<input type="checkbox"/> REGISTRO SALARIAL	45
REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA	46
REGISTRO SALARIAL SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	48
<input type="checkbox"/> AUDITORÍA RETRIBUTIVA	50
7. DEFINICIÓN, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	51
<input type="checkbox"/> DEFINICIÓN DE OBJETIVOS	51
<input type="checkbox"/> ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS PARA SU EVALUACIÓN	51
8. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	62
<input type="checkbox"/> Sistema de Evaluación	62
<input type="checkbox"/> Calendario	68
<input type="checkbox"/> Constitución del Comité de Seguimiento y Evaluación	72
9. ANEXOS	76
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	103
11. CIERRE DEL PLAN DE IGUALDAD	105

1. INTRODUCCIÓN

➤ Presentación de la empresa

Historia

La residencia HOGAR SAN JOSÉ pertenece a la Congregación Religiosa Católica de las Hermanitas de Ancianos Desamparados, inscrita en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia con el número 1396-SE/B.

La Congregación y sus Casas han sido declaradas de Beneficencia Particular por R.O. de 11 de abril de 1908 y por O.M. de 12 de noviembre de 1941, y por tanto, su creación, desarrollo y estado actual responden a una organización sin ánimo de lucro.

La entidad nace para “el cuidado y asistencia espiritual y material de los Ancianos desvalidos de uno y otro sexo, preferentemente los pobres, que sean puestos al cuidado de la Congregación.”

La misión de la Congregación se centra pues en atender a los ancianos necesitados, preferentemente los pobres, y a aquellos que están solos o abandonados.

Instalaciones

Se encuentra ubicada en Avenida de Madrid, nº 53, Palencia.

➤ Organización de la empresa

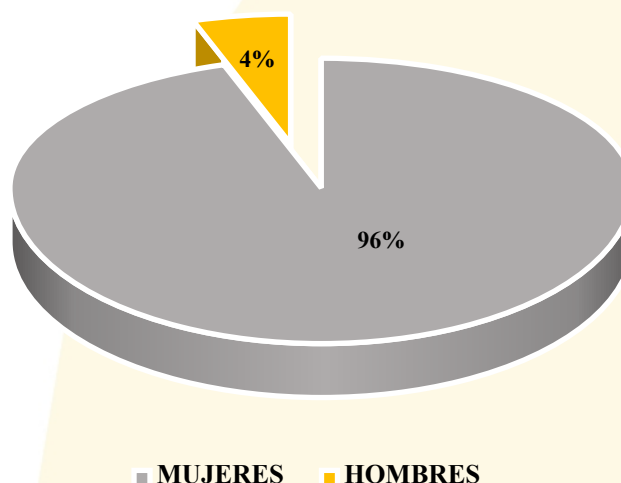
HERMANITAS DE LOS ANCIANOS DESAMPARADOS (en adelante, HHAADD) cuenta con una plantilla de 100 empleados, de los cuales 96 son mujeres y 4 son hombres.

➤ Convenio Colectivo de aplicación en la empresa

VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Código de convenio n.º 99010825011997.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR SEXO



COMPROMISO DE HHAADD CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

HHAADD declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por la dirección a máximo nivel:

2. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

HHAAADD aplica este Plan de Igualdad a la totalidad de su plantilla, al igual que a todos aquellos que vayan incorporándose a la empresa.

El presente plan de igualdad afecta a la totalidad de la empresa HHAADD, con sede en Avenida de Madrid, nº 53, Palencia, correspondiéndose por tanto al **ámbito provincial**.

Dicho Plan de Igualdad, con todas las medidas implantadas y orientadas a alcanzar los objetivos de este, tiene una vigencia de **4 años** a contar desde 19 de diciembre de 2023 al 18 de diciembre del 2027.

3. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y REFERENTES A LOS PLANES DE IGUALDAD PARA LA EFECTIVA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Los pilares fundamentales en los que se sujeta la normativa vigente en materia de igualdad son:

- Por un lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Y, por otro lado, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas son actualizadas a partir del 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.

Además, se tiene en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, 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, que entraron en vigor 14 de enero y de abril de 2021.

4. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La composición de la comisión la compondrán representantes de la parte empresarial y representantes sindicales, más un o una suplente por cada una de las representaciones, si así lo establecen.

Los miembros designados para la composición de la Comisión de Igualdad son:

Parte Empresarial:

Representación Sindical:

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

COMPETENCIAS

- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación de este.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas del Plan.

RECOMENDACIONES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En empresas que negocien su convenio colectivo, la Comisión de Igualdad podrá formar parte de la comisión paritaria del convenio.

Se establecerá en el Convenio Colectivo el compromiso de las partes de realizar, ejecutar y evaluar el Plan de Igualdad, de conformidad establecido en el capítulo II del Título IV de la LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

La comisión de Igualdad impulsará en el marco de la negociación del convenio colectivo medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Se fomentará la inclusión en el convenio de aquellas medidas acordadas en el Plan de Igualdad que se estimen necesarias.

DE LAS REUNIONES

La comisión tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la empresa, y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

ACTAS

Se levanta acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

FIRMAS DE LOS PARTICIPANTES

Parte Empresarial:

Representación Sindical:

ACTA DE MODIFICACIÓN DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE FECHA 17 NOVIEMBRE 2022

De una parte, en representación empresarial:

De otra parte, en representación sindical:

Exponen que, con fecha 19 de Octubre de 2023,

La representación de la empresa y los sindicatos constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades en la empresa HERMANITAS DE LOS ANCIANOS DESAMPARADOS y permite abordar de forma conjunta, la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo y elaborar el Plan de Igualdad. Las partes se reconocen mutuamente capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

Acuerdan:

Primero. - Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la empresa HHAADD estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Segundo. - Composición de la Comisión de Igualdad.

La composición estará formada por 2 integrantes por parte de la empresa y 1 representante legal de los trabajadores del sindicato CCOO y 1 representante legal de los trabajadores del sindicato UGT.

En Palencia, a 19 de Octubre de 2023

FIRMA DE LOS PARTICIPANTES

Parte Empresarial:

Representación Sindical:

5. FASE DE DIAGNÓSTICO

HHAADD ha aplicado en esta fase de diagnóstico, un profundo análisis de género en todos sus departamentos, tomando datos referentes al periodo 2022.

La perspectiva de análisis ha sido la del género tomando características de los trabajadores/ as de la empresa, haciendo hincapié en los aspectos tanto cuantitativos como son (personal por departamentos, remuneraciones, promoción y formación profesional, etc.) y aspectos cualitativos como son (comunicación con los trabajadores/as, proceso de selección de personal, prevención en materias de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, etc.).

Al tratarse de la implantación de un Plan de Igualdad nuevo, tratamos de plantear acciones que reporten resultados positivos en las áreas que a continuación detallamos:

- Análisis de la política salarial de la empresa, para evitar una posible brecha salarial entre mujeres y hombres.
- Reforzar el papel de las mujeres en la empresa.
- Establecer políticas de conciliación de la vida laboral y personal.
- Medidas que completen y hagan atractivo los procesos de selección, facilitando y garantizando accesibilidad al empleo.

➤ RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA.

En esta fase de diagnóstico, la empresa lleva a cabo una recogida y un análisis de información y de la situación de la empresa para saber cuáles son los puntos débiles tanto de origen interno como externos, para poner en marcha las propuestas de acciones y poder hacerlas efectivas para la mejora de la igualdad en la empresa. Para este análisis se ha llevado a cabo un estudio exhaustivo de los aspectos cuantitativos como cualitativos de la empresa:

ASPECTOS CUANTITATIVOS

• ASPECTOS DE LA EMPRESA

DATOS GENERALES

Denominación Social	HERMANITAS ANCIANOS DESAMPARADOS
Dirección	AV/MADRID, 53, Palencia.
Teléfono	979729749
Convenio de Aplicación	Código de convenio n.º 99010825011997 VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.
E-Mail	rrhh.palencia@hhaadd.org palencia@hermanitas.es

Historia y Sector	<p>La residencia HOGAR SAN JOSÉ pertenece a la Congregación Religiosa Católica de las Hermanitas de Ancianos Desamparados, inscrita en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia con el número 1396-SE/B.</p> <p>La Congregación y sus Casas han sido declaradas de Beneficencia Particular por R.O. de 11 de abril de 1908 y por O.M. de 12 de noviembre de 1941, y por tanto, su creación, desarrollo y estado actual responden a una organización sin ánimo de lucro.</p> <p>La entidad nace para “el cuidado y asistencia espiritual y material de los Ancianos desvalidos de uno y otro sexo, preferentemente los pobres, que sean puestos al cuidado de la Congregación.”</p> <p>La misión de la Congregación se centra pues en atender a los ancianos necesitados, preferentemente los pobres, y a aquellos que están solos o abandonados.</p>
-------------------	--

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

MUJERE	%	HOMBRE	%	TOTA
--------	---	--------	---	------

Plantilla desagregada por sexo	96	96%	4	4%	100
--------------------------------	----	-----	---	----	-----

PORCENTAJE PLANTILLA CON CONTRATO INDEFINIDO DESAGREGADA POR SEXO

	MUJERE	%	HOMBRE	%	TOTA
Plantilla desagregada por sexo	57	93.44%	4	6.56%	61

PORCENTAJE PLANTILLA CON CONTRATO TEMPORALES DESAGREGADA POR SEXO

	MUJERE	%	HOMBRE	%	TOTA
Plantilla desagregada por sexo	39	100%	0	0%	39

- CARACTERÍSTICAS DE LA COMISIÓN SINDICAL**

DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR SINDICATO

REPRESENTACIÓN	MUJER	HOMBRE	SINDICATO
Representante 1	1	-	CCOO
Representante 2	1	-	UGT
TOTAL	2	-	-

- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

RANGO EDADES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
20 a 29	12	100%	0	0%	12
30 a 39	11	100%	0	0%	11
40 a 49	25	100%	0	0%	25
50 a 59	35	89.75%	4	10.25%	39
60 en adelante	13	100%	0	0%	13
TOTAL	96	96%	4	4%	100

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR ORGANOS DE DIRECCION, MANDOS INTERMEDIOS Y RESTO DE LA PLANTILLA, CON INDICACION DEL PUESTO DE TRABAJO

	ORGANOS DE DIRECCION	MANDOS INTERMEDIOS	RESTO DE PLANTILLA
MUJERES	2	5	89
%	100%	83.33%	96.74%
HOMBRES	0	1	3
%	0%	16.67%	3.26%
TOTAL	2	6	92

PUESTO DE TRABAJO	
ORGANOS DE DIRECCION	TRABAJADOR/A SOCIAL, TECNICO RECURSOS HUMANOS
MANDOS INTERMEDIOS	ENFERMERO/A, GOBERNANTE DE MANTENIMIENTO, TERAPEUTA OCUPACIONAL, FISIOTERAPEUTA
RESTO DE PLANTILLA	GEROCULTOR/A, AYUDANTE DE MANTENIMIENTO, JARDINERO/A-MANTENIMIENTO, COCINERO/A, AYUDANTE DE COCINA, PERSONAL DE LIMPIEZA

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	14	82.35%	3	17.65%	17

– ORDINARIO					
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	1	100%	0	0%	1
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	39	97.5%	1	2.5%	40
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – DISCAPACITADOS TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	1	100%	0	0%	1
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	2	100%	0	0%	2
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	16	100%	0	0%	16
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	15	100%	0	0%	15
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	6	100%	0	0%	6
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD	1	100%	0	0%	1
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – DISCAPACITADOS	1	100%	0	0%	1
TOTAL	96	96%	4	4%	100

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
------------	---------	---	---------	---	-------

0 a 1 años	5	100%	0	0%	5
1 a 3 años	45	100%	0	0%	45
3 a 5 años	11	100%	0	0%	11
5 a 10 años	16	94.12%	1	5.88%	17
10 a 15 años	7	100%	0	0%	7
más de 15	12	80%	3	20%	15
TOTAL	96	96%	4	4%	100

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO Y NIVEL DE RESPONSABILIDAD

PUESTO	NIVEL DE RESPONSABILIDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
FISIOTERAPEUTA	C	1	100%	0	0%	1

TRABAJADOR/A SOCIAL	E	1	100%	0	0%	1
TECNICO RECURSOS HUMANOS	D	1	100%	0	0%	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	C	2	100%	0	0%	2
ENFERMERO/A	D	2	100%	0	0%	2
PERSONAL DE LIMPIEZA	A	16	100%	0	0%	16
AYUDANTE DE COCINA	A	1	100%	0	0%	1
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	B	0	0%	1	100%	1
COCINERO/A	B	7	100%	0	0%	7
GEROCULTOR/A	B	65	98.50%	1	1.50%	66
GOBERNANTE/A DE MANTENIMIENTO	C	0	0%	1	100%	1
JARDINERO/A - MANTENIMIENTO	B	0	0%	1	100%	1
TOTAL	-	96	96%	4	4%	100

***NIVEL DE RESPONSABILIDAD:** A = menor responsabilidad a E= mayor responsabilidad

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVEL JERARQUICO

PUESTO	DEPARTAMENT O	NIVEL JERARQUIC O	MUJERE S	%	HOMBRE S	%	TOTA L
FISIOTERAPEUT A	FISIOTERAPIA	C	1	100%	0	0%	1
TRABAJADOR/A SOCIAL	TRABAJO SOCIAL	E	1	100%	0	0%	1
TECNICO RECURSOS HUMANOS	TITULADO MEDIO	D	1	100%	0	0%	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	TERAPIA OCUPACIONAL	C	2	100%	0	0%	2
ENFERMERO/A	ENFERMERÍA	D	2	100%	0	0%	2
PERSONAL DE LIMPIEZA	LIMPIEZA, LAVANDERIA Y PLANCHADO	A	16	100%	0	0%	16
AYUDANTE DE COCINA	COCINA	A	1	100%	0	0%	1
AYUDANTE DE MANTENIMIEN TO	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	B	0	0%	1	100%	1
COCINERO/A	COCINA	B	7	100%	0	0%	7
GEROCULTOR/A	ATENCIÓN DIRECTA	B	65	98.50%	1	1.50%	66
GOBERNANTE/A DE MANTENIMIEN TO	MANTENIMIENTO	C	0	0%	1	100%	1
JARDINERO/A - MANTENIMIEN TO	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO / JARDINERO	B	0	0%	1	100%	1
TOTAL	-	-	96	96%	4	4%	100

*NIVEL JERÁRQUICO: A = jerarquía inferior a E= jerarquía superior

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y ESTUDIOS

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL DE ESTUDIOS	M	%	H	%	TOTAL
LIMPIEZA, LAVANDERÍA Y PLANCHADO	Graduado Escolar	16	100%	0	0%	16
PINCHE DE COCINA	Graduado Escolar	1	100%	0	0%	1
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	Graduado Escolar	0	0%	1	100%	1
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO / JARDINERO	Graduado Escolar	0	0%	1	100%	1
COCINERA	Graduado Escolar	7	100%	0	0%	7
GEROCULTOR	Graduado Escolar	54	98.18%	1	1.82%	55
	F.P. I / C.F. Grado Medio	11	100%	0	0%	11
TERAPEUTA OCUPACIONAL	Diplomatura	2	100%	0	0%	2
FISIOTERAPEUTA	Diplomatura	1	100%	0	0%	1
GOBERNANTE	Bachillerato/BUP	0	0%	1	100%	1
ENFERMERO/A	Diplomatura	2	100%	0	0%	2
TITULADO MEDIO	Diplomatura	1	100%	0	0%	1
TRABAJADOR/A SOCIAL	Diplomatura	1	100%	0	0%	1
TOTAL	-	96	96%	4	4%	100

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES SIN COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

BANDAS SALARIALES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 7200€ **	40	100%	0	0%	40
Entre 7201 € y 12000€	8	100%	0	0%	8
Entre 12001 € y 14000€	3	100%	0	0%	3
Entre 14001 € y 18000€	40	97.56%	1	2.44%	41
Entre 18001 € y 24000 €	4	57.14%	3	42.86%	7
Entre 24001 € y 30000 €	1	100%	0	0%	1
TOTAL	96	96%	4	4%	100

**El hecho de que haya trabajadores con percepciones inferiores a 7.200€ se debe a que son las retribuciones efectivas que han recibido, durante el periodo que hayan trabajado. No son salarios anualizados, sino la remuneración real durante el periodo de estudio.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES CON COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

BANDAS SALARIALES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 7200€	36	100%	0	0%	36
Entre 7201 € y 12000€	8	100%	0	0%	8
Entre 12001 € y 14000€	1	100%	0	0%	1
Entre 14001 € y 18000€	45	97.83%	1	2.17%	46
Entre 18001 € y 24000 €	5	71.43%	2	28.57%	7
Entre 24001 € y 30000 €	1	50%	1	50%	2
TOTAL	96	96%	4	4%	100

ANUAL EFECTIVO SIN COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

DENOMINACIÓN CATEGORÍAS	BANDAS SALARIALES	M	%	H	%	TOTAL
LIMPIEZA,	Menos de 7200€	9	100%	0	0%	9

LAVANDERIA Y PLANCHADO	Entre 14001 € y 18000€	7	100%	0	0%	7
PINCHE DE COCINA	Entre 7201 € y 12000€	1	100%	0	0%	1
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	Entre 14001 € y 18000€	0	0%	1	100%	1
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO / JARDINERO	Entre 18001 € y 24000 €	0	0%	1	100%	1
COCINERA	Menos de 7200€	3	100%	0	0%	3
	Entre 12001 € y 14000€	1	100%	0	0%	1
	Entre 14001 € y 18000€	2	100%	0	0%	2
	Entre 24001 € y 30000 €	1	100%	0	0%	1
GEROCULTOR	Menos de 7200€	27	100%	0	0%	27
	Entre 7201 € y 12000€	5	100%	0	0%	5
	Entre 12001 € y 14000€	2	100%	0	0%	2
	Entre 14001 € y 18000€	28	100%	0	0%	28
	Entre 18001 € y 24000 €	3	75%	1	25%	4
TERAPEUTA OCUPACIONAL	Menos de 7200€	1	100%	0	0%	1
	Entre 14001 € y 18000€	1	100%	0	0%	1
FISIOTERAPEUTA	Entre 14001 € y 18000€	1	100%	0	0%	1
GOBERNANTE	Entre 18001 € y 24000 €	0	0%	1	100%	1
ENFERMERO/A	Entre 7201 y € 12000€	1	100%	0	0%	1
	Entre 14001 € y 18000€	1	100%	0	0%	1
TITULADO MEDIO	Entre 7201 y € 12000€	1	100%	0	0%	1
TRABAJADOR/A SOCIAL	Entre 24001 € y 30000 €	1	100%	0	0%	1
TOTAL	-	96	96%	4	4%	100

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SALARIO BRUTO ANUAL EFECTIVO CON COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

DENOMINACIÓN CATEGORÍAS	BANDAS SALARIALES	M	%	H	%	TOTAL
LIMPIEZA, LAVANDERIA Y PLANCHADO	Menos de 7200€	8	100%	0	0%	8
	Entre 7201 € y 12000€	1	100%	0	0%	1

	Entre 14001 € y 18000€	7	100%	0	0%	7
PINCHE DE COCINA	Entre 7201 € y 12000€	1	100%	0	0%	1
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	Entre 14001 € y 18000€	0	0%	1	100%	1
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO / JARDINERO	Entre 18001 € y 24000 €	0	0%	1	100%	1
COCINERA	Menos de 7200€	3	100%	0	0%	3
	Entre 14001 € y 18000€	3	100%	0	0%	3
	Entre 24001 € y 30000 €	1	0%	1	100%	1
GEROCULTOR	Menos de 7200€	24	100%	0	0%	24
	Entre 7201 € y 12000€	5	100%	0	0%	5
	Entre 12001 € y 14000€	1	100%	0	0%	1
	Entre 14001 € y 18000€	32	100%	0	0%	32
	Entre 18001 € y 24000 €	3	75%	1	25%	4
TERAPEUTA OCUPACIONAL	Menos de 7200€	1	100%	0	0%	1
	Entre 14001 € y 18000€	1	100%	0	0%	1
FISIOTERAPEUTA	Entre 14001 € y 18000€	1	100%	0	0%	1
GOBERNANTE	Entre 24001 € y 30000 €	0	0%	1	100%	1
ENFERMERO/A	Entre 14001 € y 18000€	1	100%	0	0%	1
	Entre 18001 € y 24000 €	1	100%	0	0%	1
TITULADO MEDIO	Entre 7201 € y 12000€	1	100%	0	0%	1
TRABAJADOR/A SOCIAL	Entre 18001 € y 24000 €	1	100%	0	0%	1
TOTAL	-	96	96%	4	4%	100

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO

JORNADA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
COMPLETA	82	95.35%	4	4.65%	86
PARCIAL	14	100%	0	0%	14
TOTAL	96	96%	4	4%	100%

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR TIPOS DE JORNADA

	JORNADA CONTINUA	JORNADA FLEXIBLE	JORNADA A TURNOS
MUJER	6	0	90
%	66.67%	0%	98.90%
HOMBRE	3	0	1
%	33.33%	0%	1.10%
TOTAL	9	0	91

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR HORARIO DE TRABAJO

HORARIO	MUJER	%	HOMBRE	%	TOTAL
MAÑANA	35	92.10%	3	7.90%	38
TARDE	30	100%	0	0%	30
PARTIDO	22	95.66%	1	4.34%	23
MAÑANA PARCIAL	5	100%	0	0%	5
NOCHE	4	100%	0	0%	4
TOTAL	96	96%	4	4%	100

- MOVIMIENTOS DE PERSONAL

INCORPORACIONES Y BAJAS

AÑO	INCORPORACIONES					BAJAS				
	M	%	H	%	TOTAL	M	%	H	%	TOTAL
2022	45	100%	0	0%	45	40	100%	0	0%	40
TOTAL	45	100%	0	0%	45	40	100%	0	0%	40

INCORPORACIONES POR ETT

AÑO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
2022	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

TRANSFORMACION DE CONTRATOS

TRANSFORMACION DE CONTRATO TEMPORAL A INDEFINIDO					TRANSFORMACION DE CONTRATO A TIEMPO PARCIAL A JORNADA COMPLETA				
M	%	H	%	TOTAL	M	%	H	%	TOTAL
9	100%	0	0%	9	1	100%	0	0%	1

INCORPORACIONES ULTIMO AÑO POR TIPO DE CONTRATO

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	9	100%	0	0%	9
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	19	100%	0	0%	19
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	12	100%	0	0%	12
DURACIÓN DETERMINADA	5	100%	0	0%	5

TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN					
TOTAL	45	100%	0	0%	45

INCORPORACIONES ULTIMO AÑO POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

CATEGORÍA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
LIMPIEZA, LAVANDERÍA Y PLANCHADO	9	100%	0	0%	9
COCINERA	4	100%	0	0%	4
GEROCULTOR	30	100%	0	0%	30
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	100%	0	0%	1
ENFERMERO/A	1	100%	0	0%	1
TOTAL	45	100%	0	0%	45

INCORPORACIONES ULTIMO AÑO POR PUESTO DE TRABAJO

PUESTO DE TRABAJO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PERSONAL DE LIMPIEZA	9	100%	0	0%	9
COCINERA	4	100%	0	0%	4
GEROCULTOR	30	100%	0	0%	30
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	100%	0	0%	1
ENFERMERO/A	1	100%	0	0%	1
TOTAL	45	100%	0	0%	45

BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS ÚLTIMO AÑO

DESCRIPCIÓN BAJA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
IT ENF	23	95.84%	1	4.16%	24
IT ACCIDENTE COVID	14	93.33%	1	6.67%	15
TOTAL	37	94.87%	2	5.13%	39

DESCRIPCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PERMISOS	0	0%	0	0%	0

DESCRIPCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
EXCEDENCIA	1	100%	0	0%	1

DATOS EXCEDENCIA	
SEXO	MUJER
EDAD	36
ANTIGÜEDAD	Octubre 2019
PUESTO DE TRABAJO	Recursos Humanos
DEPARTAMENTO	Titulado Medio
NIVEL JERÁRQUICO	D

NIVEL DE FORMACIÓN	Titulación D en Relaciones Laborales
---------------------------	--------------------------------------

BAJAS TEMPORALES Y EXCEDENCIAS DESAGREGADOS POR NIVEL JERÁRQUICO, GRUPOS PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO DEL ÚLTIMO AÑO

PUESTO	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL JERÁRQUICO	TIPO	MUJERES	%	HOMBRES	%
GEROCULTOR	6	B	IT ENF	15	93.75%	1	6.25%
			IT ACCIDENTE COVID	11	100%	0	0%
GOBERNANTE DE MANTENIMIENTO	6	C	IT ACCIDENTE COVID	0	0%	1	100%
PERSONAL DE LIMPIEZA	5	A	IT ENF	3	100%	0	0%
			IT ACCIDENTE COVID	1	100%	0	0%
COCINERO/A	2	B	IT ENF	4	100%	0	0%
ENFERMERO/A	2	D	IT ENF	1	100%	0	0%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	C	IT ACCIDENTE COVID	1	100%	0	0%

FISIOTERAPEUTA	2	C	IT ACCIDENTE COVID	1	100%	0	0%
TÉCNICO RECURSOS HUMANOS	2	D	EXCEDENCIA	1	100%	0	0%
TOTAL	-	-	-	39	94.87%	2	5.13%

BAJAS DEFINITIVAS ULTIMO AÑO

DESCRIPCIÓN BAJA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
FINALIZACIÓN DEL CONTRATO	38	100%	0	0%	38
JUBILACIÓN	1	100%	0	0%	1
TOTAL	39	100%	0	0%	39

BAJAS DEFINITIVAS ULTIMO AÑO POR EDAD

RANGO DE EDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
20 o menos	3	100%	0	0%	3
20 a 29	7	100%	0	0%	7
30 a 39	7	100%	0	0%	7
40 a 49	9	100%	0	0%	9
50 a 59	9	100%	0	0%	9
60 en adelante	5	100%	0	0%	5
TOTAL	40	100%	0	0%	40

SUSPENSION DE CONTRATO POR MATERNIDAD

	SUSPENSION DE CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	SUSPENSION DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA
MUJER	0	0
%	0%	0%

TOTAL	0	0
-------	---	---

- RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

NUMERO DE HIJOS

Nº DE HIJAS/OS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
3	2	66.67%	1	33.33%	3
2	18	100%	0	0%	18
1	14	93.33%	1	6.67%	15
0	62	96.88%	2	3.12%	64
TOTAL	96	96%	4	4%	100

- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

- PROMOCIONES ULTIMO AÑO**

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Promociones del último año*	0	0%	0	0%	0

* No ha habido, tampoco en años anteriores.

- FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO**

CURSO	PUESTO	DEPARTAMENTO	HORARIO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PROTOCO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE GENERO	RRHH TERAPEUTA OCUPACIONAL TRABAJADOR/A SOCIAL	RRHH TERAPEUTA OCUPACIONAL TRABAJADOR/A SOCIAL	TELEFORMACION	3	100%	0	0%	3
IGUALDAD DE GENERO	GEROCULTOR	GEROCULTOR	TELEFORMACION	2	100%	0	0%	2
PROTOCOLO DE ACOSO EN LA EMPRESA	RRHH TRABAJADOR/A SOCIAL TERAPEUTA	RRHH TRABAJADOR/A SOCIAL TERAPEUTA	TELEFORMACION	6	100%	0	0%	6

	OCUPACIONAL GEROCULTOR	OCUPACIONAL GEROCULTOR						
DESARROLLO PLAN DE IGUALDAD Y REGISTRO EN REGCON	RRHH TRABAJADOR/A SOCIAL	RRHH TRABAJADOR/A SOCIAL	TELEFORMACION	2	100%	0	0%	2
REGISTRO RETRIBUTIVO- FORMACION EN PROMOCION DE LA IGUALDAD	RRHH	RRHH	TELEFORMACION	1	100%	0	0%	1
TOTAL	-	-	-	14	100%	0	0%	14

ASPECTOS CUALITATIVOS

CULTURA DE LA EMPRESA	
¿Cuáles son los objetivos empresariales?	Nuestro objetivo principal es atender a las necesidades de las personas mayores, las más vulnerables.
¿Cuál es la filosofía de la empresa? (Valores y creencias)	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso en la defensa de la dignidad y los derechos de toda persona, especialmente las que se encuentran en situación de vulnerabilidad. • Reconocemos la vejez como una etapa de plenitud de vida y experiencia, capaz de aportar a la sociedad un sentido de solidaridad y corresponsabilidad, superando individualismos. • Consideramos a la persona en todas sus dimensiones: física, psíquica, emocional, social y espiritual, desde el convencimiento de que cada una es una realidad única e irrepetible. • Estamos comprometidos en la búsqueda de la excelencia de los servicios, incorporando a ellos los avances tecnológicos y las mejores prácticas. • Compromiso ético. Nuestras decisiones y actuaciones están basadas en el respeto de su autonomía, la búsqueda de su bienestar y la justicia. • La solidaridad nos configura como red, nos lleva a compartir nuestro saber hacer, a apoyarnos mutuamente y a fortalecer el sector solidario frente a la mercantilización de los servicios y la instrumentalización de las personas
¿Qué procesos de calidad se desarrollan?	ISO 2015
¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial?	Nos relacionamos con proveedores responsables, estamos comprometidos con el reciclaje y las energías renovables.
¿Con qué enfoque?	Desde el enfoque de la solidaridad
¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?	A través de la conciliación familiar, la comunicación interna y directa, mejora personal y equidad salarial

SELECCIÓN

¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc.)	Nuestra política de empleo es la estabilidad, por lo que la mayor parte de nuestra plantilla es indefinida y el principal factor para iniciar procesos de selección son las sustituciones por IT.
--	---

¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?	Revisión de CV recibidos en la empresa
¿Cómo se reciben los CV?	Los CV se reciben en la propia Residencia, a través de e-mail y solicitudes a través del Servicio Público de Empleo.
¿Cómo y por qué medio se publicitan las ofertas de empleo?	Las ofertas de empleo se publicitan en el Ecyl, FOREMCYL, y en internet (páginas de empleo).
¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?	Responsable de RRHH de acuerdo con la persona responsable del departamento
¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?	Los perfiles se definen por el Responsable de RRHH, en función a las necesidades
¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa? En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?	Si, a través del tablón de anuncios.
¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.	Selección de CV, entrevista personal, solicitud de referencias y periodo de prueba (eliminatoria)
¿Tiene la empresa un procedimiento de selección y contratación?	1. Creación de la vacante. 2. Apertura de la vacante. Se reciben los Cv en la propia Residencia, a través de e-mail y solicitudes a través del Servicio Público de Empleo. 3. Preselección de candidatos. Que cumplan con los requisitos de titulación y experiencia para el puesto. Primer filtro. 4. Entrevista por parte de las personas implicadas en Recursos Humanos. De candidatos que cumplan con los requisitos 5. Contratación.
¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?	Responsable de RRHH y responsable del departamento
¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?	El órgano de dirección y el responsable del departamento.
¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?	Responsabilidad, cuidado y buen hacer
¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?	No, la incorporación de la mujer en nuestra empresa es mayoritaria
¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)? En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan:	No, en nuestro caso la compañía está especialmente feminizada

FORMACIÓN

¿Existe en la empresa un Plan de Formación? En caso afirmativo, indique quién diseña el contenido del plan y en base a qué criterios.	El plan de formación se diseña anualmente en función a las necesidades y la demanda del personal
¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?	Ante la necesidad de adaptación a nuevas necesidades y a través de las carencias detectadas en el trabajo diario
¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos, de habilidades...)?	Cursos técnicos de mejora en el ámbito sociosanitarios y también de habilidades para una mejor atención de los residentes.
¿Qué formación se ha impartido durante el periodo 2022?	Durante el año 2022, el crédito formativo de la empresa se destinó a la formación relaciona con el Plan de Igualdad, y toda la formación fue en esta materia.
¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?	Dependiendo de a quien vayan dirigidos los cursos, pero al ser la mayoría de la plantilla mujeres no hay esa diferencia
¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres?	No
¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?	No es necesario
¿En qué metodología se imparten los cursos?	En teleformación

Si se imparten cursos fuera del horario laboral, ¿qué tipo y para qué puestos?	Suelen ser cursos On-line dirigidos al personal de la empresa
¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?	Si, se ofrecen facilidades de horario y se compensa con el correspondiente descanso por las horas de asistencia.
¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?	Principalmente se ofrece formación relacionada con el puesto de trabajo, pero se valoraría cada caso
¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.	En el año 2022, se impartieron cursos en los que participó tanto personal técnico como personal de atención directa, quedando detallado en el cuadro correspondiente a “FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO”.
¿Se ha impartido formación específica para mujeres?	No
¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?	Normalmente hay baja demanda por lo que se selecciona a quien lo solicite
¿Qué carácter tiene la formación?	Permanente
¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la compañía?	Si
¿Cuál es el medio de difusión de información y/o comunicación en los procesos de formación?	A través del anuncio de la misma en la corchera informativa del centro, además de su difusión a través de WhatsApp de la empresa.
¿Se imparten cursos fuera del horario laboral? ¿Todos los cursos son online? ¿En qué horario?	No se imparte formación fuera del horario laboral. Durante el 2022 todos los cursos fueron online, dentro del horario laboral, en el intervalo de 8 a 14 horas.
¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (Máster, etc...)?	Si se diera el caso se valoraría individualmente

PROMOCIÓN PROFESIONAL

En líneas generales, ¿qué metodología y qué criterios se utilizan para la promoción?	Disponer de la formación necesaria, acreditar experiencia suficiente y criterio de antigüedad
Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal.	Formación Antigüedad Experiencia
¿Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes? En caso afirmativo, ¿A través de qué medios?	No
¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción? ¿Quién puede optar a este tipo de formación?	Si, se facilita la formación para adquirir la titulación necesaria para ejercer y poder optar a un puesto de mayor categoría
¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa? En caso afirmativo, indique qué tipo de dificultades.	No, ya que en nuestra empresa la mayoría son mujeres
¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa? En caso afirmativo, detalle brevemente en qué consisten	No es necesario
¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa? En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?	No se da el caso y en nuestro caso no es algo que influya de manera especial
¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal? En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste.	No, se valora de manera individual
¿Existe planes de carrera en su organización? En caso afirmativo, indique en qué consiste y a qué tipo de puestos se dirigen	La carrera dentro de la empresa es limitada

PROMOCIÓN PROFESIONAL

¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?	Responsable de RRHH y responsable del departamento
--	--

POLITICA SALARIAL

¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?	Implicación, disponibilidad, responsabilidad
Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios.	Disponibilidad, Categoría superior, Actividad
¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?	Implicación, disponibilidad, responsabilidad

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Indique si su empresa dispone de algún mecanismo para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:	Entre las medidas implantadas encontramos: la flexibilidad del horario, la reducción de jornada y los cambios de turno.
¿Quiénes utilizan más esas medidas? ¿Cuáles considera que son las razones?	Mujeres con hijos pequeños
Canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Se informa a través del panel informativo así como por medio del personal de RRHH y la Trabajadora Social.
¿Cuántos trabajadores/as han sido padres/madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo.	Ninguno
Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral u otra forma de conciliación para el cuidado familiar podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía? En caso afirmativo, razone en qué sentido.	No afecta en absoluto

COMUNICACIÓN

Indique cuáles son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa:	Panel Informativo en la corchera
¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico? En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello?	Sobre el covid-19 se hizo a través de formación, pautas y avisos
¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Indique los criterios que justifican la respuesta anterior.	Si, somos una empresa en la que la mayoría de nuestros trabajadores son mujeres, pero nuestros valores no llevan a ello si no el mercador laboral del sector
¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa? En caso afirmativo, indicar cuáles	A través de Teléfono móvil, WhatsApp o por correo electrónico.
¿Por qué medio se realizan las comunicaciones a la plantilla?	A través de Teléfono móvil, WhatsApp, el tablón de anuncios o por correo electrónico.

AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres? ¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?	Si, nos hemos beneficiado de contratación a mujeres con discapacidad
¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:	No
¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades? En caso afirmativo especificar cuáles.	No

REPRESENTATIVIDAD

¿Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia? ¿Y menos?	En el área de atención directa hay más representación de mujeres y en el que menos en el área de mantenimiento
--	--

REPRESENTATIVIDAD

Teniendo en cuenta la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad, ¿existe infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores?

No existe infrarrepresentación femenina. Nos encontramos con una empresa muy feminizada, principalmente por las tareas que desempeñan y la falta de candidaturas masculinas.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual? En caso afirmativo, ¿cuáles son las conclusiones?

Se hacen reuniones con las personas que no trabajan en armonía y se establecen unas pautas de mejora, pero en conclusión no consideramos que haya casos de acoso.

Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? En caso afirmativo, indicar cuáles.

Elaboramos un Plan de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que entregamos a todos los empleados y en él desarrollamos las maneras de actuar

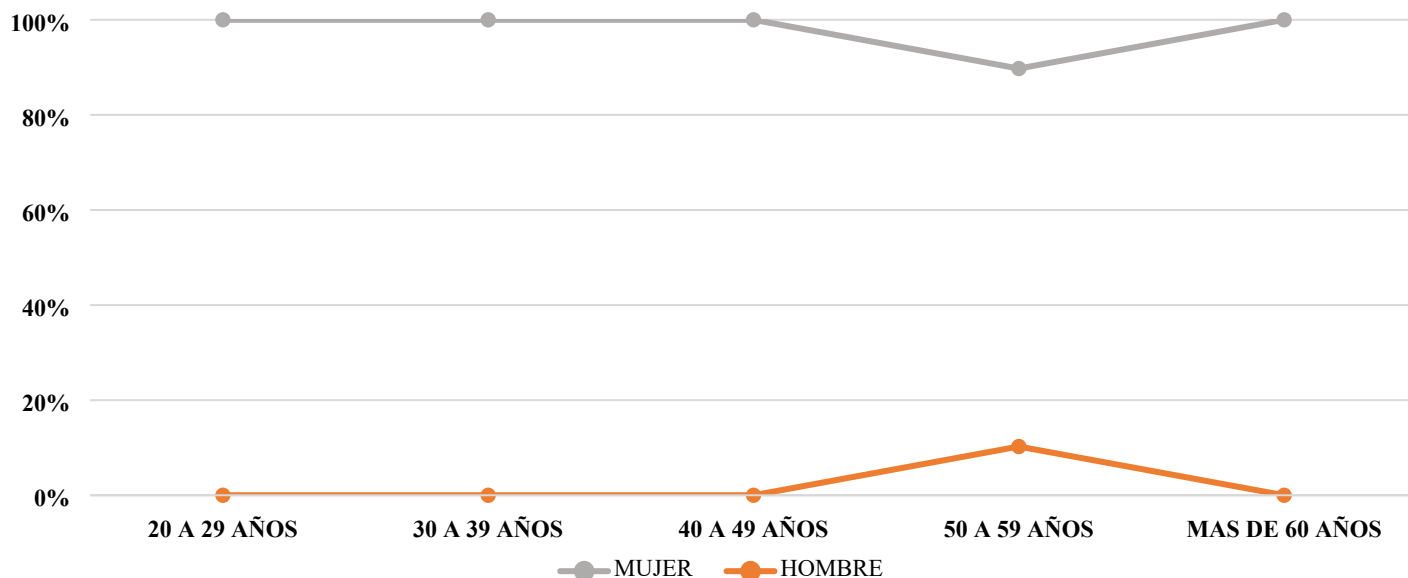
A partir de la entrada en vigor de la ley, ¿Qué medidas negociadas con la representación de las personas trabajadores se han o se están poniendo en marcha?

No tenemos representación, aun así se implementó un Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se puso a disposición de las personas trabajadoras.

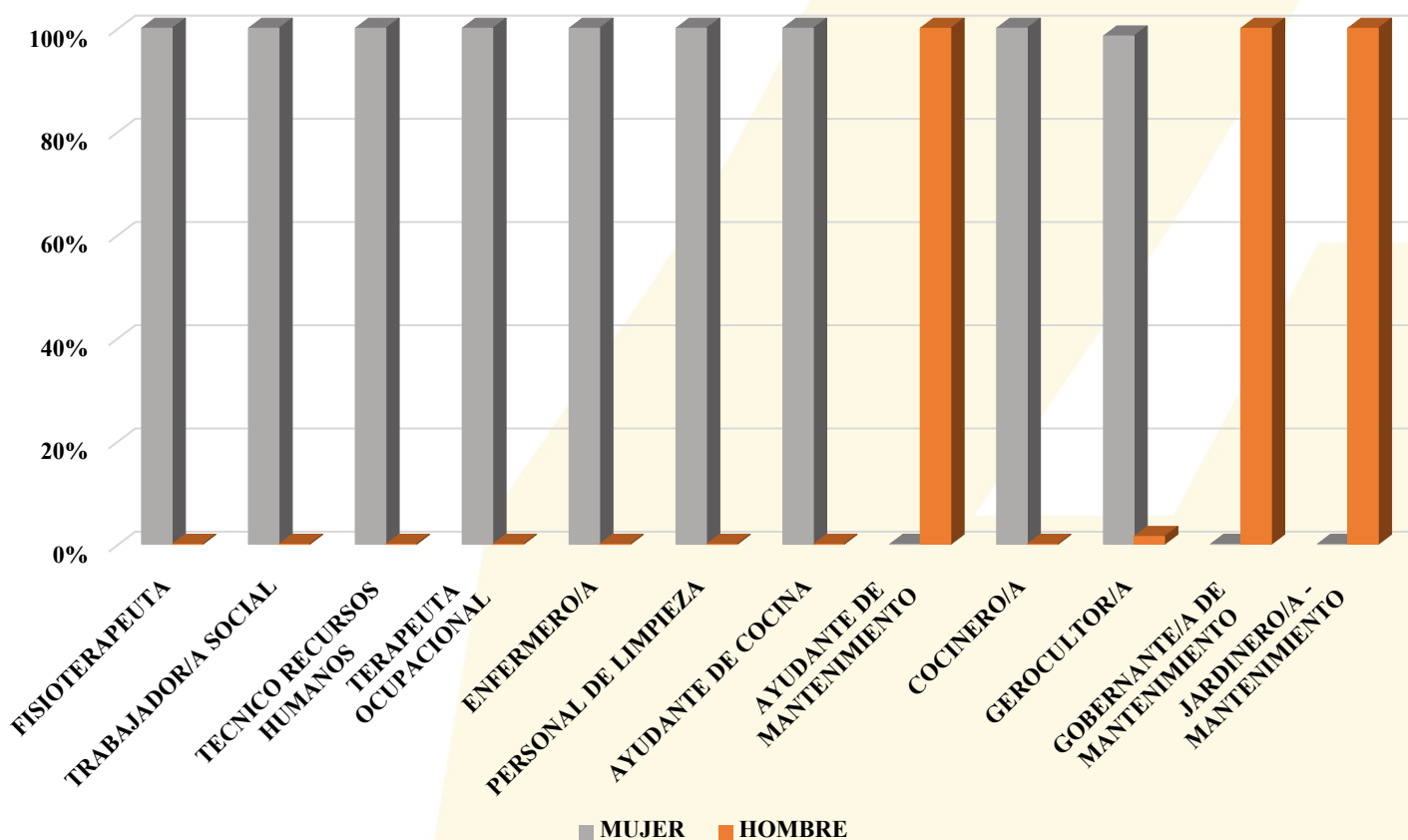
➤ ANÁLISIS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS

Realizamos el análisis de los datos cuantitativos que se han detallado anteriormente:

PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES POR RANGO DE EDAD



PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTOS



➤ ANÁLISIS DE LOS DATOS CUALITATIVOS

En su conjunto, observamos que la empresa cumple con la igualdad entre sus trabajadores/as en toda sus medidas y acciones. No obstante, con la implementación de este plan de igualdad busca mejorar esta igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y cumplir en todo momento con la normativa vigente, con las medidas que se van a adoptar y que pasaremos a detallar más adelante.

Si realizamos un análisis más exhaustivo de los datos cualitativos más arriba indicados:

ANÁLISIS DE LOS DATOS CUALITATIVOS	
1. Cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa	La cultura de la empresa se centra en la ayuda y atención de personas mayores, las más vulnerables, que dependen del cuidado de alguien. Una RSC, basada principalmente en el compromiso, compromiso con proveedores, trabajadores/as, medioambiente a través del reciclaje y uso de energías renovables.
2. Selección	Cuentan con procesos de selección donde la principal causa de contratación viene dada por sustituciones con motivo de IT, ya que la política de empleo apuesta por la estabilidad, siendo la mayor parte de la plantilla indefinida. Se trata de una empresa feminizada, donde se prioriza incentivar la contratación de hombres para lograr un mayor equilibrio en la composición de la plantilla.
3. Formación	El plan de formación se diseña anualmente según las necesidades y teniendo en cuenta la demanda del personal. Principalmente se ofrece la formación orientada al puesto de trabajo, pero se valora cada caso.
4. Promoción	Los criterios principales son: la formación, la antigüedad y la experiencia con la que cuente el trabajador o la trabajadora para promocionar. La decisión de una promoción interna viene dada por el órgano de dirección junto con el responsable de cada departamento.
5. Política Salarial	Los aumentos salariales se obtienen a través de la implicación, disponibilidad y responsabilidad que se aporte. Los tipos existentes son: por disponibilidad, categoría superior y actividad.
6. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Entre las medidas conciliadoras implantadas encontramos la flexibilidad de horario, las reducciones de jornada y los cambios de turno. Las mujeres con hijos son las que más se han beneficiado de estas medidas.
7. Comunicación	Principalmente los canales de comunicación interna son el teléfono móvil, WhatsApp, el tablón de anuncios o correo electrónico.
8. Ayudas, Bonificaciones y Política Social	Existen ayudas que conocen las mujeres para su contratación. La organización justifica del beneficio de las mismas en la contratación de mujeres con discapacidad.
9. Representatividad	En el área de atención directa es donde existe una mayor representación de mujeres y, en el que menos, en el área del departamento de mantenimiento.
10. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	Cuenta con un plan de acoso laboral y el cual es entregado a todos sus empleados. Se hacen reuniones para tratar discordancias y para que impere la armonía en todo momento.

6. RESUMEN DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

➤ VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Para la Valoración de Puestos de HHAADD se han tenido en cuenta los siguientes tipos y factores, determinando el peso de importancia dentro de la empresa para su mejor análisis y aplicación a los Puestos de trabajo:

TIPOS	PESO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	35 %
B. RESPONSABILIDAD	40 %
C. ESFUERZO	15 %
D. CONDICIONES DE TRABAJO	10 %
TOTAL	100 %

TIPOS	FACTORES	PESO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	20 Puntos
	Idioma - Inglés	5 Puntos
	Destreza en el manejo de equipos y maquinaria	10 Puntos
	Conocimientos informáticos	10 Puntos
	Creatividad	10 Puntos
	Experiencia	25 Puntos
	Habilidad manual - Destreza	10 Puntos
	Habilidad manual - Precisión	10 Puntos
		100 Puntos
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	20 Puntos
	Responsabilidad en información, recursos materiales y económicos	20 Puntos
	Responsabilidad en el bienestar del equipo humano	20 Puntos
	Planificación y organización	20 Puntos
	Confidencialidad	20 Puntos
		100 Puntos
C. ESFUERZO	Postura	15 Puntos
	Concentración	25 Puntos
	Esfuerzo Emocional	25 Puntos
	Esfuerzo visual	15 Puntos
	Esfuerzo físico	20 Puntos
		100 Puntos
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes	10 Puntos
	Fines de semana	40 Puntos
	Nocturnidad	40 Puntos
	Peligrosidad	10 Puntos
		100 Puntos

Aplicando dicha Valoración a los Puestos de la organización:

PUESTO
TRABAJADOR/A SOCIAL
TÉCNICO RECURSOS HUMANOS
ENFERMERO/A
GOBERNANTE DE MANTENIMIENTO
TERAPEUTA OCUPACIONAL
FISIOTERAPEUTA
GEROCULTOR/A
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO
JARDINERO - MANTENIMIENTO
COCINERO/A
AYUDANTE DE COCINA
PERSONAL DE LIMPIEZA

Se han obtenido las siguiente puntuación y escalas **(07)** por puesto:

PUESTO	PUNTOS	ESCALA
TRABAJADOR/A SOCIAL	763,41	ESCALA 01
TÉCNICO RECURSOS HUMANOS	623,24	ESCALA 02
ENFERMERO/A	488,31	ESCALA 03
GOBERNANTE DE MANTENIMIENTO	468,24	ESCALA 03
TERAPEUTA OCUPACIONAL	339,43	ESCALA 04
FISIOTERAPEUTA	333,11	ESCALA 04
GEROCULTOR/A	318,02	ESCALA 04
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	207,09	ESCALA 05
JARDINERO - MANTENIMIENTO	207,09	ESCALA 05
COCINERO/A	173,39	ESCALA 06
AYUDANTE DE COCINA	148,60	ESCALA 07
PERSONAL DE LIMPIEZA	140,52	ESCALA 07

Se unifica dentro de las escalas los puestos de igual valor, de modo que puedan aplicarse posteriormente al registro salarial.

➤ REGISTRO SALARIAL

De conformidad al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

- a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.
- b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

Media Aritmética Normalizada

Importes normalizados según la clasificación profesional aplicable a la empresa

Total Retribución Normalizada

	Nº	Nº SC	TOTAL RETRIBUCION EQ
GOBERNANTE/A DE MANTENIMIENTO			100%
Hombre	1	1	24.041,34 €
Mujer	0	0	- €
GEROCULTOR/A			9%
Hombre	1	1	18.986,23 €
Mujer	67	104	17.248,54 €
COCINERO/A			
Hombre	0	0	- €
Mujer	8	13	17.716,67 €
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO			100%
Hombre	1	1	17.926,20 €
Mujer	0	0	- €
JARDINERO - MANTENIMIENTO			100%
Hombre	1	1	18.764,46 €
Mujer	0	0	- €
AYUDANTE DE COCINA			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	11.711,94 €
PERSONAL DE LIMPIEZA			
Hombre	0	0	- €
Mujer	16	22	16.588,10 €
ENFERMERO/A			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	3	23.120,50 €
TERAPEUTA OCUPACIONAL			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	2	20.191,57 €
TECNICO RECURSOS HUMANOS			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	2	20.214,47 €
TRABAJADOR/A SOCIAL			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	22.246,56 €
FISIOTERAPEUTA			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	19.520,79 €

Mediana Normalizada

Importes normalizados según la clasificación profesional aplicable a la empresa

Total retribución equiparada

	Nº	Nº SC	TOTAL RETRIBUCION EQ
GOBERNANTE/A DE MANTENIMIENTO			100%
Hombre	1	1	24.041,34 €
Mujer	0	0	- €
GEROCULTOR/A			13%
Hombre	1	1	18.986,23 €
Mujer	67	104	16.555,94 €
COCINERO/A			
Hombre	0	0	- €
Mujer	8	13	16.011,77 €
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO			100%
Hombre	1	1	17.926,20 €
Mujer	0	0	- €
JARDINERO - MANTENIMIENTO			100%
Hombre	1	1	18.764,46 €
Mujer	0	0	- €
AYUDANTE DE COCINA			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	11.711,94 €
PERSONAL DE LIMPIEZA			
Hombre	0	0	- €
Mujer	16	22	15.857,81 €
ENFERMERO/A			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	3	23.120,50 €
TERAPEUTA OCUPACIONAL			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	2	20.191,57 €
TECNICO RECURSOS HUMANOS			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	2	20.214,47 €
TRABAJADOR/A SOCIAL			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	22.246,56 €
FISIOTERAPEUTA			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	19.520,79 €

REGISTRO SALARIAL SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Media Aritmética Normalizada

Importes normalizados según la valoración de puestos de trabajo

Total Retribución Equiparada

	Nº	Nº SC	TOTAL RETRIBUCION EQ
ESCALA 01			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	22.246,56 €
ESCALA 02			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	2	20.214,47 €
ESCALA 03			4%
Hombre	1	1	24.041,34 €
Mujer	2	3	23.120,50 €
ESCALA 04			9%
Hombre	1	1	18.986,23 €
Mujer	70	107	17.368,52 €
ESCALA 05			100%
Hombre	2	2	18.345,33 €
Mujer	0	0	- €
ESCALA 06			
Hombre	0	0	- €
Mujer	8	13	17.716,67 €
ESCALA 07			
Hombre	0	0	- €
Mujer	17	23	16.301,27 €

Mediana Normalizada

Importes normalizados según la valoración de puestos de trabajo

Total Retribución Equiparada

	Nº	Nº SC	TOTAL RETRIBUCION EQ
ESCALA 01			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	22.246,56 €
ESCALA 02			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	2	20.214,47 €
ESCALA 03			4%
Hombre	1	1	24.041,34 €
Mujer	2	3	23.120,50 €
ESCALA 04			12%
Hombre	1	1	18.986,23 €
Mujer	70	107	16.643,23 €
ESCALA 05			100%
Hombre	2	2	18.345,33 €
Mujer	0	0	- €
ESCALA 06			
Hombre	0	0	- €
Mujer	8	13	16.011,77 €
ESCALA 07			
Hombre	0	0	- €
Mujer	17	23	15.772,22 €

Analizando el Registro Salarial, tanto por puestos como por escalas, encontramos que **no** existe diferencia salarial superior al 25%, por lo que no existe brecha alguna.

➤ AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

1. 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.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

PUESTOS	% MUJER	BRECHA	% HOMBRE	PUNTOS	ESCALA
TRABAJADOR/A SOCIAL	100%		0%	763,41	ESCALA 01
TECNICO RECURSOS HUMANOS	100%		0%	623,24	ESCALA 02
ENFERMERO/A	100%		0%	488,31	ESCALA 03
GOBERNANTE/A DE MANTENIMIENTO	0%		100%	468,24	ESCALA 03
TERAPEUTA OCUPACIONAL	100%		0%	339,43	ESCALA 04
FISIOTERAPEUTA	100%		0%	333,11	ESCALA 04
GEROCULTOR/A	98%	6%	2%	318,02	ESCALA 04
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	0%		100%	207,09	ESCALA 05
JARDINERO/A - MANTENIMIENTO	0%		100%	207,09	ESCALA 05
COCINERO/A	100%		0%	173,39	ESCALA 06
AYUDANTE DE COCINA	100%		0%	148,6	ESCALA 07
PERSONAL DE LIMPIEZA	100%		0%	140,52	ESCALA 07

Como resultado de la Auditoría Retributiva, al igual que en el Registro Salarial, **no** se observa brecha.

La **vigencia** de la Auditoría retributiva será la misma que la de este plan de igualdad de la que forma parte, **4 años** a contar desde la fecha de la firma e implantación.

7. DEFINICION, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

➤ DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

HHAAADD, trata para que, a través de este proyecto de igualdad recogido en el presente plan, se integre la igualdad en el trato y oportunidades entre mujeres y hombre dentro de las políticas de la empresa, a

través del departamento de recursos humanos.

Este plan diseñado por HHAADD va a tratar de dar cumplimiento a esta igualdad a través de unos ejes o áreas de intervención, estructurados a partir del diagnóstico de género que se ha realizado.

Las áreas de intervención se estructuran en:

- Área 1: Compromiso de igualdad en la empresa. Gestión organizativa.
- Área 2: Selección y contratación.
- Área 3: Promoción profesional.
- Área 4: Formación.
- Área 5: Comunicación.
- Área 6: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Área 7: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Área 8: Violencia de Género.
- Área 9: Condiciones laborales con perspectiva de género.
- Área 10: Igualdad retributiva.

Para estas áreas de intervención, a continuación, se establecen medidas y acciones para su consecución.

➤ ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS PARA SU EVALUACIÓN

Una vez recogida y analizada la información y situación de la empresa en cuanto a materia de igualdad, pasaremos a establecer las medidas y acciones que consideremos oportunas, siempre con la finalidad de mejorar los puntos débiles de la empresa en cuanto al principio de igualdad. Teniendo en cuenta los ejes de intervención establecidos en el apartado anterior, a continuación, se establecen las medidas y acciones a partir de los siguientes ejes representados en las correspondientes tablas:

ÁREA 1: COMPROMISO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA. GESTIÓN ORGANIZATIVA.

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">- Fomentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el Centro.- Materializar el compromiso con la igualdad de género en la estrategia empresarial.
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none">- Dirección- RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	<ul style="list-style-type: none">- Canales internos de comunicación
CONTROL Y SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">- Comisión de Seguimiento

ÁREA 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">- Evitar cualquier tipo de discriminación directa e indirecta en el acceso al empleo y la contratación del personal.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección, que permitan una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de la empresa.
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none">- Dirección- RRHH
CONTROL Y SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">- Comisión de Seguimiento.

ÁREA 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS	- Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres, creando un Plan De Carrera que fomente la participación de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad en la empresa.
PERSONAL RESPONSABLE	- Dirección - RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	- Convenio Colectivo - Convocatorias de promoción interna
CONTROL Y SEGUIMIENTO	- Comisión de Seguimiento.

ÁREA 4: FORMACIÓN

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">- Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género.- Formación a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none">- Dirección- RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	<ul style="list-style-type: none">- Plan de Formación- Recursos formativos propios de la empresa- Canales internos de comunicación
CONTROL Y SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">- Comisión de seguimiento

ÁREA 5: COMUNICACIÓN

OBJETIVOS	- Mostrar una imagen coherente con el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
PERSONAL RESPONSABLE	- Dirección - RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	- Canales internos de comunicación
CONTROL Y SEGUIMIENTO	- Comisión de Seguimiento

ÁREA 6: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">- Promover la igualdad de trato y de Oportunidades de todas las personas facilitando el equilibrio de la vida personal, familiar y profesional de la plantilla.
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none">- Dirección- RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	<ul style="list-style-type: none">- Convenio colectivo- Legislación vigente en materia de conciliación- Canales internos de comunicación
CONTROL Y SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">- Comisión de Seguimiento

ÁREA 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">- Prevenir en el ámbito laboral conductas de acoso, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de las mismas.
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none">- Dirección- RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	<ul style="list-style-type: none">- Protocolo de Actuación en Materia de Prevención del Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Centro.- Canales internos de comunicación
CONTROL Y SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">- Comisión de seguimiento

ÁREA 8: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">- Promover y proteger el derecho de las trabajadoras a vivir a salvo de violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.- Aplicar y facilitar medidas de protección integral en casos de violencia de género.
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none">- Dirección- RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	<ul style="list-style-type: none">- Legislación vigente en materia de violencia de género- Canales internos de comunicación
CONTROL Y SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">- Comisión del acoso- Comisión de Seguimiento

ÁREA 9: CONDICIONES LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">- Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.- Introducir la perspectiva de género en el programa de prevención de riesgos laborales y salud laboral.
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none">- Dirección- RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	<ul style="list-style-type: none">- Plan de Prevención de Riesgos Laborales
CONTROL Y SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">- Comisión de Seguimiento

ÁREA 10: IGUALDAD RETRIBUTIVA

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">- Evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en el sistema retributivo de la entidad por razón de sexo- Garantizar la transparencia y el conocimiento del sistema retributivo como medida para evitar la brecha salarial de género.
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none">- Dirección- RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	<ul style="list-style-type: none">- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.- Registro Retributivo y Auditoría Salarial de Género
CONTROL Y SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">- Comisión de Seguimiento

8. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se llevará a cabo durante la vigencia de este Plan de Igualdad, el seguimiento de las medidas y acciones puestas en marcha, con el fin de conocer el grado de funcionamiento del Plan de Igualdad y poder así adaptarlo a las necesidades que vayan surgiendo una vez realizado el mismo.

La evaluación nos permitirá analizar el impacto que ha tenido el Plan sobre la empresa, trabajadores/as y entorno para valorar si las medidas tomadas son las adecuadas o no para seguir impulsándolas.

El objetivo principal de esta fase de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es el de seguir y evaluar el Plan para detectar las posibles dificultades que este puede conllevar y contribuir a un mejor funcionamiento de este.

El seguimiento y la evaluación se realizarán de acuerdo con una serie de indicadores determinados en cada una de las “Fichas de Seguimiento y Evaluación” para cada área de intervención.

La información obtenida del seguimiento se plasmará en un “Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad” que servirá de base para la evaluación.

➤ Sistema de Evaluación.

Los sistemas de evaluación y seguimiento se articulan en torno a los procedimientos y protocolos derivados de la actividad de la Unidad de Igualdad. Su seguimiento y vigilancia se lleva a cabo desde los órganos encargados del mismo por medio de indicadores, informes y registros de las acciones realizadas. Deberán emplear, en cualquier caso, las fuentes de información que sean necesarias para garantizar un correcto desempeño de su misión.

A continuación, pasamos a ver concretamente los sistemas de evaluación y seguimiento que se aplicarán a las siguientes acciones:

Evaluación de Resultados.

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
Áreas de Intervención	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Compromiso de igualdad en la empresa. Gestión organizativa.		
Selección y contratación.		
Promoción profesional.		
Formación.		
Comunicación.		
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.		
Violencia de Género.		
Condiciones laborales con perspectiva de género.		
Igualdad retributiva.		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

PERSONAS BENEFICIARIAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN			
Áreas de Actuación	Mujeres	Hombres	TOTAL
Compromiso de igualdad en la empresa. Gestión organizativa.			
Selección y contratación.			
Promoción profesional.			
Formación.			
Comunicación.			
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.			
Violencia de Género.			
Condiciones laborales con perspectiva de género.			
Igualdad retributiva.			

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías.

PERSONAS BENEFICIARIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL		
Categoría Profesional	Mujeres	Hombres
TOTAL		

Evaluación de proceso.

Esta evaluación de proceso se va a basar en la evaluación de los siguientes elementos del procedimiento:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- 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.
- Mecanismos de seguimiento periódico.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

GRADO DE SISTEMATIZACIÓN			
GRADO DE SISTEMATIZACIÓN	Alto	Medio	Bajo
General			
TOTAL			

GRADO DE INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN ENTRE LA PLANTILLA			
ACCIONES DE DIFUSIÓN	Alto	Medio	Bajo
Comunicación a toda la plantilla a través de reuniones informativas.			
Entrevistas personales con cada trabajador/a.			
Formación adaptada en materia de igualdad.			
General			
TOTAL			

GRADO DE ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS	Alto	Medio	Bajo
Estudio de las características de cada trabajador/a.			
Análisis cuantitativo y cualitativo de la empresa.			
Puesta en marcha de calendario para la ejecución de las acciones.			
General			
TOTAL			

GRADO DE ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS MATERIALES			
RECURSOS MATERIALES EMPLEADOS	Alto	Medio	Bajo
Material didáctico para la formación en igualdad.			
Vídeos relacionados con la violencia en el ámbito laboral.			
Dinámicas grupales para compartir, opiniones o noticias de interés en materia de igualdad.			
General			
TOTAL			

GRADO DE ADECUACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE DATOS			
GRADO DE ADECUACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE DATOS	Alto	Medio	Bajo
General			
TOTAL			

Evaluación de impacto.

GRADO DE IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLANTADAS			
INDICADORES	Alto	Medio	Bajo
Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Disminución de segregación vertical: ¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos?			
Disminución de segregación horizontal: ¿Aumento porcentaje de mujeres en puestos masculinizados?			
Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.			
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.			
Mejora de las condiciones de trabajo.			
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.			
TOTAL			

Esta evaluación de impacto se basa en evaluar la manera en la que va a afectar la implantación de las medidas que contiene el Plan de Igualdad y los efectos que van a tener sobre este.

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de la segregación vertical.
- Disminución de la segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

➤ Calendario.

CALENDARIZACIÓN DE LAS ACCIONES	PLAZOS DE EJECUCIÓN
Área 1: Compromiso de igualdad en la empresa. Gestión organizativa.	<p>Fecha de Inicio ejecución de la acción Diciembre 2023</p> <p>Fecha Fin ejecución de la acción: Diciembre 2027</p>
Área 2: Selección y contratación.	
Área 3: Promoción profesional.	
Área 4: Formación.	
Área 5: Comunicación.	
Área 6: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
Área 7: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
Área 8: Violencia de Género.	
Área 9: Condiciones laborales con perspectiva de género.	
Área 10: Igualdad retributiva.	

A este respecto, hay que aclarar que en este calendario únicamente establece el plazo máximo de ejecución de las acciones según la duración estimada del Plan de Igualdad.

Mas adelante encontraremos, el cronograma especificando la temporalidad, las fichas de acción y seguimiento correspondientes a cada medida.

ÁREA	MEDIDA	FECHA DE IMPLANTACIÓN															
		2024				2025				2026				2027			
		Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic	Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic	Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic	Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic
Área 1: Compromiso de igualdad en la empresa. Gestión organizativa.	ACCIÓN N° 1																
	ACCIÓN N° 2																
	ACCIÓN N° 3																
Área 2: Selección y contratación.	ACCIÓN N° 4																
	ACCIÓN N° 5																
	ACCIÓN N° 6																
Área 3: Promoción profesional.	ACCIÓN N° 7																
Área 4: Formación.	ACCIÓN N° 8																
	ACCIÓN N° 9																
	ACCIÓN N° 10																

ÁREA	MEDIDA	FECHA DE IMPLANTACIÓN															
		2024				2025				2026				2027			
		Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic	Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic	Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic	Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic
Área 5: Comunicación.	ACCIÓN N° 11																
	ACCIÓN N° 12																
	ACCIÓN N° 13																
	ACCIÓN N° 14																
Área 6: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	ACCIÓN N° 15																
	ACCIÓN N° 16																
Área 7: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.	ACCIÓN N° 17																
	ACCIÓN N° 18																
	ACCIÓN N° 19																
	ACCIÓN N° 20																

ÁREA	MEDIDA	FECHA DE IMPLANTACIÓN															
		2024				2025				2026				2027			
		Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic	Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic	Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic	Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic
Área 8: Violencia de Género.	ACCIÓN N° 21																
	ACCIÓN N° 22																
	ACCIÓN N° 23																
	ACCIÓN N° 24																
Área 9: Condiciones laborales con perspectiva de género.	ACCIÓN N° 25																
Área 10: Igualdad retributiva.	ACCIÓN N° 26																
	ACCIÓN N° 27																

➤ Constitución del Comité de Seguimiento y Evaluación

La Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad ha consensuado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de HHAADD.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de HHAADD estará compuesta por representantes de la Empresa y por Representación Sindical.

Parte Empresarial:

Representación Sindical:

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.
- Atribuciones específicas de la Comisión
- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - o Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - o El grado de ejecución de las medidas.
 - o Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - o La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 1. El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 2. El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 3. El grado de consecución de los resultados esperados.
 4. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 5. El grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
 6. El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 7. Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 8. El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.

9. La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres. Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Medios

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

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo. La persona responsable-coordinadora designada por la Empresa en materia de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión

PARTES FIRMANTES

Parte Empresarial:

9. ANEXOS.

FICHAS DE SEGUIMIENTO DE CADA ACCIÓN:

FICHA DE ACCIÓN N° 1

ÁREA 1: Compromiso de igualdad en la empresa. Gestión organizativa.

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha del Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	ALTA		
Plazo Implantación:	Desde la primera oferta, desde la aprobación del Plan		

MEDIDA A IMPLANTAR

- **Difundir entre la plantilla de la empresa las vacantes internas** estableciendo la preferencia de selección de candidaturas internas, recurriendo a la selección externa únicamente si no hay personas en plantilla que cumplan los requisitos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- N° de vacantes generadas
- N° de vacantes comunicadas

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Desde la primera oferta, desde la aprobación del Plan de Igualdad.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 2**ÁREA 1: Compromiso de igualdad en la empresa. Gestión organizativa.**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	MEDIA		
Plazo Implantación:	Desde la aprobación del Plan y durante su vigencia		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Facilitar cada 2 años a la comisión de seguimiento la información estadística desagregada por sexos, sobre selección y contratación de personas, desagregadas por grupos profesionales, puestos de trabajo, así como de las desvinculaciones.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Información estadística.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Desde la aprobación y durante toda la vigencia del Plan.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 3**ÁREA 1: Compromiso de igualdad en la empresa. Gestión organizativa.**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	BAJA		
Plazo Implantación:	Durante toda la vigencia de Plan de Igualdad		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Promover, siempre que sea posible, la contratación de colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad y/o riesgo de exclusión social, acreditada por los servicios sociales.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- N° de mujeres contratadas.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 4**ÁREA 2: Selección y Contratación.**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	ALTA		
Plazo Implantación:	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Revisión, antes de su publicación, de las ofertas de empleo y los requisitos del puesto para que se redacten con perspectiva de género utilizando un lenguaje e imágenes no sexistas.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- N° de ofertas publicadas.
- N° de ofertas revisadas.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 5**ÁREA 2: Selección y Contratación.**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	MEDIA		
Plazo Implantación:	En el primer año: 2024		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Formación en igualdad de género, a través de cursos o material específico, a todas las personas implicadas o que participan en los procesos de selección y contratación de la empresa.
- El personal de nueva incorporación recibirá la misma formación.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- N° total de horas de formación y personas formadas.
- Dato desagregado por sexo.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- En el primer año de vigencia del Plan de Igualdad, y durante su vigencia.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 6**ÁREA 2: Selección y Contratación.**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	MEDIA		
Plazo Implantación:	De abril a septiembre, anualmente.		
MEDIDA A IMPLANTAR			

MEDIDA A IMPLANTAR

- Elaboración de un informe para su traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en el que se recoja información estadística desagregada por sexo, áreas y servicios, puestos de trabajo, grupos profesionales/categorías y puestos sobre contrataciones y desvinculaciones.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Informe desagregado por sexo, distribuido por áreas, grupos profesionales y puestos de trabajo.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Anual, desde la firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 7**ÁREA 3: Promoción Profesional**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	MEDIA		
Plazo Implantación:	De abril a septiembre, anualmente.		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Registrar en el “Seguimiento Profesional” anual de cada persona trabajadora interesada o no en promocionar y sus motivos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Información recogida en el seguimiento profesional
- Ficha individual de formaciones realizadas.
- N° de formaciones realizadas por categorías, desagregadas por sexo.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Anual, desde la firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 8**ÁREA 4: Formación.**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	MEDIA		
Plazo Implantación:	Desde la primera comunicación y durante toda la vigencia		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Difusión a través de los canales internos de Comunicación de la oferta formativa asegurando que las convocatorias son conocidas por toda la plantilla.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Canales de información empleados.
- Tipo de formación impartida.
- N° de personas desagregadas por sexo, grupos profesionales, puestos de trabajo

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Desde la primera convocatoria y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 9**ÁREA 4: Formación.**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	BAJA		
Plazo Implantación:	De abril a junio, anualmente		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Formación en materia de igualdad para todo el personal mediante cursos y materiales informativos y de divulgación creados a tal efecto.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- N° total de acciones formativas.
- N° de personas formadas en igualdad, desagregadas por sexo

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- La formación se hará de forma progresiva durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 10**ÁREA 4: Formación.**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	ALTA		
Plazo Implantación:	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- La formación impartida en la empresa se realizará, en la medida de lo posible, dentro del horario laboral y en el lugar de trabajo, que permita conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- N° de acciones formativas realizarlas dentro y fuera del horario laboral.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 11**ÁREA 5: Comunicación.**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	MEDIA		
Plazo Implantación:	En el primer año desde la firma: 2024		
MEDIDA A IMPLANTAR			

MEDIDA A IMPLANTAR

- Elaboración de Documentos con Lenguaje Igualitario.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Elaboración del Documento.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- En el primer año, desde la firma del Plan de Igualdad.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 12**ÁREA 5: Comunicación.**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	BAJA		
Plazo Implantación:	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad		
MEDIDA A IMPLANTAR			

MEDIDA A IMPLANTAR

- Revisión y corrección de la documentación y comunicaciones de la empresa para garantizar que no contienen términos sexistas.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- N° de documentos y comunicaciones revisados.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Desde la firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 13**ÁREA 5: Comunicación.**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	MEDIA		
Plazo Implantación:	Al menos dos campañas: de enero a marzo y de octubre a diciembre, anualmente		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a la plantilla, especialmente en fechas señaladas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- N° de campañas de sensibilización realizadas.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Se realizará, al menos, dos campañas al año.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 14**ÁREA 5: Comunicación.**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	ALTA		
Plazo Implantación:	En el primer año de vigencia: 2024		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Difusión entre la plantilla de la elaboración y firma del Plan de Igualdad.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- N° de personas trabajadoras.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- En el primer año, desde la firma del Plan de Igualdad.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 15**ÁREA 6: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	ALTA		
Plazo Implantación:	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Difusión entre la plantilla de los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral establecidos por la normativa vigente y la propia empresa.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Verificación de la difusión entre la plantilla de los derechos y medidas de conciliación.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 16**ÁREA 6: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	BAJA		
Plazo Implantación:	De abril a septiembre, anualmente		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Establecer un seguimiento estadístico, desagregado por sexo de reducciones de jornada, riesgos durante el embarazo, permisos de maternidad/paternidad, adaptaciones de jornada, excedencias por motivos de conciliación.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Datos anuales desagregados por sexo del uso de medidas de conciliación.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Desde la firma del Plan de Igualdad y con carácter Anual.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 17**ÁREA 7: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	ALTA		
Plazo Implantación:	De enero a marzo de 2024		
MEDIDA A IMPLANTAR			

MEDIDA A IMPLANTAR

- Difusión del Protocolo entre la plantilla.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Medios empleados para su difusión.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- 3 meses desde la aprobación del Plan.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 18**ÁREA 7: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	ALTA		
Plazo Implantación:	Primer año de vigencia: 2024		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a las personas encargadas de aplicar el protocolo.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- N° de personas formadas.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Un año desde la aprobación del Plan.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 19**ÁREA 7: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	MEDIA		
Plazo Implantación:	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Información y/o acciones de sensibilización en materia de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo a toda la plantilla.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- N° de campañas realizadas.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Desde la firma del Plan y durante su vigencia.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 20**ÁREA 7: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	MEDIA		
Plazo Implantación:	De abril a septiembre, anualmente		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Informe anual de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo: casos notificados a la empresa, denuncias archivadas.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Informe anual de casos de acoso.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Anual, desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 21**ÁREA 8: Violencia de Género**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	ALTA		
Plazo Implantación:	De enero a marzo de 2024		
MEDIDA A IMPLANTAR			

MEDIDA A IMPLANTAR

- Elaboración de un protocolo de violencia de género.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Protocolo.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- En el primer trimestre desde la firma del Plan de Igualdad.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 22**ÁREA 8: Violencia de Género**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	ALTA		
Plazo Implantación:	De enero a marzo de 2024		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Revisión del Protocolo del Acoso sexual y acoso por razón de sexo y nombramiento de la Comisión.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Nombramiento.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Desde la firma del Plan de igualdad y en el primer trimestre.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 23**ÁREA 8: Violencia de Género**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	ALTA		
Plazo Implantación:	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad		
MEDIDA A IMPLANTAR			

- Difusión entre la plantilla del protocolo de los derechos en materia laboral de las víctimas de violencia de género.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- N° y tipo de actuaciones de información y difusión.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Durante toda la vigencia del Plan.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 24			
ÁREA 8: Violencia de Género			
	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	MEDIA		
Plazo Implantación:	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad		
MEDIDA A IMPLANTAR			
- Campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de violencia de género.			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Nº total de Campañas realizadas.			
PLANIFICACIÓN TEMPORAL			
- Durante toda la vigencia del plan.			
COMENTARIOS			

FICHA DE ACCIÓN N° 25**ÁREA 9: Condiciones laborales con perspectiva de género.**

	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	MEDIA		
Plazo Implantación:	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad		

MEDIDA A IMPLANTAR

- Revisar la política de prevención que elabora el Servicio de Prevención Ajeno donde se respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres incorporando un análisis del impacto diferencial de los accidentes/incidentes de las personas trabajadoras.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Informe de análisis diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

- Anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

COMENTARIOS

FICHA DE ACCIÓN N° 26			
ÁREA 10: Igualdad Retributiva			
	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Implantación:	MEDIA		
Plazo Implantación:	De abril a septiembre, anualmente		
MEDIDA A IMPLANTAR			
<ul style="list-style-type: none">- Análisis anual del registro retributivo que incluya los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de profesionales, desagregados por sexo, media aritmética y mediana de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos según establece la norma vigente.			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
<ul style="list-style-type: none">- Informe de análisis diferencial.			
PLANIFICACIÓN TEMPORAL			
<ul style="list-style-type: none">- Durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad y Auditoría Retributiva.			
COMENTARIOS			

FICHA DE ACCIÓN N° 27			
ÁREA 10: Igualdad Retributiva			
	Inicio	Finalización	*Plazo Estimativo
Fecha Plan:	20/12/2023	19/12/2027	
Prioridad Implantación:	ALTA		
Plazo Implantación:	De abril a septiembre, anualmente		
MEDIDA A IMPLANTAR			
<ul style="list-style-type: none">- Informe anual sobre las diferencias retributivas desde la perspectiva de género donde se incluyan análisis estadísticos periódicos de las retribuciones reales, desagregados por conceptos de salario y puestos según establece en la Legislación.			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
<ul style="list-style-type: none">- Registro retributivo.			
PLANIFICACIÓN TEMPORAL			
<ul style="list-style-type: none">- Anual.			
COMENTARIOS			

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en su artículo 8.1. k) establece como contenido mínimo de los planes de igualdad el: *Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.*

Además, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en su artículo 9.2 que: *Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:*

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.*

Siendo así, el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión aplicará de la siguiente forma, en caso de producirse:

Todas aquellas solicitudes o propuestas de modificación de este plan de igualdad, cualesquiera que sean, deberán de ser presentadas y tratadas dentro de la comisión de igualdad que ha sido constituida expresamente para el desarrollo de este plan y, una vez analizadas, deberán de ser aprobadas mediante acuerdo expreso entre las partes que conforman esta comisión negociadora.

Y para que así conste firman este acuerdo los componentes de la Comisión Negociadora:

Por parte de la empresa:

Por parte de la representación sindical:

11. CIERRE DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, ha sido realizado por la empresa HHAADD .

Este Plan va a tener una vigencia de cuatro años, del 19 de Diciembre de 2023 al 18 de Diciembre del 2027, siendo la temporalidad acordada por las partes implicadas en la realización del Plan.

La gestión y el mantenimiento del presente Plan, se hará a través de una evaluación y un seguimiento semestral de las medidas acordadas e implantadas para estudiar el grado de consecución de las mismas y ver las necesidades, si fuera el caso, para su correspondiente modificación.

Esta evaluación y seguimiento se hará por parte de la empresa HHAADD la cual será la encargada de llevar a cabo este proceso semestralmente, a través de los documentos necesarios como pueden ser, las fichas de seguimiento anteriormente anexadas, así como, de un análisis exhaustivo, detallado y continuado de las medidas y acciones implantadas.

Las partes implicadas en este Plan, estarán obligadas a cumplir con la normativa en cuanto a la elaboración, gestión y diseño del Plan de Igualdad.

En Palencia, a 19 de Diciembre de 2023.

PARTES FIRMANTES

Por parte de la empresa:

Por parte de la representación sindical:

Me4Equality



CLECE VITAM

I PLAN DE IGUALDAD

2023- 2027

COMPROMISO DE LA EMPRESA

En CLECE VITAM S.A. somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con la realidad social y las demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa

En consecuencia CLECE VITAM S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de nuestra Política de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, siguiendo para ello, las directrices que marca la legislación en la materia, el **RD 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** y el **RD 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, por tanto, con sujeción a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga el establecimiento de propuestas que puedan mejorar, en su caso, la situación presente, estableciéndose los necesarios sistemas de seguimiento.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en el proceso de negociación, tal y como establece la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

Para la elaboración de dicho Plan se ha constituido con **fecha 12 de julio de 2022** la **Comisión de Negociación**, en la que, junto con la representación social, se llevará a cabo la negociación del diagnóstico y el diseño del Plan de Igualdad para, a partir de ahí y en consonancia con lo establecido en la ley, poder implementar las medidas pactadas.

Con este Plan de Igualdad, CLECE VITAM S.A. muestra una vez más su compromiso, haciendo que nuestras acciones y nuestras relaciones con la sociedad estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea efectiva.



COMPROMISO DE LA EMPRESA

En CLECE VITAM S.A. somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con la realidad social y las demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa

En consecuencia CLECE VITAM S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de nuestra Política de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, siguiendo para ello, las directrices que marca la legislación en la materia, el **RD 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** y el **RD 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, por tanto, con sujeción a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga el establecimiento de propuestas que puedan mejorar, en su caso, la situación presente, estableciéndose los necesarios sistemas de seguimiento.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en el proceso de negociación, tal y como establece la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

Para la elaboración de dicho Plan se ha constituido con **fecha 12 de julio de 2022** la **Comisión de Negociación**, en la que, junto con la representación social, se llevará a cabo la negociación del diagnóstico y el diseño del Plan de Igualdad para, a partir de ahí y en consonancia con lo establecido en la ley, poder implementar las medidas pactadas.

Con este Plan de Igualdad, CLECE VITAM S.A. muestra una vez más su compromiso, haciendo que nuestras acciones y nuestras relaciones con la sociedad estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea efectiva.

ESTRUCTURA DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad se estructura del siguiente modo:

- **Introducción.**
- **Características del Plan Igualdad.**

- **Determinación de las Partes que lo conciertan**
- **Ámbito** de aplicación y comunicación del Plan de Igualdad.
- **Informe del diagnóstico de situación** en la empresa.
- **Resultados de la auditoria Retributiva en base al sistema de valoración de puestos.**
- **Objetivos** del Plan de Igualdad de CLECE VITAM S.A.
- **Medidas del Plan de Igualdad, plazo de ejecución, indicadores de seguimiento, medios y recursos.**
- I Plan de Igualdad de CLECE VITAM S.A.
 - a) **Proceso de selección y contratación.**
 - b) **Formación.**
 - c) **Promoción profesional.**
 - d) **Clasificación profesional.**
 - e) **Condiciones de trabajo: Salud y Bienestar Laboral.**
 - f) **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
 - g) **Infrarrepresentación femenina.**
 - h) **Retribuciones.**
 - i) **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
 - j) **Condiciones de trabajo: Salud y Bienestar Laboral.**
 - k) **Comunicación.**
 - l) **Protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito Laboral.**
- **Plazos** de ejecución de las medidas, **indicadores** de seguimiento, medios y **recursos** para su ejecución y prioridad.
- **Sistema de Seguimiento y Evaluación**
- Composición y funcionamiento de la **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad de CLECE VITAM S.A. y Procedimiento de **modificación y resolución de discrepancias** sobre la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- **Anexo I** Protocolo de actuación en caso de Acoso sexual y/o por Razón de sexo.
- **Anexo II** Marco normativo de referencia.
- **Anexo III** Glosario de términos.



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



CleceVitam

INTRODUCCIÓN

El presente **I Plan de Igualdad de CLECE VITAM, S.A.**, se elabora, con el compromiso de promover la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres y a la no discriminación en la empresa.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en la normativa y textos internacionales, europeos y estatales. Así, la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del **Tratado de Amsterdam, de 1 de mayo de 1997 cuando establece que “la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”**, objetivo transversal que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los Estados miembros.

Por lo que respecta a la legislación nacional, **nuestra Constitución de 1978 proclama en su artículo 14**, el derecho a la igualdad de todos los españoles y a la no discriminación por razón de sexo, disponiendo, asimismo, en su artículo 9.2, la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Ahondando en estos derechos, el pleno reconocimiento de la igualdad ante la Ley se completó con la aprobación de **la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**, que tuvo y tiene como pretensión el hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social incluyendo, por supuesto, el laboral, área en la que como empresa nos corresponde incidir, procurando remover los obstáculos que impiden conseguirla.

La LOIEMH a través de su artículo 45.1, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

El presente Plan de Igualdad, por tanto, tiene como finalidad principal dar cumplimiento a dichas leyes potenciando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral.

Con estos objetivos generales como punto de destino fijado por la Compañía, se ha trabajado con la comisión sindical con el objeto de garantizar su participación en la materia, al suponer ésta una prioridad para la empresa y considerarla como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los RRHH de CLECE VITAM, S.A.

Para la elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado un detallado **diagnóstico de la situación** y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de eventuales discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Así, el presente Plan recoge un conjunto ordenado de medidas de igualdad y de acciones positivas (presente, pasadas y futuras) que pretende servir de motor al principio de igualdad de la compañía, todo ello sin dejar de considerar ni perder de vista las especiales características de la empresa claramente marcadas por la historia del sector de actividad donde se encuentra.

Este Plan es el resultado de la negociación realizada entre la Comisión Sindical, integrada por los sindicatos más representativos del sector de actividad en representación de los centros sin RLPT, la RLPT en representación de los centros con representación unitaria, y, la Empresa, constituidos en Comisión negociadora.

Es evidente que, debido al sector en el que desarrolla su actividad CLECE VITAM S.A. y que se hace patente en el diagnóstico de la Compañía, ésta atrae de manera natural a determinados géneros.

La actividad que desarrolla principalmente CLECE VITAM S.A. está vinculada al ~~es en el sector de~~ **servicios sociosanitarios, consistiendo en la gestión de Residencias de 3ª edad fundamentalmente.**



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



CleceVitam

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en CLECE VITAM S.A.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está **diseñado para el conjunto de la plantilla**, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta **la transversalidad de género** como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del **diálogo y cooperación entre las partes** (dirección de la empresa, parte social).
- Es **preventivo**, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



CleceVitam

- Tiene **coherencia interna**, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un **compromiso de la empresa**, en línea con la obligación legal, que garantiza los RRHH y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Establece objetivos y medidas** encaminadas a la consecución de la Igualdad dentro de la Compañía.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El I Plan de Igualdad de CLECE VITAM, es producto de un diagnóstico que recoge las contribuciones del trabajo propositivo y analítico de las partes que forman la Comisión de Negociación del **I Plan de Igualdad de CLECE VITAM, constituida el 12 de Julio de 2022.**

La composición de dicha comisión se realizó de acuerdo con lo establecido en el **artículo 5, del RD 901/2020**, tal y como consta en el acta de constitución de la misma. Al contar con centros sin representación y centros con representación la **composición de la misma por la parte social es mixta** estando integrada por los sindicatos más representativos del sector de actividad y representantes de las personas trabajadoras.

Las personas que firman el presente plan son las siguientes:

De una parte, **en representación de la empresa CLECE VITAM S.A.:**

- D. VICENTE ORTEGA REY Representante Legal CLECE VITAM
- Dña. LETICIA SAN JOSE BARRIGA Responsable Dpto. Recursos Humanos.
- Dña. MARISOL QUINTANA FERNÁNDEZ Técnica de RRHH e Igualdad.
- Dña. JENNIFER GONZÁLEZ MARTÍN. Técnica Dpto. RRL
- Dña. CLARA SÁNCHEZ HERNÁNDEZ. Técnica de Igualdad.

De otra parte,

En representación de las personas trabajadoras, representando a **centros con Representación Legal de las personas trabajadoras:**

- Dña. Milagros Rodríguez Campano, miembro de la RLPT – FSS CCOO.
- Dña. Raquel Esteban Gutiérrez, miembro de la RLPT por UGT-SP.
- Dña. Erica Rodríguez Benito, miembro de la RLPT por – FSS CCOO.

Y, en representación de la plantilla **sin Representación Legal de las personas trabajadoras:**

- Dña. Rosario García Ramos. Responsable de Planes de Igualdad de la UGT – Servicios públicos.
- Dña. Silvia Espinosa López Secretaria de Mujeres y políticas LGTBI. FSS-CCOO.

Las partes se reconocen con capacidad y legitimación suficiente para establecer el acuerdo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PLAN



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



Ámbito personal y territorial

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se circunscribe a toda la plantilla CLECE VITAM S.A, en todos los centros y vincula a nivel nacional.

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a **todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo de CLECE VITAM S.A. independientemente de su modalidad contractual o cargo** que ostente, mientras dure su relación laboral. **Su ámbito territorial es el Estatal.**

Ámbito temporal. Vigencia del Plan de Igualdad

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en CLECE VITAM S.A. tiene vocación de futuro y es de permanencia en el tiempo.

El presente Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 4 años**, a contar desde su firma, entrando **en vigor con la firma el día 23 de febrero 2023 hasta el día 22 de febrero de 2027.**

Comunicación del Plan de Igualdad

Se realizará la **difusión interna** para el conocimiento de la plantilla sobre el por la compañía.



INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA PLANTILLA

El diagnóstico de situación tiene por objetivo analizar la situación de la empresa CLECE VITAM S.A., en materias de igualdad entre mujeres y hombres, conforme a lo establecido en la **LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, el **RD 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 y el **RD 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El documento es fruto de la negociación y del trabajo conjunto en el seno de la **Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de CLECE VITAM S.A.** constituida conforme a lo establecido en el **artículo 5.3 del RD 901/2020**.

Con este objetivo, el diagnóstico se ha realizado sobre las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

Los datos correspondientes a la plantilla y su organización se han extraído de la aplicación de personal utilizada hasta el momento actual. **Los datos son la foto de la plantilla a fecha de 31 de diciembre de 2021.** El sector de actividad de CLECE VITAM S.A. se enmarca en el sector de servicios sociosanitarios con gestión de Residencias de 3ª edad fundamentalmente.

Las áreas analizadas serían las siguientes:

1. Selección y Contratación

Se analiza todo el proceso de selección y sistema de reclutamiento de las candidaturas y no se aprecia discriminación por razón de género en los procesos de selección.

A lo largo del año 2021, las altas que se producen son en el 85% en mujeres y casi el 99% de las altas se han realizado en personal subrogable.

Por tipo de contrato, los datos reflejan que los nuevos contratos realizados en CLECE VITAM S.A. durante el año 2021 son mayoritariamente temporales (un 67,34 % del total) manteniéndose una proporción equilibrada entre sexos, pero con menor cantidad de indefinidos en el caso de las mujeres.

Un 58.34% del personal contratado fue en la categoría “Gerocultor-a” con un mayor porcentaje de mujeres (61.19% del total). En cambio, un 6.59% de contrataciones se produjeron en la categoría “cocinero/a” con mayor proporción de hombres (17% del total). Se sigue observando segregación de puestos en las altas de 2021.

Las bajas en el 87% de los casos son mujeres. El motivo principal de baja en CLECE VITAM S.A. en el año 2021 es por finalización de contrato (56,36%), y en segundo lugar por baja voluntaria en el 18,82% de los casos. Analizando la concentración en mujeres y hombres siguen la misma tendencia aunque con diferencias moderadamente más altas en cuando a bajas voluntarias las mujeres (19,29%) y en cuanto a periodo de prueba no superados los hombres (9,92%).

El 100% de las excedencias por cuidado de hijos/as (2) y cuidados de familiares las producen mujeres (2) y excedencias voluntarias 12 son solicitadas por mujeres y 2 por hombres.

2. Formación

Durante el año 2021 se han realizado un total de 293 formaciones. Se han formado a 250 mujeres y 43 hombres. El 85,32% del total de la plantilla que ha recibido formación, son mujeres.

CLECE VITAM S. A. dispone de un Plan de Formación. Ha sido elaborado por el departamento correspondiente y se ha informado a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Se pone de relieve que durante el año 2021 no se ha realizado formación alguna en materia de igualdad y las formaciones impartidas no impactan en la especialización de la plantilla o en adquirir habilidades superiores que permitan acceder a puestos con mayor responsabilidad o cualificación.

3. Clasificación profesional

La empresa aporta una nivelación interna de las categorías profesionales, constituyendo 5 niveles:

- NIVEL 1. DIRECCIÓN/ TITULACIÓN SUPERIOR; son posiciones cuya principal misión es dirigir y coordinar las actividades de las principales funciones de la empresa y orientadas hacia

los objetivos estratégicos de la compañía, para garantizar los objetivos de calidad y servicio establecidos.

- **NIVEL 2. MANDO INTERMEDIO/ PERSONAL TÉCNICO RESPONSABLE;** son los que ejecutan las directrices específicas adaptadas a su ámbito de actuación, a través de la coordinación y control operativo de las distintas actividades del centro con el fin de garantizar la consecución de los objetivos.
- **NIVEL 3. PERSONAL CUALIFICADO;** se trata de las posiciones especializadas que requieren un conocimiento amplio de los diversos procesos dentro de su ámbito funcional.
- **NIVEL 4. PERSONAL AUXILIAR;** Estas posiciones se encargan de realizar las actividades de soporte y recepción en base a las directrices de su responsable normas y procedimientos establecidos para el nivel de servicio.
- **NIVEL 5. PERSONAL AUXILIAR DE SERVICIOS.** Estas posiciones se encargan de realizar las actividades de soporte y recepción de bajo nivel, en base a las directrices de su responsable normas y procedimientos establecidos para el nivel de servicio.

Atendiendo a esta nivelación, las mujeres se concentran más en nivel de Auxiliar, Auxiliar de servicios (entorno al 75%), y, los hombres en Mandos intermedios/personal técnico responsable, Dirección/Grupo Técnico superior y personal cualificado. Por tanto, concluimos que se dibuja una brecha vertical y horizontal en las categorías y/o niveles.

CLECE VITAM S.A., a nivel general, tiene una presencia de mujeres del 85.69%, por tanto, existe una alta feminización de la plantilla y con una edad media de la plantilla situada en los 41 años, mención especial a la situación de la empresa que el global de la plantilla es más joven que en el sector. Se sitúa el 34,28% en el rango entre 30 y 44 años.

Se observa una reciente incorporación de la plantilla, ya que el 85.87% tiene una antigüedad menor de 5 años en la empresa que junto con una contratación indefinida que no supera el 60% del total, en parte debida a la situación de pandemia por la COVID 19 y su impacto en la oferta de vacantes en centros públicos para los perfiles sanitarios.

El índice de rotación de la plantilla es elevado: se deberá hacer seguimiento de estos indicadores en las reuniones de seguimiento para valorar la tendencia de estos datos.

La parte social expone que el VII Convenio Colectivo marco Estatal de servicios de atención a las personas Dependientes y desarrollo de la autonomía personal estable que la contratación temporal no superará el 20%, por tanto, los datos analizados requieren revisar la temporalidad de CLECE VITAM S.A.

En un análisis más exhaustivo se observa que casi el 36% del 52,30% de los gerocultores-as, llevan menos de 2 años en la empresa, 23 de los 26 de los enfermeros-as y 9 de los 13 médicos-as, menos de 2 años de antigüedad, por tanto, concluimos el impacto de la pandemia en la necesidad de personal sanitario en el mercado.

Por categorías profesionales en el análisis se muestra segregación entre sexos. el 51,59% de la plantilla son gerocultores-as, observando que esta categoría está altamente feminizada. A nivel funcional la dirección de las residencias en CLECE VITAM S.A. recae en 13 mujeres directoras, la gerente (1 Mujer) y 3 Supervisoras de zona; sin embargo, a pesar de ser una empresa altamente feminizada, los puestos altamente cualificados como médico-a está masculinizado. Lo mismo sucede con los puestos como enfermero-a, fisioterapeuta, con una concentración masculina mayor. Además, puestos socialmente



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



masculinizados como personal de mantenimiento se perpetua la tendencia del mercado en CLECE VITAM S.A. siendo categorías ocupadas al 100% por hombres.

Las jornadas completas se concentran más en los hombres en parte debido a que los puestos masculinizados son los que menos rotación sufren y acumulan mayor antigüedad.

4. Promoción

Actualmente no existe procedimiento interno de promoción en CLECE VITAM por el que se fije los criterios a seguir. La parte empresarial manifiesta que son los diferentes convenios de aplicación, en su caso, los que establecen los procedimientos de promoción. Los datos aportados son cambios de categoría sin que esto implique en todos los casos que se den las condiciones necesarias para considerarlo una promoción. En los cambios de categorías realizados en el año 2021 han promocionado 8 mujeres.

5. Infrarrepresentación femenina

El índice de feminización en términos generales se sitúa en el 5.98, se trata por tanto de una plantilla altamente feminizada.

En un análisis del índice de feminización por cada una de las categorías concluimos que limpiador-a está altamente feminizado al ser un valor muy superior a 1 (22.50) y auxiliar de enfermería/clínica con un valor de 14.

Gobernante-a, y gerocultor-a con valores entre 8 y 10 está muy feminizada.

Categorías con valores inferiores a 1 como Oficial de mantenimiento y Auxiliar de mantenimiento no existe presencia femenina y finalmente en Técnico-a superior y supervisor-a el valor igual a 1 nos informa que son categorías en equidad.

6. Condiciones de trabajo y auditoría salarial

A continuación presentamos una distribución de la plantilla en CLECE VITAM S.A. (566 empleados/as) en el año natural 2021 indicando el personal directamente en el servicio y el personal que da soporte de manera estructural y por tanto no subrogable, denominado cabeceras.

DISTRIBUCIÓN	HOMBRES			MUJERES			Total Nº	Total %H	Total %V
	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V			
CABECERAS	5	50,00%	6,17%	5	50,00%	1,03%	10	100,00%	1,77%
SERVICIOS SOCIALES	76	13,67%	93,83%	480	86,33%	98,97%	556	100,00%	98,23%
Total general	81	14,31%	100,00%	485	85,69%	100,00%	566	100,00%	100,00%

Destacamos que la mayor masa de trabajadores/as se encuentra en la actividad de servicios sociales y un 1,77% personal no subrogable o denominado a partir de ahora Cabeceras (paritario en su distribución) y un 98.23% en los servicios.

La mayor acumulación de plantilla se produce en Valladolid 35.87%, seguida de Soria Y Burgos con un 11.31% y 11.13% respectivamente. Esta tendencia se mantiene tanto en hombres como en mujeres.

Si analizamos la distribución de la Plantilla total de CLECEVITAM de manera general, comprobamos que 71,38% de la plantilla se rige por el **VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio)**, y, en 2º lugar el 14.84% de la plantilla por el **Convenio Colectivo de Residencias Privadas Tercera edad Galicia**.

La distribución de hombres y mujeres en la plantilla de CLECE VITAM S.A está altamente feminizada, siendo el 85.69% mujeres frente al 14.31% hombres.

En términos generales la plantilla de CLECE VITAM S.A. tiene una edad media de 41 y el 34,28% se encuentra de 30 a 44 años. La concentración de mujeres se encuentra entre los 30 y 54 años casi el 67% y los hombres entre 20 y 44 años casi el 58%.

Casi el 60% de la plantilla tiene contrato indefinido, se mantiene esta proporción se mantiene tanto en hombres como mujeres, existiendo paridad en la estabilidad de contratación.

EL 52.30% de la plantilla ocupa la categoría de Gerocultor/a y la dispersión entre hombres y mujeres, 88.85% mujeres y 11.15% hombres, vemos que es una categoría claramente feminizada. y el 9,19% son limpiadores/as y también nos encontramos que es una categoría feminizada.

Si observamos la concentración de mujeres el 54.23% son Gerocultor/a, 9.28%, limpiador/a, en el caso de los hombres el 40.74% son gerocultor/A, pero el siguiente rango de mayor concentración es en la categoría de cocinero/a con un 13.58% y en su distribución es una categoría masculinizada.

Los puestos de titulaciones medias están feminizados, así como la categoría de director/a, gobernanta o supervisor-a, y, masculinizados los puestos de auxiliar y oficial de mantenimiento. Sin embargo, en su concentración, hay más porcentaje de hombres en estas categorías y puestos cualificados como en Técnico-a, médico-a, enfermero-a y fisioterapeuta.

Casi el 60% de la plantilla trabaja con una jornada entre 30 Y 39 horas semanales, y el 27.92% a jornada completa. Esta distribución se mantiene tanto en el total hombres como en el total mujeres

en términos generales, aunque es algo inferior en las mujeres (26.80%) respecto a los hombres (34.57%) y estos tienen mayor porcentaje en jornadas de menos de 19 horas semanales.

El 85.87% de la plantilla tiene una antigüedad de menos de 5 años con una concentración en los hombres ligeramente superior en este rango de antigüedad (87,65% H- 85,57% M).

Auditoría salarial. Desde la parte social se valora que la clasificación valoración de puestos se realice teniendo en cuenta la Herramienta del Ministerio de Igualdad. Se analizan los factores sobre los que se ha realizado dicha valoración y los pesos asignados para tener en cuenta y garantizar un análisis del género. Se realiza un análisis de los puestos según 4 factores (conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo) y 18 subfactores. Se analiza el género asociado de manera tradicional a cada uno de esos subfactores, con un total de 240 puntos sobre 1000 considerados tradicionalmente masculinos frente a 270 puntos femeninos. Esto refleja un sector feminizado donde los factores considerados normalmente femeninos tienen un menor peso en la valoración de los puestos. Se ve necesario medidas que fomenten un cambio de tendencia.

Registro retributivo. Se analizan los diferentes registros efectivos y equiparados, por promedio y mediana, por categorías profesionales y por puestos de igual valor.

Para el cálculo de brecha salarial se entiende como la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de filas “Hombre – Mujer”, y está calculada como:

Cantidad correspondiente a los Hombres – Idem a las Mujeres

----- %

Cantidad correspondiente a los Hombres

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

La parte social solicita una revisión de la categoría de Gerocultor-a y la puntuación recibida en base al nivel de estudios requerido, revisión que se realiza y actualiza en el diagnóstico.

Como conclusiones finales, se observa que a nivel general no existen brechas salariales superiores al 25% en la plantilla de CLECE VITAM S.A.. Si nos detenemos en los grupos profesionales y escalas si debemos señalar que:

*Las diferencias son debidas principalmente a los complementos salariales (Funcionales, de tarea y personales) y diferencias en los salarios base existentes para las distintas categorías.

*Esta diferencia en los complementos percibidos se debe, principalmente a la diversidad de responsabilidades que realiza el personal dedicado al sector sociosanitario y residencial como médicos-as, directores-as de centros, etc.

*Es necesario hacer más atractivo el sector para incrementar la presencia de las mujeres valoran las ofertas del sector público respecto al privado.

7. Salud Laboral

En materia de prevención de riesgos, la evaluación se realiza con perspectiva de género, contando con medidas específicas para aquellas trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o periodo de lactancia.

8. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

En un primer análisis observamos que el 86.49% de las licencias son retribuidas, con una mayor concentración en los hombres, en los cuales el 100% de las licencias son retribuidas, en el caso de las mujeres, 5 gerocultoras/es solicitan licencias sin retribuir. De las licencias retribuidas, en términos generales el 35,14% de las mismas son solicitadas por gerocultores/as y el 10,81% por la categoría de psicólogo/a, seguida en el 8,11% por la categoría de Cocinero/a.

En términos generales se solicitan 7 permisos/excepciones. Todas ellas son mujeres excepto un permiso de paternidad solicitado por un hombre.

En el caso de los permisos por nacimiento lo solicitan 4 mujeres con edades entre los 30 y 41 años, con categorías Gerocultor/a, Gobernata/e y Enfermero/a y con antigüedad inferior a los 5 años, indefinidas. En el caso del permiso de paternidad es hombre de rango de edad comprendida entre los 30 y 34 años, con categoría de Técnico/a Medio-Superior con contrato indefinido y con 6 años de antigüedad.

Las excepciones por cuidado de hijas-os el 100% son mujeres, con rango de edad entre 35 y 39 años con antigüedad inferior a 5 años en la empresa.

Reducciones de jornada por el cuidado de un/a menor con enfermedad grave, lo solicita una mujer en la categoría de fisioterapeuta.

9. Retribuciones

Se ha realizado un registro retributivo basándose en la Herramienta del Misinisterio de Igualdad ya que dicho documento posee el formato establecido conforme al artículo 5.5. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. La empresa tiene establecidos diferentes niveles retributivos de acuerdo a lo establecido en esta materia por los convenios colectivos de referencia. Estos niveles son los que se han reflejado en la herramienta utilizada para realizar el registro retributivo.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en su artículo 6:

“Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva. Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



CleceVitam

b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.”

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa cuenta con un Protocolo Interno de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, al alcance de la plantilla.

Durante el 2021 no se han recibido denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo en CLECE VITAM S.A.

11. Violencia de género

La empresa cuenta con un procedimiento de actuación ante solicitudes de traslado por mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

12. Comunicación, lenguaje e imagen empresarial

Se han realizado campañas de sensibilización en materia de violencia de género, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y campañas con motivo del Día Internacional de la mujer y la niña.

RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA. SISTEMA ANALÍTICO DE VALORACIÓN DE PUESTOS

El artículo 4 del Real Decreto 902/2020 establece: “Un trabajo tendrá 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 relacionados



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

En CLECE VITAM S.A. disponemos de un sistema de valoración de puestos elaborado de manera integrada y estructurada a partir de la **Herramienta de Sistema de Valoración de Puestos de trabajo del Instituto de la Mujer**. A través de dicha herramienta se nos permite:

- Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo según distintos factores.
- Comparar el valor que aporta cada uno de ellos en la organización.
- Analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto proceden de factores que la organización considera femeninos, masculinos o neutros.

Este sistema realiza la valoración del puesto, partiendo de la base de que existen unos factores comunes a todos los puestos de trabajo de la organización, que se dan en menor o mayor medida. Estos factores se han identificado según su relación directa con las características del puesto y teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Por tanto, los factores seleccionados son relevantes y discriminantes tal como está establecido en el **RD 902/2020 en el Artículo 4. Punto 4. “Una correcta valoración de puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad**. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género”.

La relación de factores para tener en cuenta abarcará aspectos:

1. Conocimientos y Aptitudes
2. Responsabilidad
3. Esfuerzo
4. Condiciones de Trabajo.

El proceso de valoración de puestos debe ser flexible, adaptada al sector de actividad o actividades principales, y capaz de hacer frente a los cambios que se produzcan a nivel organizativo y, por consiguiente, que estén alineados con la misión, visión y valores de CLECE VITAM S.A..

Se ha evaluado cada una de los puestos de CLECE VITAM S.A. en el año 2021 de acuerdo a los factores definidos anteriormente, basándose en un conocimiento y una definición precisa de los mismos y teniendo en cuenta no aplicar sesgos de género.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La empresa tiene establecidos diferentes niveles retributivos de acuerdo a los convenios de referencia. Estos niveles son los que se han reflejado en la herramienta utilizada para realizar el registro retributivo.



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



A partir del análisis de las diferentes tablas podemos extraer las siguientes conclusiones sobre la situación de la empresa CLECE VITAM S.A.:

Debemos basarnos en el art 28.3. Estatuto de las personas trabajadoras que especifica: “*Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores/as, **el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas**, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras*”.

Para el cálculo de brecha salarial se entiende como la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de filas “Hombre – Mujer”, y está calculada como:

Cantidad correspondiente a los Hombres – Idem a las Mujeres
----- %
Cantidad correspondiente a los Hombres

Como conclusiones finales, se observa que a nivel general no existen brechas salariales superiores al 25% en la plantilla de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES. Si nos detenemos en los grupos profesionales y escalas si debemos señalar que:

Vamos a tener en cuenta los diferentes bloques de datos para analizar la información:

1. Registro salarial por **VALORACIÓN DE PUESTOS**.

- 1.1. **Promedio** de registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.
- 1.2. **Mediana** del registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.

2. Registro salarial por **CATEGORIAS PROFESIONALES**.

- 2.1. **Promedio** de registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.
- 2.2. **Mediana** del registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.

En las tablas se observa la comparativa salarial de la plantilla de CLECE VITAM S.A. primero, el dato general desagregado por sexo y, posteriormente, por sexo y por grupo y escala.

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

Comparaciones entre sexos en salarios EFECTIVOS

Tanto en el registro salarial por **VALORACIÓN DE PUESTOS DE IGUAL VALOR** como por **CATEGORÍAS PROFESIONALES**, cuando las comparaciones han sido realizadas tomando el **promedio** y la **mediana**, encontramos a nivel general los siguientes datos:

- ❖ En los importes **EFFECTIVOS PROMEDIO** a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 58%.
- ❖ En los importes **EFFECTIVOS MEDIANA** a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 25%.

Se observan diferencias retributivas superiores, en algunos casos, al 20% entre hombres y mujeres. Esta desigualdad es fácilmente explicable, ya que los cálculos (tanto del salario base, complementos, extrasalariales y total salario) se realizan en base a la jornada efectiva, duración concreta de los contratos de trabajo y Normativa convencional de aplicación, de los diferentes miembros de la plantilla de CLECE VITAM S.A., por lo que se comparan entre si diferentes situaciones contractuales no homogéneas - diferentes jornadas/diferentes vigencias/diferentes Convenios de aplicación -con tablas salariales diferentes-, que se han dado a lo largo de todo el año 2021 en la plantilla. Por tanto, en salarios **EFFECTIVOS** se aglutinan diferentes situaciones contractuales no comparables entre sí, por los motivos indicados.

Comparaciones entre sexos pero atendiendo ahora a los **salarios EQUIPARADOS**

Existen diferencias con la condición anterior, tanto en el caso de registro salarial por **VALORACIÓN DE PUESTOS** como por **GRUPOS DE CATEGORÍAS PROFESIONALES**. En estas tablas, se ha realizado una equiparación de quienes no tienen una jornada completa a quienes sí, por lo cual todos los salarios se han equiparado al 100% de la jornada laboral (normalización y anualización de las retribuciones). Encontramos los siguientes datos:

- En los importes **EQUIPARADOS PROMEDIO** a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 7%.
- En los importes **EQUIPARADOS MEDIANA** a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 0%.

En el caso de la comparación por grupos de **categorías profesionales** de la empresa, analizados cada uno de los grupos por separado no se observan diferencias salariales superiores al 25%.

En la comparación de **puestos de igual valor** en la empresa, analizadas las diferentes escalas, no hay diferencia mayor del 25%.

Por último, señalar la importancia de disponer de un registro con las retribuciones equiparadas para valorar el impacto real que tiene el cálculo de la brecha salarial y observar que en el caso de la empresa CLECE VITAM S.A. no existen dichas brechas entre hombres y mujeres como consecuencia de diferentes situaciones contractuales.

Si nos detenemos en los grupos profesionales y escalas si debemos señalar que:



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



- Las diferencias son debidas principalmente a los complementos salariales y en el salario base con diferencias en cuanto a convenio según categoría profesional.
- Sería conveniente fomentar la incorporación de mujeres en puestos, que conlleven aparejados el cobro de los diferentes complementos salariales establecidos por convenio.

Por tanto, como conclusión final debemos señalar que, tanto a nivel general como por grupos de categorías profesionales y escalas de puestos de igual valor, no existen brechas salariales superiores al 25% en la plantilla que no estén justificadas por razones objetivas ajenas al sexo de las personas trabajadoras. No obstante, a pesar de no existir brecha en dichos importes, se proponen una serie de medidas de actuación, que se desarrollarán y planificarán en el propio Plan de Igualdad, para reducir las diferencias salariales. En concreto, las medidas que estarían encaminadas a reducir posibles desigualdades retributivas serían:

Las relacionadas con el acceso al empleo en especial la preferencia en caso de vacante del sexo menos representado.

Las relacionadas con la mejora de las condiciones laborales de las víctimas de violencia de género.

Las relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal en concreto aquellas que fomenten la corresponsabilidad.

Todas las medidas que se recojan y desarrollen en el apartado correspondiente a las Retribuciones.

La auditoría retributiva se ha realizado con los datos salariales del año 2021 (01/01/2021- 31/12/2021) y **tendrá una vigencia de dos años con fecha de 23 de febrero de 2023 a 22 de febrero de 2025.**



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En consonancia con lo establecido en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo** y **Real Decreto Ley 6/2019**, el principal objetivo, del Plan de Igualdad CLECE VITAM S.A. es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, condiciones de trabajo, infrarrepresentación femenina, acoso sexual y por razón de sexo, comunicación, retribución, salud laboral y violencia de género, en consonancia con los principios y políticas de la compañía, siendo los objetivos generales del presente Plan.

Por lo tanto, los objetivos generales del Plan de Igualdad de CLECE VITAM S.A. son:

Objetivos cualitativos:

- Revisar, desde la perspectiva de género, los **procedimientos y herramientas utilizados en la selección**, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en **la contratación**.
- Mejorar la **distribución equilibrada** de géneros en el ámbito de aplicación del plan. Principalmente en aquellos grupos profesionales en los que existan desequilibrios notables en la presencia de alguno de los sexos.
- Promover y mejorar las **posibilidades de acceso** de ambos sexos a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de CLECE VITAM S.A.
- Fomentar la realización de **acciones formativas** que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- **Sensibilizar y/o formar en igualdad de trato y oportunidades** a la plantilla en general, y

especialmente al personal relacionado, con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de retribuciones, etc.

- Incorporar la perspectiva de género en la **política de prevención**, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a riesgos asociados al embarazo y la lactancia.
- **Garantizar el ejercicio de conciliación y corresponsabilidad**, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Prevenir y actuar ante posibles situaciones **de acoso, sexual y por razón de sexo**.
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboraciones en **campañas a favor de las víctimas de violencia de género**.
- Aplicar **derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género**.
- Asegurar que la **comunicación interna y externa**, promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer **canales de información** sobre la integración de la igualdad de oportunidades de la empresa.
- Difundir una **cultura empresarial comprometida con la igualdad**, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.

- **Objetivos cuantitativos:**

- Realizar un **informe de seguimiento** a los 6 meses de vigencia, con sus correspondientes indicadores.
- Realizar un **informe de evaluación intermedia** a los 2 años.
- Realizar un **informe de evaluación final** a los 4 años de vigencia, con sus correspondientes indicadores.
- Aumentar las horas de **formación** en materia de igualdad en los próximos 4 años, dirigida a la plantilla.
- Formación destinada como medida de **fomento de promoción interna**.
- Crear como mínimo una **campaña de sensibilización en materia de Violencia de Género entre el personal de la empresa**.
- Crear como mínimo una medida entre el personal de la empresa con motivo del **día 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer)** y el **día 25 de noviembre (Día Internacional de la**

Eliminación de la Violencia contra la Mujer).

- Crear como mínimo **una campaña de sensibilización y actuación contra el Acoso Sexual entre el personal de la empresa.**
- Difundir en el total de los centros el Protocolo de Prevención y Actuación de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de la empresa.
- Elaboración de una Guía de Lenguaje Inclusivo para toda la plantilla.
- Difusión de 1 protocolo de Traslado de Víctimas de Violencia de Género a la plantilla.



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



CleceVitam

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD, PLAZO DE EJECUCIÓN, INDICADORES DE SEGUIMIENTO, MEDIOS Y RECURSOS

En este apartado se presentan las **medidas concretas** que componen este Plan de Igualdad, indicando los plazos para la ejecución de cada una de ellas y los indicadores que llevan aparejados.

Dicha información se presenta en **formato cuadro de mando**, con el objetivo de facilitar a posteriori la ejecución en tiempo de las medidas y el seguimiento de sus resultados, asociando cada medida a su indicador y estableciendo un periodo de tiempo propio de dicha medida para ponerla en marcha. Así mismo, de esta manera se facilita la labor de la Comisión de Seguimiento cuya composición y funcionamiento se detallan más adelante.

Además, en aras de la claridad del documento, en este mismo apartado, se indican los medios/recursos materiales y humanos que va a poner la empresa para la ejecución de cada medida. De esta manera se presentan los medios y recursos asignados a cada medida y el coste económico que supone para la empresa la implantación de las acciones pactadas en el Plan de Igualdad:

- ❖ **Calendario** o plazos de ejecución: se han establecido en función de la definición de la medida, la complejidad de su puesta en marcha -conforme a los trabajos de desarrollo y adaptación que se tengan que realizar internamente en la Compañía-, y el calendario de reuniones de Seguimiento establecido en su apartado correspondiente. No obstante, tienen un carácter orientativo y podrán modificarse por acuerdo de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento.
- ❖ **Indicadores de seguimiento:** Para el diseño de los indicadores, se han buscado los datos cuantitativos que sirvan de referente para medir el impacto de cada medida, al tiempo que sirvan como evidencia de su ejecución.
- ❖ **Departamento/s responsable/s:** Para la implantación de las medidas se determinarán los departamentos responsables de la misma.
- ❖ **Recursos y medios para la implantación:** Las cantidades indicadas en la columna “medios y recursos”, constituyen una *previsión de los costes medios estimados* para los 4 años de vigencia del Plan, que la Compañía podrá asumir para la ejecución de cada medida, pero que, en ningún caso, deberán considerarse un presupuesto o una provisión de fondos, cuyo gasto pueda ser exigido por la Comisión de Seguimiento.



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

- ❖ **Recursos humanos.** Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:
 - Departamento de Desarrollo, Selección e Igualdad
 - Departamento Responsable de (PRL)
 - Departamento de Administración de Personal
 - Departamento de RRLL
 - Departamento de Comunicación Interna y Externa
- ❖ **Medios materiales.** La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.
- ❖ **Recursos económicos.** Para la ejecución de las medidas propuestas la empresa destinará los medios económicos necesarios en FUNCIÓN de los costes imputables a cada una de las mismas.
- ❖ **Prioridad:** Se determinará la prioridad de la medida si es Alta, Media o baja en base a la naturaleza de la misma y/o el tiempo necesario de desarrollo para su implementación.

Del mismo modo, **CLECE VITAM se compromete a facilitar a la Comisión los medios necesarios** para llevar a cabo las reuniones (sala de reuniones) y el material preciso para ellas. El departamento responsable será el que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.



1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.

Revisar desde la perspectiva de género los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato de oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, objetivos y homogéneos, para garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
1.1.1	En las ofertas de empleo no se utilizará lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas o sexistas. La terminología empleada será neutra o en femenino y masculino.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia, reportando anualmente informe	Informe de muestreo anual de ofertas para determinar el porcentaje de ofertas que cumple con la medida frente al total de ofertas analizadas.	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
1.1.2	En las ofertas de empleo, tanto internas como externas, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia, reportando anualmente informe	Informe de muestreo anual de ofertas para determinar el porcentaje de ofertas que cumple con la medida.	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



					HUMANOS	
1.1.3	Los contenidos de los documentos empleados en los procesos de selección no incluirán cuestiones de carácter personal . Recopilando estos documentos exclusivamente aquellas cuestiones que se relacionen con los requerimientos del puesto de trabajo.	Anualmente desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Informe de muestreo anual de documentos para determinar el porcentaje que cumple con la medida.	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
1.1.4	Informar a las empresas colaboradoras en los procesos de selección de la política de la Compañía en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, incorporando la exigencia de actuar conforme a los indicados criterios de igualdad.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº empresas colaboradoras informadas anualmente	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
1.1.5	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Anualmente desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Informe anual de categorías y puestos desagregada por sexo.	ADMON PERSONAL	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



1.1.6	Establecer acuerdos con diferentes organismos y/o entidades al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para facilitar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda la vigencia del Plan	Nº de acuerdos suscritos anuales.	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
1.1.7	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados , mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente durante la vigencia del plan	Informe de muestro anual de acuerdos ofertas empleo	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
1.1.8	Actualización del manual con los procedimientos en materia de selección y difusión entre todo el personal encargado de los procesos de selección y a la RLPT, incluyendo una guía de lenguaje no sexista en el ámbito laboral.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente durante la vigencia del plan	Nº centros con protocolo de selección difundido.	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
1.1.9	En los procesos de selección externa de puestos de dirección de centros , se incorporará como criterio valorable, la/s formación/es en materia de igualdad de oportunidades, como competencia transversal .	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda la vigencia del plan	% de personas seleccionadas con formación en igualdad de oportunidades en currículo.	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 2.1.

Revisar la nomenclatura de los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
2.1.1	Utilizar términos neutros o en masculino y femenino, en las denominaciones empleadas en la clasificación profesional y/o en la contratación.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente a lo largo de toda su vigencia.	Informe de muestreo sobre la terminología empleada en la clasificación profesional y la contratación.	IGUALDAD Y ADMON PERSONAL	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



3. FORMACIÓN

OBJETIVO 3.1.

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
3.1.1	Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades al personal de la empresa.	Desde el 2º trimestre de 2024 y a lo largo de toda la vigencia	% de plantilla sensibilizada y/o formada en materia de igualdad Informe índice de contenidos, nº horas.	FORMACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	BAJA
3.1.2	Formación en igualdad de oportunidades a los/las directores/as de residencia y gobernantas/es , mediante módulos específicos de alto impacto, y, acordes a las responsabilidades que ejercen en materia de igualdad.	desde 1º trimestre de 2024 y durante toda la vigencia del Plan	Nº de participantes en la acción formativa /Nº Total de plantilla en las áreas definidas anual; Nº de horas, informe índice de contenidos.	FORMACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



3.1.3	Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones y/o personal subrogado.	Desde el 3º trimestre 2023 y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de participantes en la acción formativa/Nº total de nuevas incorporaciones Anual Nº de campañas de sensibilización /Nº total de nuevas incorporaciones Anual	FORMACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
3.1.4	Revisar desde la perspectiva de género, los contenidos y materiales que se imparten en la formación interna de la empresa en materia de igualdad.	Desde el 1º trimestre 2024 y anualmente a lo largo de toda su vigencia	Nº de formaciones revisadas/ Nº total de formaciones internas realizadas Anual Informe análisis con perspectiva de género de la revisión en materia de formación. (detección de modificaciones...)	FORMACION	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
3.1.5	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional, si fuera necesario para el desempeño de sus funciones, a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación.	Desde el 1º trimestre 2024 y anualmente a lo largo de toda su vigencia	Nº de personas trabajadoras que reciben formación de reciclaje profesional tras acogerse a un permiso de conciliación, desagregando el dato por género.	FORMACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
3.1.6	Ofrecer formación a la RLPT en igualdad de oportunidades.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo	Nº miembros/as de RLPT que solicitan formación/Nº total de miembros/as RLPT	FORMACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



de toda su vigencia.

PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y
MEDIOS HUMANOS

OBJETIVO 3.2.

Evitar barreras en el acceso a la formación de las trabajadoras de CLECE VITAM.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
3.2.1	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con categorías masculinizadas en la empresa, y, garantizar la asistencia a las trabajadoras que lo soliciten, como medida positiva.	2º trimestre 2024	Nº acciones formativas del área/% de mujeres que solicitan y reciben este tipo de formación	FORMACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



4.PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 4.1.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
4.1.1	La empresa establecerá un procedimiento de promoción interna .	2º TRIMESTRE 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan	Documento procedimiento de promoción de la igualdad y a lo largo de toda la vigencia del Plan.	Administración de Personal llega	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	Personal del Departamento de MEDIA Administración de Personal y de selección de producción
4.1.2	Se establece una medida de acción positiva, según la cual, en aquellos puestos de trabajo donde la mujeres están infrarrepresentadas se dará preferencia en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes.	2º TRIMESTRE 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan	Nº de promociones a través de acciones positivas, desagregada por sexo, indicando el puesto de origen y el puesto de destino, anuales.	SELECCIÓN, ADMINON PERSONAL	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



CleceVitam

<p>Habilitar un canal para que la plantilla pueda informar de la adquisición o posesión de titulaciones regladas relacionadas con el 4.1.3 ámbito sociosanitario, que permitan valorar su candidatura para vacantes de una categoría superior dentro de la empresa y disponiendo así de un registro de talento interno.</p>	<p>2º TRIMESTRE 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan</p>	<p>Nº de comunicaciones de titulaciones regladas recibidas. Informe nº de vacantes cubiertas a través del Registro de talento interno.</p>	<p>IGUALDAD ADMON PERSONAL</p>	<p>MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS</p>	<p>MEDIA</p>
--	--	---	------------------------------------	--	--------------

5. CONCILIACION Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y la corresponsabilidad asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
5.1.1	Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario a las personas trabajadoras de la plantilla que se sometan dentro del sistema público de salud a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida , siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 6 horas al año .	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº permisos no retribuidos concedidos para Tratamiento Tec. Reproducción Asistida/Nº Total de solicitudes de permisos para Tratamiento Téc. Reproducción Asistida	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
5.1.2	Se informará a la plantilla de los centros, mediante dípticos, de los derechos de conciliación vigentes y los recogidos en el plan de Igualdad .	3º TRIMESTRE 2024 y durante toda la vigencia del plan de igualdad	Nº de centros donde se ha difundido la campaña.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
5.1.3	Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo	Nº de solicitudes de permiso para gestiones	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES	



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



	las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción , siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días, y, con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales.	de toda su vigencia.	de adopción concedidas/Nº de solicitudes totales de permiso para gestión por adopción.		HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
5.1.4	El personal que solicite la acumulación de lactancia tendrá derecho a acumular este permiso en jornadas completas.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº solicitudes de Lactancias acumuladas	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
5.1.5	Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto , siempre que no puede realizarse fuera de su horario de trabajo, que deberán justificarse posteriormente.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de permisos concedidos/Nº de permisos solicitados.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
5.1.6	Posibilidad de acumular las vacaciones , incluso del año anterior, tras el permiso de lactancia .	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes de acumulación de vacaciones/Nº total de permisos de lactancia	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
5.1.7	Ampliación de la edad del/la menor a 14 años para	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo	Nº de reducciones de jornada a menores	IGUALDAD Y	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O	



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



	acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.	de toda su vigencia.	entre 12 y 14 años/Nº total de reducciones de jornada	PRODUCCIÓN	INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
5.1.8	<p>Bolsa de horas de 10 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con mínimo 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Acompañamiento a visitas médicas a menores de hasta 14 años. ○ Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad. ○ Acompañamiento de padres/madres y/o tutores legales a tutorías de los centros de educación obligatoria. <p><i>*Excepcionalmente y solo en los casos en que se acredite el conocimiento de la cita médica en un plazo inferior a los 4 días, se concederá el permiso.</i></p>	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes concedidas/ Nº total de solicitudes.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



5.1.9	En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que el trabajador/a determine, dentro de ese periodo.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes concedidas/ Nº total de solicitudes.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
5.1.10	El permiso por matrimonio será de 16 días naturales.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes concedidas/ Nº total de solicitudes.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
5.1.11	El ejercicio de los derechos de conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de las materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº acciones formativas, promociones plantilla que disfruta de medidas de conciliación/Nº Total acciones formativas y promociones	IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



CleceVitam

5.1.12	<p>Siempre que sea factible organizativamente podrán optar a una movilidad geográfica, entre centros de una misma actividad y contrata, las personas trabajadoras que tengan a su cargo familiares hasta 2º grado por consanguinidad con un grado de dependencia reconocido oficialmente. Esta movilidad podrá efectuarse cuando exista una vacante de la misma categoría en el centro de destino y se respete el procedimiento de cobertura de vacantes vigente en el centro.</p> <p>Con esta finalidad la empresa habilitará un canal para que la plantilla que se encuentre en la situación descrita pueda trasladar a la empresa su interés en optar a este traslado.</p>	1º TRIMESTRE 2024 desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes de cambio de centro/nº de aprobaciones de solicitudes de cambio de centro	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
---------------	--	---	---	-----------------------	---	-------



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.

Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L. O. 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
6.1.1	Revisión periódica del equilibrio de la plantilla desagregado por sexo y la ocupación de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente a largo de toda su vigencia.	Nº revisiones del equilibrio por categoría y desagregado por sexo realizadas anualmente	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
6.1.2	Establecimiento de una reserva de plazas , del 20% para mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en la adquisición de competencias/habilidades para desempeñar actividades que tradicionalmente son ocupadas por hombres.	1º TRIMESTRE del 2025 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº solicitudes de mujeres para formaciones en competencias/habilidades de actividades masculinizadas Nº total formaciones en competencias/habilidades de actividades masculinizadas	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y	BAJA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



						MEDIOS HUMANOS	
6.1.3	Incorporar en los procesos de cobertura de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad , tendrán preferencia de acceso las mujeres en las categorías en las que se encuentran subrepresentadas respecto al índice de distribución global.	1º TRIMESTRE 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad	Porcentaje de distribución horizontal global de mujeres y hombres en categorías subrepresentadas.	SELECCIÓN, IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS		MEDIA

7. RETRIBUCIONES



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.

Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
7.1.1	Fomentar acciones que disminuyan la segregación horizontal y vertical de género en la empresa CLECE VITAM, por el que se asignan a mujeres determinados empleos o funciones específicas con menor remuneración u oportunidad de ascenso.	1º TRIMESTRE 2024 desde la entrada en vigor del plan	Nº acciones realizadas desagregadas por sexo y especificación de las acciones establecidas.	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	BAJA
7.1.2	Realizar una auditoría retributiva al finalizar la vigencia del actual, que se establece en dos años.	1º TRIMESTRE 2025 desde la firma del plan de igualdad	Informe auditoría retributiva.	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	BAJA
7.1.3.	Trasladar a la comisión de seguimiento, el informe de registro retributivo anual en el primer trimestre de cada año.	Desde la firma del plan de igualdad y anualmente durante toda la vigencia del mismo	Informe Registro Retributivo anual.	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



CleceVitam

	BAJA
--	------

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.

Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
8.1.1	Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo , asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de acciones para la difusión de canales de denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo	IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
8.1.2	Promover acciones formativas, y/o de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de acciones sobre esta temática	IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
8.1.3	En las acciones formativas o informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas ,	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de	Nº de acciones formativas sobre esta temática que	IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE	



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



	y a los valores y principios que deben respetarse dentro de la empresa, así como informar de las conductas prohibidas y de las consecuencias de los incumplimientos.	toda su vigencia.	incluyan las medidas de prevención detección y denuncia de esta tipología de conducta.	PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA	
8.1.4	La Empresa, protegerá especialmente a la/s persona/as trabajadora/s que sean víctimas de dichas situaciones , adoptándose las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional, y no vulnerar la presunción de inocencia del/la presunto/a o presuntos/as acosadores/as.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº casos tratados	IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
8.1.5	En el plazo de 6 meses se valorará el impacto de la Ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual en el Protocolo de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	3º TRIMESTRE 2023 desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.	Informe de valoración realizada en base a la revisión de la normativa.	IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA

9. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.

Fomentar el principio de igualdad entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
9.1.1	Formulario de seguimiento de los motivos de baja voluntaria, determinando el contenido del formulario la parte empresarial.	1º TRIMESTRE 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Nº formularios recibidos/ nº total de bajas voluntarias desagregadas por sexo	ADMON PERSONAL	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
9.1.2	Analizar en el plazo de un año la situación de contratación temporal en la plantilla, desagregando el dato por género	1ª REUNIÓN DE SEGUIMIENTO y anualmente a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Nº contratos temporales anuales desagregados por sexo/ Nº de contratos totales anuales desagregados por sexo.	DPTO. ADMON PERSONAL, DPTO. DE DESARROLLO E IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
9.1.3	En caso de existir una vacante definitiva en un centro, y que la misma tenga que ser cubierta, lo será preferentemente por las personas que en ese mismo centro tengan una	1º TRIMESTRE 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de	Nº ampliaciones de jornada anuales desagregadas por sexo	DPTO. ADMON PERSONAL, DPTO. DE DESARROLLO E IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y	



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



<p>jornada inferior; en caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. En ambos casos, será necesario que la persona que cubra el puesto reúna las condiciones que exige su desarrollo. En última instancia se acudirá a la contratación externa</p>	<p>Igualdad.</p>	<p>SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS</p>	<p>MEDIA</p>
<p>9.1.4 Temporalidad. Revisión de los índices de temporalidad anual según normativa vigente en base al convenio de aplicación, desagregado por sexo.</p>	<p>1º TRIMESTRE 2024 y anualmente a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>	<p>Indicador: % de contratación temporal y por tipología de contratación, desagregado por sexo y de forma anual</p>	<p>MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS</p> <p>ALTA</p>
<p>9.1.5 Incluir en la comisión de seguimiento el análisis exhaustivo de las causas de la parcialidad en la contratación por categorías, para determinar medidas viables para reducirla.</p>	<p>1º TRIMESTRE 2024 y anualmente a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>	<p>% de parcialidad desagregado por sexo con comparativa por años en rango de jornada y categorías</p> <p>DPTO. ADMON PERSONAL, DPTO. DE DESARROLLO E IGUALDAD</p>	<p>MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS</p> <p>MEDIA</p>

10.COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN EMPRESARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.

Asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria de mujeres y hombres, promoviendo y garantizando un uso no sexista e inclusivo del lenguaje y las imágenes en la publicidad principalmente.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
10.1.1.	Revisar el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y en la web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	1º TRIMESTRE 2024 y anualmente durante toda la vigencia del Plan	Informe muestreo publicaciones/difusiones al año	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
10.1.2	Formar y/o sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.	3º y 4º TRIMESTRE DE 2024 y reciclaje en 2º TRIMESTRE 2026	Nº formaciones año y/o sensibilizaciones/total plantilla área comunicación	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
10.1.3.	Realizar una campaña de difusión interna de este Primer Plan de Igualdad y el protocolo de actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo, con los medios	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo	Nº impactos de difusión anuales (Intranet, yammer, aplicación	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS,	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



	internos de comunicación de la Empresa.	largo de toda la vigencia del Plan	nómina, cartelería centros de trabajo).		COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	
10.1.4.	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en cada momento, en alguna/as de las campañas de sensibilización contra la violencia de género que organice.	4º TRIMESTRE 2023 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº impactos de difusión anuales (Intranet, yammer, aplicación nómina, cartelería centros de trabajo).	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
10.1.5.	Introducir la igualdad en la estrategia de comunicación interna y externa.	2º TRIMESTRE 2025 y a lo largo desde la entrada en vigor del plan	Nº Acciones de comunicación interna y externa anuales	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
10.1.6.	Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la igualdad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista a las áreas implicadas en la difusión de información.	2º TRIMESTRE 2023 y a lo largo de todo el año 2024	Elaborar una Guía de Lenguaje no sexista Nº personas formadas desagregadas por sexo anualmente	IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2.

Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla.



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
10.2.1.	Elaborar un folleto informativo con los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y los disponibles en la empresa que mejoran la legislación, a través de los canales habituales de la empresa, incluidos códigos QR y BIDI.	Durante el 4º TRIMESTRE 2023 y durante toda la vigencia del Plan	Folleto informativo con derechos y medidas de conciliación Nº de acciones de difusión/comunicaciones realizadas	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
10.2.2	Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género y su difusión entre la plantilla.	Durante el 4º TRIMESTRE 2023 y durante toda la vigencia del Plan	Díptico con los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género Nº de acciones de difusión/comunicaciones realizadas	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
10.2.3	Actualizar folletos informativos indicados en el punto 10.2.1. ajustándolos a las nuevas realidades normativas que pudieran producirse.	Desde el inicio de la vigencia del plan y durante toda la vigencia del mismo.	Nº de actualizaciones normativas anualmente	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



11.VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.

Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
11.1.1	Generar un protocolo de acción entre las víctimas de violencia de género y la empresa , que permita establecer los canales de comunicación que permiten poner en marcha las medidas necesarias en materia de traslados cuando fueran necesarias y garantizando en todo momento los derechos de confidencialidad.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Protocolo de acción entre víctimas de violencia de género y empresa.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
11.1.2	En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo , la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de víctimas trasladadas	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



11.1.3	Se generará un permiso retribuido de cinco días para el traslado entre centros o localidad, siempre que sea derivado de una medida de protección a la víctima.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de Permisos retribuidos concedidos bajo este criterio	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
11.1.4	La empresa facilitará una ayuda económica a la mujer víctima de violencia de género en el caso de traslado por esta causa a otro centro o localidad, siempre que se mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 600 euros y en una sola ocasión.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de víctimas que perciben la ayuda/ Nº Total de víctimas que causan traslado	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
11.1.5	Realizar campaña de Sensibilización el día internacional contra la violencia de Género.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº acciones de sensibilización realizadas el día Internacional contra la violencia de Género	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
11.1.6	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación internos sobre las maneras de acreditar la situación de víctima de violencia de género , según la legislación vigente.	4º TRIMESTRE 2023 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de acciones realizadas para la difusión	IGUALDAD, COMUNICACIÓN Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



11.1.7	Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	2º TRIMESTRE 2023 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de centros en los que se ha difundido	IGUALDAD, COMUNICACIÓN Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
11.1.8	En caso de activación de protocolo de víctima de violencia de género , la empresa revisará las condiciones contractuales de la trabajadora, de cara a su mejora.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de condiciones revisadas en los casos de activación de protocolo de víctima de violencia de género	IGUALDAD, COMUNICACIÓN Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
11.1.9	Las trabajadoras con discapacidad y que sean víctimas de violencia de género, tendrán derecho a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, en los términos previstos en su normativa de aplicación.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de mujeres con discapacidad y víctimas de violencia de género que se acogen a solicitan adaptación de su puesto de trabajo y apoyos por razón de su discapacidad	IGUALDAD, COMUNICACIÓN Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA

12.SALUD LABORAL



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.

Aplicar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la compañía.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
12.1.1	Considerar la perspectiva de género , tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigaciones generales en las evaluaciones, en materia de prevención de riesgos laborales; con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	3º TRIMESTRE 2023 y anualmente a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Perspectiva de género en la recogida de datos relacionados con la materia de PRL	PRL E IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
12.1.2	Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural que el departamento de PRL establezca, y con, las especificaciones de cada servicio y/o puesto de trabajo que sean consideradas por el departamento.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Protocolo de protección de la maternidad y gestión de riesgos durante el embarazo y lactancia natural Nº de centros donde se difunde el protocolo de actuación por riesgo de embarazo	PRL E IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



CleceVitam

12.1.3	Información en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo de embarazo .	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de formaciones donde se incluye el protocolo/nº total de formación de prl a la plantilla	PRL E IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
12.1.4	Analizar la siniestralidad desagregado por género	Cada dos años durante la vigencia del Plan de Igualdad	Informe sobre la siniestralidad desagregado por género.	PRL E IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA



COSTES

La empresa se reserva el derecho a decidir en el momento de la ejecución de cada medida, la forma y medios que resulten más eficientes económicamente.

Para el cálculo de las cantidades expresadas en el siguiente apartado, se han tomado en consideración no solo las previsiones de gasto en materiales necesarios para la ejecución de las medidas, sino también en función de la naturaleza de la misma se ha hecho una estimación del coste del tiempo de dedicación de los/as y las profesionales de cada departamento, responsables de la ejecución de cada medida y/o colaboradores/as externos.

Desglose de los costes totales previstos por áreas de actuación para los 4 años de la vigencia del plan de Igualdad de CLECE VITAM S.A.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	COSTE PREVISTO TOTAL
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.000€
FORMACIÓN	2000€
PROMOCIÓN	800€
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	0€
CONDICIONES DE TRABAJO: SALUD Y BIENESTAR LABORAL	500€
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1500€
INFRARREPRESENTACIÓN	500€
RETRIBUCIONES	500€
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Presupuesto Dpto. Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	1500€
COMUNICACIÓN	1500€
TOTAL	9.800€

SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Por cada medida del Plan de Igualdad se han establecido unos indicadores, el departamento y un plazo medio para su implementación, tal y como ha quedado recogido en las distintas áreas de actuación.

Con carácter ordinario, la Comisión de Seguimiento se reunirá una vez al año, para revisar el cumplimiento y resultados de las medidas del Plan.

Las medidas descritas en el Plan de Igualdad estarán vigentes durante la duración del mismo.

La empresa informará bianualmente mediante un **Diagnóstico actualizado y una Memoria de Seguimiento a la Comisión de Seguimiento** sobre la evolución y el grado de cumplimiento de las medidas descritas en el Plan de Igualdad. Se indicarán las medidas completadas y cumplidas en ese año y se analizarán los resultados en relación con los datos del diagnóstico actualizado.

Por lo tanto, el seguimiento es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto; y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas: El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

Objetivos: Los objetivos que se pretenden alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación** final del Plan de Igualdad.

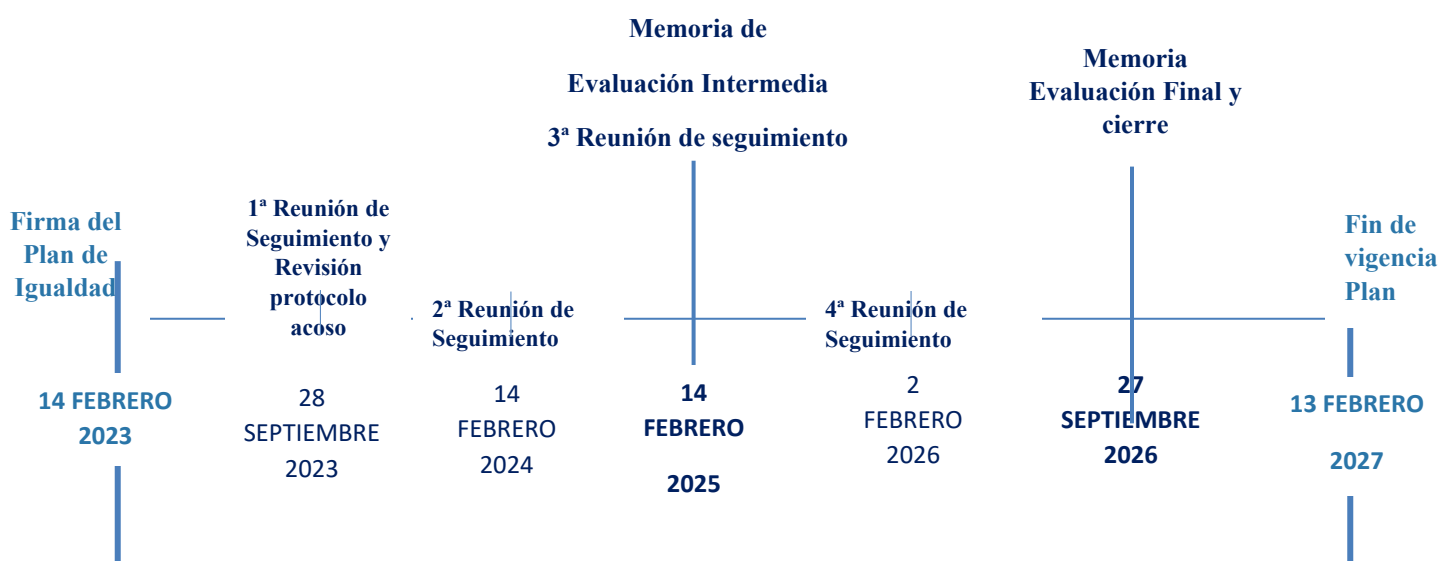
La **evaluación final**, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante **informe expreso y debe ser llevada a cabo por la Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad** y se realizará:

- Una **evaluación intermedia/Memoria de evaluación intermedia o seguimiento** (cada dos años desde la implantación del Plan).

- Una **evaluación final/Memoria final y de cierre**. (al finalizar la vigencia del plan)

CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



	CALENDARIZACIÓN															
	1 ^{er} AÑO				2º AÑO				3 ^{er} AÑO				4º AÑO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1ª Reunión de la Comisión: a los 6 meses de la firma del plan para la revisión del Protocolo de acoso.																
Reuniones de la comisión de seguimiento, una al año al inicio del primer trimestre.																
Memoria de Evaluación intermedia y auditoría salarial, a la mitad de la vigencia del plan																

[illegible]

CALENDARIO DE ACTUACIONES POR ÁREA Y MEDIDA

Con el objeto de realizar un seguimiento y cronograma por las diferentes áreas y medidas, se establece un cronograma para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas en base a la siguiente leyenda:

- Implantación
- Seguimiento
- Evaluación

ÁREA	Nº MEDIDA	2023				2024				2025				2026				2027
		1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1.1.																	
	1.1.2.																	
	1.1.3.																	
	1.1.4.																	
	1.1.5.																	
	1.1.6.																	
	1.1.7.																	
	1.1.8.																	
	1.1.9.																	
2. CLASIFICACION PROFESIONAL	2.1.1.																	
3. FORMACIÓN	3.1.1.																	
	3.1.2.																	
	3.1.3.																	
	3.1.4.																	
	3.1.5.																	
	3.1.6.																	
	3.2.1.																	
	3.2.2.																	
4. PROMOCIÓN	4.1.1.																	
	4.1.2.																	
	4.1.3.																	
5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	5.1.1.																	
	5.1.2.																	
	5.1.3.																	
	5.1.4.																	
	5.1.5.																	
	5.1.6.																	
	5.1.7.																	
	5.1.8.																	
	5.1.9.																	
	5.1.10.																	
	5.1.11.																	
	5.1.12.																	

[illegible]



COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE CLECE VITAM Y PROCEDIMIENTO DE DISCREPANCIAS SOBRE LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá al año de la firma del Plan de Igualdad y después de forma anual hasta el fin de la vigencia de este.

COMPOSICIÓN

Dicha Comisión de Seguimiento y evaluación estará integrada, para preservar el principio de equilibrio entre las partes, por una representación de la empresa y de las personas trabajadoras de la empresa.

De una parte, en **representación de la empresa CLECE VITAM S.A.:**

- Dña. Leticia San José Barriga Técnica Dpto. RRHH
- Dña. Marisol Quintana Fernández Técnica de Igualdad.
- Dña. Clara Sánchez Hernández Técnica de Igualdad

De otra parte,

En representación de las personas trabajadoras, representando a **centros con Representación Legal de las personas trabajadoras:**

- Dña. Milagros Rodríguez Campano, miembro de la RLPT – FSS CCOO.
- Dña. Raquel Esteban Gutierrez, miembro de la RLPT por UGT-SP.

Y, en representación de la plantilla **sin Representación Legal de las personas trabajadoras:**

- Dña. Rosario García Ramos. Responsable de Planes de Igualdad de la UGT – Servicios públicos.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del **seguimiento anual** respecto a la fecha de la firma del Plan, excepto la primera reunión de seguimiento que se establecerá a los 6 meses desde la firma del Plan. Se revisará el estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo **proponer ajustes** al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- **Elaboración de una evaluación parcial** de un informe a mitad de vigencia del Plan, a la vista de la evolución de los indicadores y del **grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos**, y una **Evaluación final** una vez acabada la vigencia del plan.
- **Proponer las recomendaciones** que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad cualquier modificación de este que **implique negociación sólo podrá ser realizada por su Comisión Negociadora**, siendo la comisión de seguimiento la competente para su revisión cuando la misma suponga una mera adaptación, adecuación a normativa legal o convencional o ejecución de un acuerdo de revisión fijado previamente en el propio Plan de Igualdad.

Cuando la modificación del Plan de Igualdad se realice por la Comisión negociadora la misma se deberá ajustar a las normas generales reguladoras de la negociación de los Planes de los Planes de Igualdad. Si dicha modificación viene determinada por la concurrencia de circunstancias que determinen la obligación de realizar la misma, la **comisión negociadora** deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas modificaciones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

De conformidad a lo establecido en el **artículo 9, 2, del RD 901/20209, de 13 de Octubre** el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos anteriormente.
- 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.

Cuando concurren las circunstancias que determinan la obligación de revisar el Plan de Igualdad la comisión de seguimiento deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas revisiones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión de seguimiento.

1. PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento con relación a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de Igualdad requerirán del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión acudirá a los órganos de solución autónoma de conflictos.



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



ANEXO I. PROTOCOLO ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

1. Declaración de principios

El presente protocolo expresa el **compromiso de la Dirección de CLECE VITAM S.A.** con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto

de los mismos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el **artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

En este sentido, se establece, tal y como viene indicado por la normativa de aplicación, **los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo**; se identifican conductas que pudieran ser constitutivas de dicha tipología de acosos; se fija cómo dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como las medidas que pudieran articularse frente a dichas conductas. Por último, se identifican los principios a los que responde el procedimiento de actuación regulado en el presente documento, así como, el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución de los casos que pudieran darse.

2. Concepto de acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

2.1. Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual

Se consideran, como ejemplos, los siguientes **comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual:**

▪ VERBAL

- Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios impropios en el ámbito laboral sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

▪ NO VERBAL

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mails de contenido sexual de carácter ofensivo.

▪ FÍSICO

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

3. Concepto de acoso por razón de sexo

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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”.

3.1. Conductas susceptibles de ser calificadas acoso por razón de sexo.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Utilizar humor sexista.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

4. Medidas preventivas

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se adoptarán, entre otras las siguientes **medidas**:

- Se publicará este **Protocolo** en la Empresa de forma que la plantilla lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán **campañas de sensibilización**, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de **datos desagregados por sexo**, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se realizarán campañas de información y/o sensibilización a la plantilla sobre el protocolo de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como formación específica a todo el personal de la Compañía que participe en la gestión de este tipo de protocolos.
- La empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

5. Procedimiento de actuación

5.1. Principios rectores

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios rectores:

- I. **Prevención y sensibilización** del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- II. **Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.** Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen un deber de sigilo y confidencialidad respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante su tramitación. Desde el inicio del expediente se recomienda la **asignación de códigos numéricos** a las partes activas en el mismo.

- III. Respeto al **principio de presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora.
- IV. **Prohibición de represalias** de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- V. **Diligencia y celeridad** del procedimiento.
- VI. **Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.**
- VII. **Derecho a la privacidad en el tratamiento de sus datos personales** de conformidad a lo establecido en la LO 3/18, de 5 de diciembre, y en especial de la regulación establecida en sus artículos 6 y 9.

5.2. Reglas generales

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no **consta por escrito la comunicación** de hechos presentada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo regulado en el presente documento, la indicada persona trabajadora **podrá comunicar a la Empresa o a la Comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-**. El desistimiento tiene como consecuencia el archivo del expediente, pero no determina que por la Empresa no se sigan realizando labores de investigación sobre los hechos inicialmente denunciados.

Todas las comunicaciones que se realicen **durante la tramitación del protocolo** de acoso sexual o por razón de sexo **se realizarán por escrito**, debiendo utilizarse el modelaje adjunto al presente documento.

La apertura del Protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional para **ejercer su Derecho a la Tutela Judicial Efectiva**.

5.3. Fases

I. Conocimiento de los hechos

La comunicación de hechos podrá ser realizada **de forma directa por la persona trabajadora presuntamente afectada** por una situación acoso sexual y/o por razón de sexo **o por cualquier persona trabajadora de la mercantil** (mando intermedio, compañero/a de trabajo, representante de las personas trabajadoras) que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Para dicha comunicación se podrán utilizar los **siguientes canales**:

- Por comunicación de **Whatsapp** en el teléfono nº 646272700

- Vía canal habilitado por la Empresa: canalprotocolo@clecevitam.com
- Vía software de gestión de incidencias: **EthicsPoint** -Plataforma Navex-.

Código QR



La comunicación de hechos se hará siempre por escrito, según el modelo que se adjunta - Documento 1-(formulario comunicación de los hechos).

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por la Empresa, se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo **es necesario que sea la propia persona** trabajadora presuntamente afectada por la indicada situación, la que comunique los hechos a la Empresa en los términos y en la forma antes indicados. La Empresa informará a la persona presuntamente afectada por una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, de la **posibilidad de activar el presente Protocolo** mediante la realización de la comunicación de hechos por los cauces antes indicados.

II. Admisión a trámite

Una vez que la comunicación de hechos ha sido realizada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, y la misma, ha sido conocida por persona responsable de Igualdad en la Compañía o por la persona de referencia que se establezca por RRHH en cada dirección de operaciones/dirección regional; **se dará traslado de ésta en el plazo de 48 horas hábiles/72 horas naturales al representante de la Empresa en la comisión de investigación**, para que en su seno se determine si procede o no su admisión a trámite.

Si no concurriesen los elementos esenciales de las situaciones de acoso, se comunicará a la persona trabajadora su no admisión a trámite. Será potestativo acompañar dicha comunicación de informe sobre la causa de inadmisión.

En el documento de comunicación de hechos, deberá constar la **autorización expresa de la persona trabajadora de que los datos que en la misma se incorporan sean trasladados a todas las personas componentes de la comisión de investigación.**

Si concurriesen indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso, se acordará la apertura del expediente/protocolo.

III. Apertura del Protocolo

Comisión de investigación

Se constituirá una **Comisión de investigación** que estará **integrada por la parte Empresarial**, por la persona/as (dos personas) que la misma designe en cada momento, **y, por la Parte Social**, por dos personas que se designe/en de entre los/las integrantes de la comisión negociadora/seguimiento, siendo estas dos personas elegidas de forma rotativa según la representatividad de los sindicatos en la empresa, en cada momento.

Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener **formación en la materia**.

Se deberá **garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la Comisión de investigación**. En ningún caso la persona o personas designadas por la Empresa para formar parte de la comisión de investigación, podrá tener una **vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen**. En ningún caso las personas designadas por la Parte Social para formar parte de la comisión de investigación deberán tener vinculación directa con las personas afectadas por el expediente o con las organizaciones sindicales a las que, en su caso, se encuentren afiliadas las mismas. Si existieran dichas vinculaciones la/as persona/as afectadas por las mismas se retirarán de la comisión de investigación.

Expediente

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo por la Comisión de Investigación se creará un **Expediente al que se le asignará un código alfanumérico** y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del Protocolo, así como, la comunicación de hechos y la documentación e información que, en su caso, se hubiera aportado con la misma.

El/la representante de la Empresa en la Comisión de Investigación será el/la responsable del expediente, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta -citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido.

Inicio. Comunicación a las partes

Por el responsable del expediente se realizará comunicación en el plazo de 48 horas hábiles/72 horas naturales, con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado informándoles de la apertura del protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o por razón de sexo. La referida

comunicación se realizará, aunque la persona denunciante se encuentre en situación de baja médica. En este caso será dicha persona la que determinará si la tramitación del Protocolo continúa o no.

Fase de investigación

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los **principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.**

La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.

En cualquier caso, **se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, a los/las eventuales testigos, así como a aquellas personas trabajadoras del centro de trabajo o servicio objeto de la investigación que por el/la responsable del expediente se considere oportuno.** De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente. Si las entrevistas se realizaran por medios telemáticos se procederá a su grabación previa información a las personas objeto de éstas.

Será el/la responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. **Las demás personas componentes de la comisión de investigación, podrán participar de forma directa en las citadas diligencias, siempre y cuando las personas afectadas por dichas diligencias no se opongan, de forma expresa y escrita, a dicha participación.**

En cualquier caso, todas las personas integrantes de la comisión de investigación **tendrán acceso al expediente** que se tramite en su integridad. A tal efecto se deberá informar a las personas afectadas por las mismas que todos/as los/las componentes de la comisión de investigación tendrán acceso a los datos e información resultado de las diligencias practicadas, con la finalidad exclusiva de la tramitación del Protocolo y debiendo guardar el deber de sigilo y de confidencialidad sobre su contenido.

En las citaciones/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas, se les informará sobre su **derecho a ser asistidos por un/una representante sindical, abogado/a o cualquier persona de su confianza**, si así lo desea.

Medidas cautelares

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a la Compañía, la adopción de medidas cautelares.

Algunos **indicadores** que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes:

- Afectación manifiesta por la situación, miedo, insomnio, incomprensión en su entorno laboral, amenazas, etc.

Algunas de estas **medidas** podrían ser:

- **cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.** Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o un menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas, salvo que medie causa justificada.

La adopción de medidas cautelares **no supondrá**, en ningún caso, una **predeterminación del resultado del Protocolo**.

Fase de resolución

Finalizada la fase de investigación el/la responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo, elaborará un **informe de conclusiones** en el que se incluirán:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares, en su caso.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Dicho informe de conclusiones se presentará al resto de los/las componentes de la comisión de investigación para su valoración, **consulta y participación**, como paso previo a su remisión a la Dirección de **la Empresa, para que por esta se adopten las decisiones que se consideren oportunas en el plazo de un mes.**

La decisión de la Compañía será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación, en un plazo máximo de siete días.

En el caso de la persona denunciada, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar **medidas disciplinarias**, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

CLECE VITAM S.A. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

La vigencia de este protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte, siendo del 23 de febrero de 2023 hasta el 22 de febrero de 2027.

6. Glosario de términos protocolo acoso

Acoso sexual: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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.

Discriminación directa por razón de sexo: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se ejerce sobre una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo.

Responsable de Expediente: coordinador/a y responsable principal de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, con el rol principal de abrir y cerrar un caso de acoso y tomar decisiones sobre departamentos a intervenir y modos de actuar, así como administrar el expediente.

Informe organizativo: informe elaborado por el/la responsable del expediente con la finalidad de analizar, a partir de las entrevistas realizadas, la situación del centro de trabajo y proponer medidas correctoras que podrán ser tenidas en cuenta en el informe final.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman por parte de la Empresa cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

Medidas correctoras: conjunto de acciones acordadas y definidas por la empresa en el informe final de caso de acoso para corregir la situación denunciada.

ANEXO II. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La **Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 noviembre 1991**, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el **acoso sexual** y propone la siguiente definición:

«La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación de este, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de esta; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

En tal sentido son elementos para destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable.

Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.

Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

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

Derecho comunitario.

La preocupación por la cuestión del acoso sexual en las relaciones de trabajo en el ámbito de la Unión Europea se enmarca en las políticas de igualdad entre sexos y, entre sus primeras referencias, está la Resolución de 11706/1986 del Parlamento Europeo, sobre agresiones a la mujer. En la citada Resolución se insta a la Comisión Europea a examinar las legislaciones nacionales en esta materia, surgiendo de su

análisis el Informe sobre el problema de acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas elaborado por D. Michael Rubenstein.

Si bien en el mismo no fue aprobado dio lugar a la aprobación de la Resolución de 29/05/1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, así como la Recomendación de 27/11/1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incorporando, además, en su Anexo, el código de conducta para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad se pueden destacar otras disposiciones comunitarias no vinculantes como son:

Declaración 19/12/1991 del Consejo de las Comunidades Europeas.

Resolución del 11/02/1994 del Parlamento Europeo sobre la designación de un Consejero en las empresas para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad la Comisión de las Comunidades Europeas reiteraba en el Cuarto programa comunitario para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres 1996/2000, en el objetivo 5.3, su intención de aprobar en esta materia un instrumento normativo vinculante.

Por último, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europea y del Consejo, de 23/09/2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo incorpora una definición del “acoso relacionado con el sexo” y otra definición de “acoso sexual”.

Acoso es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Marco normativo nivel nacional

El acoso sexual está contemplado en el ordenamiento jurídico español con un tipo penal autónomo y como una infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios **derechos fundamentales**, como son:

- a) el derecho a la intimidad (**art.18.1 de la Constitución Española, CE**)
- b) el derecho a la integridad física y moral (**art. 15 CE**) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.

c) el derecho a la igualdad (**art. 14 CE**) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la **legislación laboral** aborda la cuestión.

Así, el **RD Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, en su Sección 2º** (Derechos y deberes laborales básicos), **art. 4** (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho; e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación, y frente al acoso sexual y por razón de sexo».

Por su parte, el **art. 50.1.c.** señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario (...)». (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del **art. 4.2.e**)).

Continúa el articulado del ET señalando en su **art. 50.2.** que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» (que según fija el **art. 56.1** es una indemnización de equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades).

Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

El **RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, “El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

En último lugar, la **legislación penal** recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP).

En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su **art. 184**, establece que:

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.1.

En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el art. 443 dice: 1. Será castigado con la pena de prisión de uno a dos años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquel o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a su superior.

En relación con lo anterior, añade el **art. 444**: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social ha modificado el artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral,

donde se afirma que “las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo (sobre tutela de los derechos de libertad sindical)” con la finalidad de especificar que está “incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, define los mismos como situaciones discriminatorias, y considera



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, artículos 7 y 8. Por su parte, el artículo 9 trata la indemnidad frente a represalias.

En su artículo 48, establece que las empresas deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La ley asimismo prevé las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias que deberán ser tenidas en cuenta por las empresas en la elaboración del plan de igualdad.

L.O. 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual («B.O.E.» 7 septiembre).

Comunicación de hechos

Datos a cumplimentar por la persona trabajadora			
Nombre y apellidos			
DNI	Teléfono	Correo electrónico	
Puesto		Turno/Horario	
Centro de Trabajo		Provincia	
Responsable del centro			
¿Desea que se informe de su denuncia al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal de su centro de trabajo? (marque con una X su opción) SI NO <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
¿Solicita la presencia de algún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal de su centro de trabajo durante su entrevista? (marque con una X su opción) SI NO <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
CONSENTIMIENTO: Consiento que, con motivo del proceso de investigación y en virtud del Protocolo de Acoso Laboral establecido, Clece Vitam, S.A. me informe de notificaciones, citaciones e información (no sensible) a través del número de teléfono o del correo electrónico arriba indicado. (En el caso de realizar cambios de estos datos rogamos nos los comuniquen para su actualización)		Firma:	
HECHOS:			
En _____, a _____ de _____ de 20__			
El/La trabajador/a			

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS - (REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.)	
Responsable	CLECE VITAM, S.A.
Finalidad	Gestión laboral.
Legitimación	Ejecución de un contrato, Consentimiento del interesado/a, Interés legítimo
Destinatarios	Se cederán datos a terceros por obligación legal o con el consentimiento del interesado.
Derechos	Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional.
Información adicional	Se entrega al interesado/a

ANEXO III. GLOSARIO

Acciones positivas: son medidas específicas, a favor del género menos representado, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto del otro sexo 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.

Brecha de género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial: diferencia porcentual superior al 25 %, entre los salarios medios de hombres y mujeres, no existiendo una justificación objetiva para la misma.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno 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.

Desagregación de datos 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, visibilizando la discriminación.

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.

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).

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) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIEMH, Art.3).

Igualdad efectiva: existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

Infrarrepresentación femenina: ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores. 40%/60%

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 de género: análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

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 (LOIEMH, Art.46).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de

igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (LOIEMH, Art.43).

Salud laboral con perspectiva de género: análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

Segregación horizontal: concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Trabajo de igual valor: un trabajo tendrá 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.

Tutela jurídica efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOIEMH, Art. 44.1).

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, ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos.



Dña. Silvia Espinosa López

Secretaría de Mujeres y políticas LGTBI.
FSS-CCOO

Dña. Milagros Rodríguez Campano

Delegada de Personal FSS CCOO

Dña. Erika Rodríguez Benito

Delegada de Personal FSS CCOO



Dña. Rosario García Ramos

Responsable de Planes de Igualdad de la UGT
– Servicios públicos

Dña. Raquel Esteban Gutiérrez,

Miembro de la RLPT por UGT-SP.



D. Vicente Ortega Rey

Representante Legal CLECE VITAM S.A.

Dña. Leticia San José Barriga

Responsable Dpto. RRHH

Dña. Marisol Quintana Fernández

Técnica RRHH e Igualdad

Dña. Jennifer González Martín

Técnica Dpto. RRLL

Dña. Clara Sánchez Hernández

Técnica de Igualdad.