

# PLAN DE IGUALDAD DE LA RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JOSÉ

*Plazo de vigencia: noviembre de 2023- noviembre de 2027*



Con la colaboración de:



## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD
5. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD
  - 5.1 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA
  - 5.2 CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN DE PERSONAL
  - 5.3 CONCLUSIONES PRINCIPALES
6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS
8. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

### ANEXOS:

- INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA
- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

## 1. PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente documento contiene el **Plan de Igualdad de la Residencia ancianos San José**, previa realización del diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la entidad.

Este Plan recoge las medidas necesarias para poder impulsar la igualdad, de forma real y efectiva, en todos los procesos de la organización, dentro del marco normativo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Esta establece en su artículo 5 el principio de garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público. En su artículo 45 también establece la obligación de todas las entidades de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Además, de acuerdo con las modificaciones acontecidas a la citada Ley con la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2029, de 1 de marzo, *de Medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, todas las entidades que tengan una plantilla de 50 o más personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar obligatoriamente un Plan de Igualdad. También aquellas entidades que, aún teniendo menos personal en plantilla, lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador. Para el resto de las entidades, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria. En este último supuesto se ubica el presente **Plan de Igualdad de Residencia ancianos San José**, que ha sido realizado **de modo voluntario** y está elaborado según lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, un Plan de Igualdad es 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".

La transversalización de género en las organizaciones es un reto que requiere de un importante trabajo de análisis e incorporación de políticas y prácticas transformadoras e igualitarias. Por ello, **este Plan pretende dar respuesta a los nuevos retos que plantea una sociedad como la actual, fomentando culturas organizativas más igualitarias y promoviendo la aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad de género, en especial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.**

El hecho de que una organización como es **Residencia ancianos San José**, elabore y ponga en marcha un Plan de Igualdad supone una enorme oportunidad para hacer llegar la igualdad de género en sus metodologías de trabajo, prácticas cotidianas, filosofía y principios, adaptándose a su vez a contextos de transformación, modernización y fortalecimiento de la organización.

Asimismo, hay que tener en cuenta que las residencias de personas mayores son un sector altamente feminizado, que destaca por tener unas cargas de trabajo elevadas y condiciones, en ocasiones, precarias, barreras en la conciliación y corresponsabilidad, que se han agudizado tras la pandemia. Precisamente, la crisis sanitaria por Covid-19 ha evidenciado la importancia del trabajo en las residencias de mayores, las dificultades y esfuerzos en la gestión, atención y cobertura de los derechos de las personas mayores, así como la saturación y sobrecarga física y emocional del personal. Estas situaciones de desigualdad en ámbitos feminizados pueden pasar más desapercibidas y ser más invisibles, ya que se presupone erróneamente que por el hecho de haber más presencia de mujeres existe una mayor igualdad, cuando la realidad es que en este tipo de sectores se tiende también a reproducir estereotipos y sesgos de género discriminatorios. Por ello, el presente Plan de Igualdad de la Residencia ancianos San José supone un valor añadido a su propia labor en materia de responsabilidad social, ya que ejerce una gran influencia social, lo que subraya su papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades. No obstante, cabe señalar que el compromiso de esta organización con la igualdad y la transversalidad de género no nace con el presente Plan de Igualdad, ya que alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres ha sido, desde hace muchos años, una de las prioridades de la entidad.



La Residencia San José de Valtierra (Navarra) es una fundación de carácter social constituida en el año 1953 con la finalidad de acoger a personas mayores prestando servicios residenciales y de estancias diurnas en un ambiente cálido y familiar, de forma integral y personalizada; en la que nunca prima el afán

económico y cuyo fin es conseguir el máximo nivel de calidad de vida posible, tanto para los residentes como para sus familiares.

Se trata de una residencia mixta (dependientes y no dependientes), con plazas concertadas por el Gobierno de Navarra, asociada a LARES, Federación Nacional de Residencias de carácter solidario.

A continuación, se muestra con detalle cuál es la misión, visión y valores de la Residencia de Ancianos San José:

#### **MISIÓN**

Fundación sin ánimo de lucre que acoge a personas mayores y presta servicios de forma integral, personalizada y en un ambiente familiar, con el fin de conseguir la máxima satisfacción de residentes y familias.

## VISIÓN

Residencia San José Valtierra tiene como visión "ser una residencia de implantación firme y duradera, líder en su sector por su calidad y originalidad en los servicios prestados".

## VALORES

- Igualdad de trato y Atención individualizada, tanto a residentes como a sus familiares.
- Consideración de la vejez como una etapa de plenitud de vida y experiencia en todas sus dimensiones.
- Valoración del desempeño e implicación activa con las personas residentes en el centro.
- Desarrollo profesional y trabajo en equipo.
- Participación de nuestro entorno y sociedad en actividades que potencien la solidaridad y el factor humano.
- Colaboración permanente con la Administración.

## RECURSOS HUMANOS



En cuanto a la plantilla, está formada por 41 personas, de las que 34 son mujeres y 7 son hombres. Se trata de un equipo multidisciplinar, formado por personal de enfermería, lavandería, terapia ocupacional, cocina, fisioterapia, cuidador/a, servicios públicos, coordinación, dirección, mantenimiento y portería. El puesto de cuidador/a es el que alberga más volumen de personal.

Las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo de este personal son:

- El **Convenio de Hostelería de Navarra** para todo el personal, excepto para el personal técnico y dirección que se rige por el **Convenio de la Administración pública de Navarra**.
- Demás legislación vigente de ámbito superior que resulte de aplicación.

El equipo de trabajo de la Residencia está al servicio de las personas mayores que viven en esta entidad y de sus familias para proporcionarles una asistencia humanizada y una atención constante.

La Residencia San José se concibe desde sus inicios con una clara vocación de servicio y protección a la figura de las personas mayores. De ese modo, la filosofía de la entidad se basa en el Cuidado y Atención Centrada en la Persona (ACP) junto con un ambiente cálido y cercano.

Por otro lado, la Residencia San José también entiende que para lograr esta línea de actuación es necesario fomentar hábitos saludables y el buen cuidado de su propia plantilla, pues son una parte esencial e imprescindible para el buen funcionamiento de su centro.



### CERTIFICADOS DE CALIDAD OBTENIDOS

Precisamente, ese servicio de calidad se convierte también en una garantía para residentes, familiares y plantilla de la Residencia. Así lo corroboran los certificados y reconocimientos que valoran su continuo y creciente compromiso con la calidad.

### TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD

Esta contextualización de la historia y de la cultura organizacional de Residencia San José deja de manifiesto su capacidad para favorecer la implantación con éxito del Plan de Igualdad que se está elaborando. Por ejemplo, teniendo en cuenta que la actividad se desarrolla desde 1953, la Residencia San José se ha tenido que ir adaptando a las nuevas exigencias y demandas del sector, así como a las diferentes innovaciones tecnológicas y digitales, por lo que esta capacidad de asumir nuevos retos es factor indicativo de una mayor garantía de ser capaz de integrar la igualdad como un nuevo desafío con el que seguir progresando.

Del mismo modo, la inclusión de valores sociales que se exponen en la filosofía de la Residencia San José, como la preocupación por ofrecer una atención integral a las personas mayores, la promoción de hábitos saludables y el cuidado a la plantilla representan un buen soporte sobre el que sustentar el principio de igualdad entre mujeres y mujeres de modo transversal en la entidad e incorporarla de modo explícito entre los objetivos y filosofía de la fundación.

Además, los diferentes certificados de calidad que ha obtenido suponen una fortaleza para incluir, entre sus objetivos de mejora continua y los indicadores de evaluación, otros relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, en la encuesta realizada a la plantilla <sup>1</sup>sobre su percepción de la igualdad en la organización, el 74% de las personas que han respondido a la misma está de acuerdo

<sup>1</sup> Para la realización del presente diagnóstico, se ha llevado a cabo una encuesta a la plantilla con el objetivo de conocer su percepción en materia de igualdad en el ámbito laboral de Residencia de Ancianos San José. La encuesta se ha enviado al total de personas trabajadoras de la entidad a través de los canales de comunicación habituales, siendo confidencial y anónima. La encuesta ha sido respondida por el 46% de la plantilla. Al no haber respondido, al menos, el 60% de la plantilla,

con que la entidad está sensibilizada y comprometida con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por todo ello, se considera que la **Residencia San José posee las oportunidades y fortalezas necesarias para implementar con éxito el Plan de Igualdad** y seguir avanzando en el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales de la fundación. Con este objetivo, Residencia San José declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. Paralelamente se compromete a impulsar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo con este compromiso la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de su política interna.

Las características que rigen el Plan de Igualdad de la Residencia son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la empresa y representación de la plantilla.
- **Dinámico.** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

Los pasos que se han seguido para desarrollar este Plan de Igualdad son los siguientes:

1. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
2. **Constitución de la Comisión negociadora.** Conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras de conformidad con el artículo 5 del RD 901/2020 que regula el procedimiento de negociación de los planes de igualdad.
3. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad** entre mujeres y hombres y redacción de un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora recogido en el presente Plan.
4. **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad que queda recogido en forma de medidas en el presente Plan.
5. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se procederá a realizar una difusión de este, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos


las respuestas no se consideran representativas, pero son orientativas de cara a obtener conclusiones en el presente diagnóstico.

- humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
6. **Implantación y ejecución de las medidas**, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan.
  7. **Seguimiento y evaluación** de este según lo estipulado en el presente Plan.

## 2. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD

---

A continuación, se expone la garantía del compromiso de la alta dirección de la entidad frente a la igualdad.



En Residencia San José, somos conscientes que nuestra gestión organizacional tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el 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 entidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación de un **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido, el Plan de Igualdad de nuestra entidad supondrá 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.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión de la entidad que producirá, sin lugar a duda, una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

### 3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Las partes legitimadas que han negociado y aprobado el presente Plan de Igualdad son:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
<b>EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:</b>
• Eduardo Mateo Miranda
• Nuria Catalán Sanz
• Nerea Guerra Irisarri
<b>EN REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA:</b>
• M <sup>a</sup> Guadalupe Tiraplegui Chiquirrin
• M <sup>a</sup> Isabel Asensio Carranza
• Cecilio Sanguesa Alzuri

### 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad ha de servir como una referencia de trabajo para la residencia, por ello, se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de Residencia San José, así como a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios de la empresa usuaria, tal y como lo estipula la previsión del artículo 10 del RD 901/2020, de 13 de octubre. También quedarán incluidas dentro del presente Plan de Igualdad todas aquellas personas que, dentro del periodo de vigencia de este, entren a formar parte de la entidad y aquellas personas que colaboren con la entidad, independientemente de la relación o el tipo de contrato del que dispongan con la residencia.

Asimismo, teniendo en cuenta que la entidad cuenta con un único centro de trabajo situado en Valtierra (Navarra), el ámbito territorial del Plan de Igualdad se circunscribe a esta comunidad.

En cuanto al periodo de vigencia, el Plan de Igualdad tiene un periodo de vigencia de 4 años, entrando en vigor tras su firma, en noviembre de 2023 hasta noviembre de 2027. Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. De cualquier modo, seis meses antes de la finalización del periodo de vigencia, la Comisión Negociadora procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

## 5. INFORME DEL DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD

A continuación, se muestra el resumen de diagnóstico en materia de igualdad del personal la Residencia San José.

La finalidad de este diagnóstico es identificar y estimar la existencia y magnitud de las posibles desigualdades y dificultades que puedan impedir alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la entidad. De ese modo, se establecen los siguientes objetivos:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en la gestión de la Residencia San José.
- Analizar la situación de partida de la plantilla para detectar si existen diferencias en las posiciones ocupadas por trabajadoras y trabajadores.
- Detectar posibles discriminaciones, desigualdades o sesgos de género en las prácticas de gestión del personal.
- Formular recomendaciones y propuestas para corregir las desigualdades y necesidades detectadas en este diagnóstico, determinando los ámbitos prioritarios de actuación para la elaboración de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

La metodología utilizada para la obtención y análisis de los datos se ha basado en la introducción de la perspectiva de género.

Todos los datos de este informe de diagnóstico se presentan desagregados por sexo.

Para la elaboración de esta información, se han contado con diversas herramientas y metodologías de análisis, como la herramienta del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Igualdad y la correspondiente Guía de Auditoría Retributiva.

Asimismo, se ha revisado la información de documentos de referencia para la entidad tales como: el Convenio Colectivo de aplicación. También se ha revisado la base de datos del personal, el Registro Retributivo del año 2022, el organigrama de la organización, las últimas ofertas de empleo publicadas, el Plan de Formación del año 2022...

Todo ello ha sido complementado con la información proporcionada desde la dirección y el departamento de personal de la Residencia San José a través de diferentes entrevistas y reuniones, así como los cuestionarios realizados a la plantilla de la entidad para conocer sus necesidades y su percepción sobre la integración del principio de igualdad en la organización. Toda esta documentación ha permitido analizar las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional

- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva <sup>2</sup>entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se han añadido a estas materias otras como la protección de las mujeres víctimas de violencia de género, la comunicación incluyente y el lenguaje no sexista, la seguridad y la salud laboral y la relación de la organización con su entorno. Si bien el análisis de estas materias es de carácter voluntario, en el marco de la negociación del Plan de Igualdad y su diagnóstico previo, las partes negociadoras han acordado incorporarlas con el objetivo de reforzar el diagnóstico y eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

Se incluye y se detalla para cada una de dichas materias:

- Datos cuantitativos desagregados por sexo
- Información cualitativa.
- Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos.

El periodo de referencia de los datos analizados en el diagnóstico es el año 2022. No obstante, se tiene en cuenta otros periodos de referencia más amplios para el análisis de algunas materias en relación con lo estipulado en el Anexo del RD 901/2020<sup>3</sup>, de 13 de octubre.

La fecha de recogida de información de estos datos ha sido desde julio de 2023 a agosto de 2023, siendo realizado el diagnóstico y aprobado por la Comisión Negociadora en octubre de 2023.

Las personas físicas y jurídicas que han intervenido en la elaboración de dicho diagnóstico han sido quienes componen la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con el asesoramiento del Grupo Lares, entidad que cuenta con un servicio de consultoría en materia de planes de igualdad específico para las residencias asociadas.

<sup>2</sup> La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva (art.7 RD 902/2020). El contenido de la auditoría retributiva queda establecido en el artículo 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre, conforme al cual se debe realizar la valoración de los puestos de trabajo de la empresa y establecer de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades.

<sup>3</sup> El Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, hace referencia a distintos periodos dependiendo del análisis de las distintas materias, en ocasiones de un año (por ejemplo, los ingresos y ceses producidos en el último año), de los últimos años (por ejemplo, datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años) e incluso hace referencia a los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico (apara analizar la infrarrepresentación femenina en la empresa).

## **5.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA**

### **PLANTILLA TOTAL SEGÚN SEXO**

En la fecha de referencia de los datos de este diagnóstico (2022), la plantilla del personal de la Residencia de ancianos San José está compuesta por un total de 41 personas, de las que 34 son mujeres y 7 son hombres. Se trata, por lo tanto, de una plantilla con una presencia mayoritaria de mujeres. No obstante, es de resaltar que dicho resultado no es fruto de una discriminación directa<sup>4</sup>, sino de la realidad social, ya que aún existen estereotipos y roles de género<sup>5</sup> que siguen estando presentes, siendo así propio del tipo de sector y de la actividad de la entidad, que se dedica al ámbito de los cuidados y a la atención residencial de personas mayores y en situación de dependencia, que este trabajo esté protagonizado mayoritariamente por mujeres. Esta forma de ocupacional profesional en función del sexo es lo que se denomina segregación laboral horizontal.<sup>6</sup>

Es importante, no obstante, reseñar que el hecho de que la entidad esté feminizada<sup>7</sup> es ya, en sí mismo, un elemento de desigualdad que conviene corregir, adoptando medidas encaminadas a conseguir una presencia equilibrada en todos los puestos y niveles.

### **PLANTILLA TOTAL SEGÚN SEXO Y EDAD**

La media de edad de la plantilla se sitúa en 46 años, siendo 45 la media de edad los hombres y 46 la media de edad de las mujeres.

### **PLANTILLA TOTAL SEGÚN SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS**

Atendiendo a los datos analizados, la mayoría de la plantilla cuenta con un Grado Medio. El nivel de formación es acorde al puesto en el que ejercen sus trabajos hombres y mujeres y a las exigencias de cada puesto de trabajo, no produciéndose una sobre o infra cualificación.

### **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO Y PUESTO DE TRABAJO**

Por un lado, la mayor parte de los puestos están feminizados, especialmente aquellos que cuentan con mayor volumen de personal, como es el caso de cuidador/a. También se encuentran feminizados los puestos de cocina, coordinación, enfermería, fisioterapia, lavandería, terapia ocupacional y servicios múltiples. Los puestos masculinizados son dirección y mantenimiento. El único puesto que se encuentra en equilibrio entre mujeres y hombres es el de portería.

<sup>4</sup> La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 6.1, 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

<sup>5</sup> Los estereotipos de género son ideas generalizadas y preconcebidas sobre las características, roles y actitudes que se asignan a hombres y a mujeres de manera diferenciada. Se reproducen en el ámbito laboral generando segregación y diferencias a nivel de ocupación, sector, ámbito de trabajo, metas, aspiraciones y desarrollo profesional, lo que se conoce como sesgos laborales.

<sup>6</sup> La segregación horizontal supone que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones, existiendo una correlación entre sectores feminizados y peores condiciones laborales y retributivas.

<sup>7</sup> Se considera entidad feminizada aquella en la que las trabajadoras son más del 60%.

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y ÁREAS/DEPARTAMENTOS

El área de atención directa, que corresponde al puesto de cuidador/a, es el que albergan más volumen de personal, estando feminizada. El resto de áreas también están feminizadas, a excepción de dirección y mantenimiento que están masculinizadas. El único departamento que está equilibrado es el de portería.

### PLANTILLA TOTAL POR SEXO Y ANTIGÜEDAD

La tasa de antigüedad es elevada: la media de antigüedad es de 7 años. No obstante, también es importante resaltar que el 46% de la plantilla tiene menos de 4 años de antigüedad, por lo que hay un índice importante de rotación propio del sector, ya que al ser el servicio de cuidados las 24 horas y los 365 días, se necesita poder contar con personal para cubrir vacaciones, bajas y excesos de jornada, especialmente en lo referente al puesto de auxiliar que es en el que existe un mayor volumen de personal.

El porcentaje de mujeres es mayor en el tramo de antigüedad de entre 10 y 14 años, situación normal atendiendo al elevado número de trabajadoras y al sector históricamente feminizado. Por su parte, los hombres destacan en el tramo de antigüedad de entre 1 a 4 años. Este dato podría ser el indicativo de una incorporación más reciente de los hombres a sectores históricamente feminizados como este. Misma razón que explica la mayor antigüedad de las mujeres.

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO, TIPO DE CONTRATO Y GRUPO PROFESIONAL

En cuanto a la modalidad de contratación, la tipología mayoritaria del personal es fijo: siendo el 85% de los contratos de las mujeres indefinidos y el 86% de los contratos de los hombres indefinidos. Todos los contratos de tipo fijo-discontinuo corresponden a las mujeres, suponiendo el 6% de sus contratos. En cuanto a los contratos temporales, son mayores para los hombres que para las mujeres, ya que, teniendo en cuenta el porcentaje de cada sexo en plantilla, el 6% de los contratos de las mujeres son temporales y el 14% de los hombres también lo son.

Todos los grupos profesionales están feminizados a excepción de dirección que es unipersonal y recae en un hombre.

La mayor parte de la plantilla se concentra en el grupo de Auxiliar, correspondiente al puesto de cuidador/a que es donde se concentra la mayor parte del personal.

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO, TIPO DE JORNADA Y HORARIO

La mayor parte de la plantilla trabaja a jornada completa y en horario continuo.

La jornada parcial es ejercida en exclusiva por mujeres, siendo el 6% de las mujeres quienes tienen este tipo de jornada

El horario partido lo tienen también en exclusiva las mujeres, siendo ejercido por el 9% de las mujeres.

## 5.2 ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

A continuación, se ofrece información y valoración con perspectiva de género de todas las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se detalla, para cada una:

- Información acerca de las estrategias de gestión.
- Datos sobre la participación de mujeres y hombres en cada proceso.
- Valoración de la situación de dicha área de gestión en términos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El proceso de selección y contratación se inicia con la detección de una necesidad de contratación, a partir de la que se elabora un perfil previo en función del puesto a cubrir y se detallan las funciones a desempeñar, la formación necesaria y la trayectoria profesional que se va a requerir a las personas candidatas.

El siguiente paso es la redacción de la oferta de empleo en la que se define con claridad el perfil del puesto, la descripción de las tareas a realizar, las competencias y requisitos valorables, ajustándose a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones de este. Además, el lenguaje en las ofertas de empleo se ha cuidado: existe una instrucción expresa para la utilización de un lenguaje inclusivo y un estilo de redacción estipulado. Sin embargo, no se hace referencia expresa al compromiso de la entidad con la igualdad.

Las ofertas se difunden en el INEM, en Colegios Oficiales, escuelas profesionales y redes sociales. De tal modo que los canales de reclutamiento posibilitan que la información llegue por igual a mujeres y hombres. Además, se da prioridad a la difusión de la oferta a nivel interno a través del grupo de trabajo oficial.

El sistema de reclutamiento se basa en la recepción de currículums a través del correo electrónico.

En el primer barrido se selecciona a los perfiles que cumplen con los requisitos estipulados en la oferta de empleo redactada (experiencia profesional, estudios...). Posteriormente, se lleva a cabo una entrevista personal. Dichas entrevistas se llevan a cabo a partir de cuestionarios abiertos. En ningún caso se pregunta a las personas candidatas sobre cuestiones sociofamiliares, que nada tienen que ver con el puesto a cubrir.

El equipo responsable del proceso valora las respuestas en función de los requisitos para el puesto y se comunica la decisión a la persona escogida, aunque no existe un sistema de baremación como tal, simplemente se tiene en cuenta la experiencia y permanencia en el sector.

Tras la contratación, la entidad acoge a la persona contratada y le explica las características y las prácticas de funcionamiento de la entidad.

Esta selección de personal es llevada a cabo por la dirección y parte del equipo técnico, formando parte tanto del cribaje curricular como de las entrevistas: el director y las enfermeras, considerando de vital importancia estas últimas para constatar que la persona a la que se va a seleccionar conoce y aplica el modelo de trabajo de Atención Centrada en la persona. Es un equipo mixto y con formación en igualdad.

Durante el periodo de 2022 se han contratado al mismo número de mujeres que de hombres. El tipo de contrato ha sido el mismo para ambos sexos: indefinidos a jornada completa. Los dos hombres contratados se han incorporado uno en portería y otro en atención directa. Por su parte, las dos mujeres contratadas ha sido para atención directa. En años anteriores se mantenía la misma plantilla.

Además de estas cuatro contrataciones, durante el 2022 se han realizado otras contrataciones para sustituciones. Son contrataciones de tipo temporal porque son para cubrir al personal fijo que se marcha de vacaciones o están de baja. También se han recibido más currículos de mujeres que de hombres, debido a la feminización del sector. En cuanto a los ceses, en 2022 no se ha producido ningún cese, a excepción de los contratos de sustitución por vacaciones y/o bajas antes comentados. Por ende, la causa común ha sido el fin de contrato temporal.

### FORMACIÓN

La actividad formativa se organiza a través de un Plan de Formación interno que se va revisando anualmente atendiendo a las necesidades de la plantilla. Para diseñar esta formación se lleva a cabo un proceso de detección de las necesidades formativas de la plantilla, teniendo en cuenta la observación en el trabajo diario que se realiza, las dudas que van surgiendo a nivel asistencial y a nivel técnico... Además de ello, se recogen peticiones de las personas trabajadoras. También se cuenta con la Representación Legal de las personas trabajadoras. Una vez fijada la formación, se comunica internamente a todo el personal.

Las formaciones que se llevan a cabo son tanto de modo presencial como online. Entre las opciones formativas no existe formación destinada a la promoción profesional ni planes de carrera, pero sí aparecen materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, tales formaciones han sido de carácter voluntario y ha asistido un pequeño porcentaje de la plantilla.

Cabe destacar que la mayoría de la formación es voluntaria. Además, se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir. En caso de que se realice fuera del horario, se compensan las horas de formación.

En cuanto al personal que imparte los cursos, no se tienen en cuenta cláusulas de igualdad a la hora de contratar a la empresa adjudicataria. No se valora explícitamente que las personas formadoras posean formación en igualdad y que los materiales y contenidos utilicen un lenguaje no sexista.

Durante el último año, se han formado un total 13 personas: 11 mujeres y 2 hombres, lo que representa que solo se han formado el 32% de las mujeres y el 29% de los hombres. Por modalidad de formación, 11 personas en formato online, 10 mujeres y un hombre. Esto supone que, teniendo en cuenta el peso de cada sexo en plantilla, se han formado a distancia el 29% de las mujeres y el 14% de los hombres. Mientras que en formato presencial se han formado 2 personas, un hombre y una mujer, siendo la participación de las mujeres menor cuando es formato presencial.

### PROMOCIÓN PROFESIONAL

No se han producido promociones, por lo que no se ha necesitado establecer un plan de carrera con los criterios a valorar, de tal modo que no se utilizan pruebas selectivas ni valoración de méritos ni desempeño.

Teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por sexo y nivel de responsabilidad, el único puesto de responsabilidad está masculinizado.

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


Las medidas son estipuladas en el Convenio de aplicación y las mejoras en materia de conciliación de la nueva legislación pertinente: el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, que introduce modificaciones y novedades en los permisos y derechos laborales por conciliación.

Se han analizado los datos correspondientes al año 2022 sobre las medidas de conciliación solicitadas por mujeres y hombres, encontrando diferencias, pues solo mujeres han hecho uso de tales medidas destinadas al cuidado de menores. Asimismo, como se ha analizado previamente, el 6% de las mujeres en plantilla tiene una jornada reducida y el 9% de las mujeres trabaja a horario partido. Este hecho puede estar relacionado con la persistencia de la división de roles entre las mujeres y los hombres.

Asimismo, cabe señalar que no se ha sistematizado la detección de necesidades en materia de conciliación de la plantilla. Tampoco se encuentran recogidas en un documento específico al que todas las personas trabajadoras tengan acceso. De hecho, en la encuesta dirigida a la plantilla, el 58% del personal admite que la entidad no le ha informado de las medidas y considera que no se promueven lo suficiente, siendo este apartado uno de los menos valorados por la plantilla

En otro orden de asuntos, por un lado, debido a las funciones propias del sector, de atención residencial y cuidado de personas mayores, no existe la modalidad de trabajo a distancia en la entidad. Por otro, la entidad respeta la desconexión digital fuera del horario de trabajo, si bien no existe un protocolo escrito para tal caso, con la finalidad de garantizar el tiempo de descanso y facilitar la conciliación corresponsable, de tal modo que todas las reuniones y formaciones se realizan en horario laboral. De la misma manera, tampoco existen exigencias de disponibilidad no justificada.


## RETRIBUCIONES



El sistema de clasificación profesional, la política y las tablas salariales se rigen según los criterios que determina el Convenio Colectivo de aplicación, que relaciona los niveles profesionales y las percepciones salariales, y su respectivo anexo con las tablas salariales. En el Convenio Colectivo no se establecen beneficios sociales (Dietas y kilometraje. Gastos escolares, ayuda al transporte colectivo). Además, no hay complementos de puestos que se negocian de manera particular.




Se elabora anualmente un Registro Retributivo, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, siguiendo la exigencia para todas las empresas señalada en el Real Decreto-Ley 6/2019 y desarrollada en el Real Decreto 902/2020.



Tal y como señala el artículo 1 del ya citado Real Decreto 902/2020, todas las personas trabajadoras tienen derecho a acceder al registro retributivo mediante el traslado de su contenido a la representación legal de las personas trabajadoras. En este sentido, la representación legal de las personas trabajadoras tiene total acceso al contenido íntegro del mismo. Los resultados de los cálculos de las brechas salariales en el importe efectivo promedio muestra

La brecha salarial en los promedios totales de mujeres y hombres es de 4,53%, siendo el salario mensual de las mujeres inferior en 1225,23 euros en las retribuciones efectivas, proveniente, sobre todo, en que el puesto de mayor responsabilidad lo sustenta un hombre y, por su cometido y su alto grado de responsabilidad requiere un mayor sueldo.

Por grupos profesionales, no existen brechas en el salario base efectivo en los Grupos 1, 10 y 5 porque solo existen hombres en plantilla. Sin embargo, si se detecta una brecha de -225% en el Grupo 2 y de 14% en el grupo 9. Teniendo en cuenta el total de las retribuciones efectivas, la mayor brecha se da en el Grupo 2 (-268%) a favor de las mujeres, ya que muchos de los hombres no han trabajado durante el año completo evaluado. En lo que respecta al Grupo 6, existe una brecha total de las retribuciones de 5% a favor de los hombres por el tipo de jornada.



Si se realiza el análisis de las retribuciones equiparadas, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad, en relación con las categorías profesionales atendiendo al puesto de trabajo, la diferencia de la media varía: La media de ingresos el total de las retribuciones equiparadas de los hombres es inferior al de las mujeres en un 3% en el grupo 2 y en Grupo 9 en un 14. Estas diferencias se deben al complemento de resultado y a las indemnizaciones.

Por último, reseñar que, en la encuesta realizada a la plantilla, el 83% considera que las retribuciones en la entidad se establecen desde criterios de igualdad.

Por ende, las diferencias existentes en los complementos salariales se justifican por razones ajenas a una discriminación retributiva por sexo.

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En lo referente a la clasificación profesional, se detalla el listado de los grupos y puestos de trabajo en el Convenio de aplicación, así como se lleva a cabo una definición de cada puesto y de sus funciones. Del mismo modo, en lo que atañe a las condiciones de trabajo, también se encuentran recogidas en el Convenio Marco de aplicación.

Con respecto a la auditoría retributiva, esta se ha realizado de conformidad con el artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 2/2007.

Tras la valoración de cada uno de los puestos de trabajo, estos se han unido en agrupaciones en función de los rasgos de puntuación que han obtenido cada uno de ellos. De esta forma, todos los puestos incluidos en la misma agrupación corresponden a puestos de igual valor, mostrando unas puntuaciones congruentes con la ubicación de los mismos en la clasificación profesional y con los niveles de responsabilidad.

**Segregación horizontal:** Aparece una presencia feminizada en todos los puestos, especialmente en cuidados, que es el puesto con mayor volumen de personal. El único puesto equilibrado es el de portería. Los puestos masculinizados son mantenimiento y dirección.

**Segregación vertical:** por niveles jerárquicos, el nivel más alto de responsabilidad es el de dirección, corresponde a un hombre.

Dirección es el puesto que cuenta con mayor valoración de toda la entidad según la Valoración de Puestos de Trabajo con 630 puntos y estando masculinizado. No obstante, la puntuación obtenida es acorde al tipo de puestos, dado que es el que requiere una mayor responsabilidad. El que menor valoración tiene es el de cocina. El puesto de cuidados, que es el que alberga más volumen de personal, se encuentra como el sexto puesto mejor valorado con 333 puntos.

La brecha salarial se ha calculado tanto del salario base como de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, según el sistema de clasificación aplicable y los puestos de trabajo de igual valor. En este sentido, los salarios se relacionan con la valoración de cada puesto. Por lo tanto, se cumple con el principio de igual salario para trabajos de igual valor.


Las políticas retributivas, de promoción, conciliación... no incluyen ningún aspecto que pueda suponer una discriminación por razón de sexo.

Sobre la base de los resultados y conclusiones de la auditoría retributiva<sup>8</sup>, se establece como prioritario realizar una revisión de las medidas de conciliación corresponsable de la entidad con el fin romper con las posibles barreras. Asimismo, Residencia San José asume el compromiso de mantener el seguimiento en materia de igualdad retributiva durante la vigencia del presente Plan de Igualdad. La auditoría retributiva explicada tiene la vigencia del presente Plan de Igualdad del que forma parte.


<sup>8</sup> Se adjuntará como Anexo del Plan de Igualdad el Informe de la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo establecido en el apartado d) del artículo 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA


Como se ha observado a lo largo del presente diagnóstico, el grado de feminización de la plantilla es muy elevado, ocupando las mujeres el 83% del total, en la línea del resto de empresas y entidades del mismo sector y actividad, dedicado al ámbito de los cuidados a nivel residencial y a la atención de personas mayores y en situación de dependencia, ocupado mayoritariamente por mujeres.



Se encuentra una clara segregación horizontal, de tal modo que la mayor parte de los puestos están feminizados, especialmente aquellos que cuentan con mayor volumen de personal, como es el caso de cuidador/a. También se encuentran feminizados los puestos de cocina, coordinación, enfermería, fisioterapia, lavandería, terapia ocupacional y servicios múltiples. Los hombres se concentran en los puestos de dirección y mantenimiento. Solo existe un único puesto equilibrado en presencia de mujeres y hombres: portería.



Según la distribución por áreas, el área de atención directa, que corresponde al puesto de cuidador/a, es la que albergan más volumen de personal, estando feminizada. El resto de áreas también están feminizadas, a excepción de dirección y mantenimiento, que están masculinizadas. El único departamento que está equilibrado es el de portería.




Por categorías profesionales, tanto mujeres como hombres se concentran en su mayoría en el grupo profesional de Auxiliar. Si se tiene en cuenta el peso relativo de cada sexo en el total de la plantilla, el porcentaje de los hombres es superior en el nivel más alto (Dirección). De hecho, por niveles jerárquicos, el nivel más alto de responsabilidad: dirección, corresponde a un hombre, encontrado así una segregación vertical. El patronato también se encuentra masculinizado. Por ende, a pesar de ser una entidad feminizada por la composición de su plantilla, los principales órganos que dirigen la entidad están masculinizados. Asimismo, no ha habido promociones en los últimos cuatro años.

En cuanto a los procesos de selección, en el último año se han incorporado dos hombres y dos mujeres a la plantilla, manteniéndose el número de personas en plantilla en periodos anteriores.

También es de destacar que se encuentra una concordancia entre los grupos profesionales, el puesto ocupado, el nivel de responsabilidad y el nivel formativo.

Asimismo, las mujeres repuntan en bandas de mayor antigüedad en la entidad, mientras que los hombres lo hacen en las de menor antigüedad debido al sector históricamente feminizado.



En cuanto a la jornada y el horario, lo más habitual en mujeres y hombres es la jornada completa y el horario continuo. No obstante, la jornada reducida y el horario partido está feminizado.

También existen diferencias entre mujeres y hombres en el uso de las medidas de conciliación, habiendo hecho uso de las mismas solo las trabajadoras, aunque en un

porcentaje mínimo. Este hecho puede ser consecuencia de la persistencia de la división de roles entre las mujeres y los hombres.

En cuanto a la representación legal de las personas trabajadoras, está protagonizada por dos mujeres y un hombre.

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Residencia de Ancianos San José no dispone de un "Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo", tal y como recoge la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, es de destacar tampoco han difundido campañas o formaciones de sensibilización al respecto. A pesar de ello, no se tiene constancia de que se hayan producido situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En lo que concierne a la seguridad y salud laboral, la entidad se rige por lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, según la que el personal tiene derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se dispone de una política preventiva de riesgos laborales que, además, tiene en cuenta las necesidades específicas de las mujeres, como, por ejemplo, en situaciones de embarazo y lactancia. También tiene en cuenta la detección y valoración de riesgos ergonómicos (derivados de las propias tareas físicas de movilización y cargas de personas mayores: trastornos musculoesqueléticos, fatiga...) y de los riesgos psicosociales (elevado nivel de estrés, alteraciones derivadas del trabajo a turnos y nocturno...).

El análisis de los datos correspondientes al año 2022, muestra que no ha habido enfermedades profesionales ni accidentes laborales.

### COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

Tras revisar la comunicación corporativa interna y externa, la web y otros documentos oficiales de Residencia de Ancianos San José, se ha detectado que no se hace uso sistemático de un lenguaje no sexista, a excepción de las ofertas de empleo en las que sí se procura utilizarlo. Tampoco dispone de un documento que lo recoja ni se han realizado cursos de formación sobre ello.

### RELACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON SU ENTORNO

En la relación y contratación de empresas proveedoras para prestar servicios o para facilitar bienes y prestaciones en sus centros, no existe un procedimiento basado en la igualdad de oportunidades y la alineación con los valores de igualdad que establezcan cláusulas de igualdad para la selección de empresas proveedoras que colaboran con la Residencia.

## VIOLENCIA DE GÉNERO

La entidad no ha trabajado específicamente en este aspecto. Tampoco conoce ningún caso de trabajadoras víctimas de violencia de género. No se han llevado a cabo medidas formativas y no existe una cuota de reserva para posibles víctimas de violencia de género.

## 5.3 CONCLUSIONES

### CONTEXTO DE LA ENTIDAD:

- Fundación constituida en 1953
- Plantilla altamente feminizada: 34 mujeres y 7 hombres
- Media de edad: 46 años
- Tasa de antigüedad: 7 años
- Mayor volumen de personal: cuidador/a
- Segregación horizontal: todos los puestos están feminizados a excepción de mantenimiento y dirección. El único puesto que cuente con equilibrio entre mujeres y hombres es el de portería.
- Se detecta un techo de cristal, dado que la mayor parte de la plantilla la conforman mujeres y el único puesto de responsabilidad lo tiene un hombre.

### FORTALEZAS DETECTADAS

- La incorporación explícita de valores sociales entre la filosofía de la entidad son un indicativo de mayores garantías de éxito para integrar el principio de igualdad a nivel interno.
- Los estudios de la plantilla corresponden con la asignación de los puestos y los niveles de responsabilidad. De tal modo que no existe una sobre cualificación.
- El tipo de contrato más habitual es el indefinido. El temporal solo se da para cubrir vacaciones.
- Para la definición de la oferta formativa anual se tienen en cuenta las necesidades formativas contando con las propuestas de la plantilla. Es accesible a todas las personas de la organización y se realiza en horario laboral.
- Existe una valoración de riesgos psicosociales.
- Los resultados del análisis de puestos muestran una agrupación de los mismos y ni unas puntuaciones congruentes con la ubicación de los mismos en la clasificación profesional y ni con los niveles de responsabilidad.

## OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Se encuentra una clara segregación horizontal y vertical.
- No existe un sistema de baremación para los procesos de selección y contratación. Tampoco se hace referencia expresa al compromiso de la entidad con la igualdad ni en las ofertas de empleo ni en el Manual de acogida de la persona contratada.
- En cuanto a las facilidades ofrecidas para la conciliación, son las estipuladas por ley. Un porcentaje muy escaso de la plantilla ha hecho uso de ellas. Además, no se ha sistematizado un sistema de detección de necesidades en esta materia.
- No hay establecido un sistema para las promociones de la entidad.
- No dispone de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. A pesar de ello, no se ha tenido constancia de ningún caso.
- Existe una oferta formativa en materia de igualdad de género, pero ha asistido a ella un pequeño porcentaje de la plantilla. Asimismo, no se tiene en cuenta que las personas formadoras dispongan de formación en igualdad y que los materiales y contenidos utilicen un lenguaje no sexista.
- En materia de comunicación, no existe una estrategia para fomentar la utilización de un lenguaje no sexista.
- La entidad no ha trabajado en el ámbito de la violencia de género ni en la incorporación de la igualdad en la relación con la selección de empresas proveedoras.

## 6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

A raíz de estas conclusiones se establecen los siguientes ámbitos prioritarios de actuación con los objetivos que se detallan a continuación:

### OBJETIVO GENERAL

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad, promoviendo la igualdad en todas las áreas de la organización y, por lo tanto, eliminando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, que pudiera existir.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
  - Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo a través de la redacción del protocolo.
  - Impartir formación sobre la materia.
  - Diseñar campañas de prevención.

**2. Procesos de selección y contratación:**

- Establecer un criterio objetivo y medible para los procesos de selección, contratación y promoción basado en pruebas y baremos.
- Evitar la segregación horizontal en la plantilla.
- Incluir el compromiso de la entidad con la igualdad en las ofertas de empleo y en el manual de acogida

**3. Formación**

- Sensibilizar y formar en igualdad a toda la plantilla de manera obligatoria
- Tener en cuenta la perspectiva de género en los cursos propuestos y el perfil de la persona formadora.

**4. Promoción Profesional**

- Establecer criterios objetivos para la promoción interna en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Implementar formaciones para el desarrollo de carreras con el fin de que el personal de la organización pueda desempeñar de manera óptima sus competencias y facilitar la promoción.

**5. Conciliación**

- Sistematizar la detección de necesidades en materia de conciliación de la plantilla

**6. Comunicación**

- Garantizar que la imagen y comunicación de la Residencia sea inclusiva y no sexista, tanto a nivel externo como interno, también en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo, a través de la redacción de un documento de referencia sobre el uso del lenguaje inclusivo.
- Impartir formación sobre comunicación incluyente y lenguaje no sexista.

**7. Relación de la entidad con el entorno**

- En la relación y contratación de empresas proveedoras para prestar servicios de asistencia a la propia Fundación, o para facilitar bienes y prestaciones, establecer un procedimiento basado en la igualdad de oportunidades y la alineación con los valores de igualdad.

**8. Violencia de género**

- Promover la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género

## 7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

Una vez identificados los objetivos, como resultado de los datos obtenidos en el diagnóstico, a continuación, se presentan las medidas a implantar por ejes de actuación y objetivos con el fin de corregir y mejorar la situación en materia de igualdad para Residencia San José:

### EJE 1. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<i>Medida 1: Elaborar el protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</i>	
OBJETIVOS	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acosos por razón de sexo a través de la actualización del protocolo y su difusión a la plantilla
DESCRIPCIÓN	Elaborar y difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2023: Actualizar el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>• 2023: Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el protocolo</li> <li>• 2024: Formación en la materia a la plantilla</li> <li>• 2023-2027: Aplicación y seguimiento del protocolo</li> </ul>
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	<b>Documento 1:</b> Protocolo elaborado y difundido
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Administración y dirección
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo elaborado</li> <li>• Protocolo difundido</li> <li>• Nº de denuncias, quejas o sugerencias recibidas</li> <li>• Nº de expedientes resueltos</li> <li>• Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo</li> <li>• Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo</li> </ul>

**EJE 2. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN:**

*Medida 1: Guía de pautas para la incorporación de criterios de igualdad en los procesos de selección y desarrollo de carrera*

OBJETIVOS	Evitar la <b>segregación horizontal</b> de la plantilla con el fin de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la plantilla a través de criterios que garanticen la igualdad de oportunidades
DESCRIPCIÓN	Redacción y aplicación de una guía de pautas para incorporar criterios de igualdad en los procesos de selección y desarrollo de carreras
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	<p>Plazo de ejecución: <b>2024-2027</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2024: Elaboración de la Guía</b></li> <li>• <b>2024: Formulario estándar anonimizado</b> y sin referencias al sexo.</li> <li>• <b>2024: Alojamiento del formulario en la página web</b> de entidad o intranet en el caso de promociones profesionales.</li> <li>• <b>2024: Selección de las personas encargadas</b> de la recogida de las candidaturas (que no debe estar en el proceso de selección).</li> <li>• <b>2024-2027: Codificación de las candidaturas</b> sin datos personales ni referentes al sexo.</li> <li>• <b>2024-2027: Aplicación de la guía</b></li> </ul>
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Documento 1:</b> Guía de pautas para los procesos de selección y promoción con perspectiva de género;</li> <li>• <b>Documento 2:</b> Formulario de selección anonimizado.</li> <li>• <b>Documento 3:</b> Formulario de promoción profesional anonimizado.</li> <li>• <b>Documento 4:</b> Listado de las candidaturas codificadas.</li> </ul>
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Responsable de los procesos de selección y promoción
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño del procedimiento en la Guía.</li> <li>• N° de procesos de selección realizados desagregados por sexo</li> <li>• N° de veces que se ha empleado el procedimiento</li> <li>• Disminución de la segregación horizontal</li> <li>• Realización de pruebas de selección objetivas y no discriminatorias</li> <li>• Cuantificación de los resultados obtenidos por mujeres y hombres en cada prueba</li> <li>• N.º de mujeres y de hombres contratados respecto al n.º de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura</li> </ul>

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de personas de la plantilla y externas a la empresa que han sido seleccionadas respecto a las que han presentado sus candidaturas</li> <li>N.º de horas de formación en género recibidas por las personas responsables de la selección de personal</li> </ul>
--	--

**Medida 2: Establecer las bases en la organización para que las nuevas incorporaciones puedan, en igualdad de condiciones, poner su talento a disposición de la entidad en el menor tiempo posible**

OBJETIVOS	Incluir el compromiso de la entidad con la igualdad en el manual de acogida
DESCRIPCIÓN	Rediseñar un <b>Manual de Acogida</b> que cuenta con los aspectos clave que deba conocer todas las personas que se incorporen a la entidad: misión, visión, valores, equipos, procedimientos de actuación, <b>medidas de conciliación corresponsable, compromiso de la organización con la igualdad, protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, plan de igualdad...</b> con la entrega de la documentación. Nombrar, además, en el manual a una persona que acompañe y resuelva dudas que puedan surgir durante el desarrollo del trabajo durante el primer mes. Por último, establecer reuniones quincenales con la persona responsable para realizar un seguimiento de la adaptación y necesidades que pueda tener la nueva incorporación.
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024: Elaboración un manual y recopilar los documentos que se que se entregaran con esta.</li> <li>2024: Nombrar a una persona responsable de acompañar a la nueva persona en plantilla.</li> <li>2024-2027: Realizar reuniones para valorar la nueva incorporación</li> </ul>
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	<b>Documento 1:</b> Manual de acogida
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Cargo de la persona responsable de acompañar a la nueva persona en plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manual de acogida revisado</li> <li>Referencia incluida en el manual sobre las medidas de igualdad en la organización</li> </ul>

**EJE 3. FORMACIÓN**

*Medida 1: Realizar formaciones en igualdad a la plantilla*

OBJETIVOS	Sensibilizar en igualdad a toda la plantilla de modo obligatorio.
DESCRIPCIÓN	Realizar <b>formación en igualdad de género</b> a toda la plantilla, especialmente a las personas responsables de la gestión de personal
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	Plazo de ejecución: 2024-2027 Incorporar formaciones en igualdad de modo obligatorio para la plantilla
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	Formaciones en igualdad.
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Administración y dirección
INDICADORES DE ESEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Al menos dos formaciones dirigidas a la plantilla durante el periodo de vigencia del plan Nº de personas asistentes desagregadas por sexo

*Medida 2: Introducir la perspectiva de género en las formaciones*

OBJETIVOS	Tener en cuenta la perspectiva de género en los cursos propuestos y el perfil de las personas formadoras
DESCRIPCIÓN	Incluir una <b>cláusula</b> en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la <b>revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales</b> que se utilicen en los cursos

	de formación de manera que no contengan estereotipos ni connotaciones sexistas. Asegurar que el contenido, organización e impartición de cada acción no contenga estereotipos ni connotaciones sexistas.
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	Plazo de ejecución: 2024-2027 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2024: Introducción de las cláusulas de igualdad</li> <li>• 2024-2027: Revisión</li> </ul>
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	Cláusulas de igualdad
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Administración
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cláusulas de igualdad</li> </ul>

#### EJE 4. CONCILIACIÓN

<i>Medida 1: Elaboración de un plan de desconexión digital</i>	
OBJETIVOS	Cumplir con la legislación vigente en materia de desconexión digital con perspectiva de género y, de ese modo, garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras de la entidad
DESCRIPCIÓN	Elaborar un <b>plan de desconexión digital</b> en cumplimiento con la normativa (LO 3/2018 de Protección de datos y Garantía de los Derechos Digitales), difundirlo y sensibilizar a la plantilla
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	2023 Elaboración del Plan de Desconexión digital

DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS		<p><b>Documento 1:</b> Compromiso con la desconexión digital</p> <p><b>Documento 2:</b> Protocolo de desconexión digital</p> <p>Formación en la materia</p>
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE		Dirección y administración
INDICADORES ESEGUIMIENTO EVALUACIÓN	DE Y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento de compromiso con la desconexión digital</li> <li>• Protocolo de desconexión digital elaborado y difundido entre la plantilla</li> <li>• Formación y sensibilización sobre desconexión digital</li> </ul>

**Medida 2: Sistematizar la detección de necesidades en materia de conciliación de la plantilla**

OBJETIVOS		Garantizar y fomentar el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad entre todas las personas trabajadoras.
DESCRIPCIÓN		Realizar una encuesta periódica para conocer las necesidades de conciliación del personal. Diseñar y difundir un documento con las medidas de conciliación disponibles en la entidad para el conjunto de la plantilla a través de un estudio previo de las necesidades de conciliación entre las personas trabajadoras que permita llevar un registro y seguimiento de los diferentes permisos solicitados.
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2024: Conocer las necesidades del personal de la entidad en materia de conciliación, el grado de utilización de sus derechos en la materia y las dificultades que pudieran tener a la hora de utilizarlas</li> <li>• 2024: Redactar un documento con las medidas de conciliación de la entidad</li> <li>• 2024: Difusión del documento a la plantilla</li> </ul>
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS		<p><b>Documento 1:</b> Cuestionario a cumplimentar por la plantilla sobre sus necesidades en materia de conciliación</p> <p><b>Documento 2:</b> Informe de diagnóstico de las necesidades de conciliación de la plantilla</p> <p><b>Documento 3:</b> Selección de medidas y redacción de documentos de medidas de conciliación para su difusión a la plantilla</p>

PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Dirección y administración
INDICADORES ESEGUIMIENTO EVALUACIÓN	<p>DE Y</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla</li> <li>• Documento de medidas de conciliación realizado</li> <li>• Nº de personas, desagregadas por sexo, que se han acogido a las medidas de conciliación</li> <li>• Evolución en el uso de las medidas de conciliación desagregado por sexo</li> </ul>

### EJE 5. COMUNICACIÓN

Medida 1: Protocolo de revisión y eliminación del sexismo en las comunicaciones	
OBJETIVOS	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas
DESCRIPCIÓN	Revisar y actualizar la imagen, comunicación y uso del lenguaje en la entidad para incorporar la perspectiva de género, corrigiendo aquellos aspectos que contengan estereotipos o sesgos de género desde la referencia de un <b>protocolo de revisión y eliminación del sexismo en las comunicaciones</b>
PROCEDIMIENTO DESARROLLO	<p>DE</p> <p>2023-2027</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2023: Redactar un Protocolo de revisión y eliminación del sexismo en las comunicaciones</li> <li>• 2024-2025: Actualizar la comunicación y publicidad de la entidad para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.</li> <li>• 2024: Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...)</li> <li>• 2024: Formar en la materia a la plantilla</li> </ul>
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	<p><b>Documento 1:</b> Declaración de principios de la entidad para el compromiso con la comunicación no sexista</p> <p><b>Documento 2:</b> Elaboración y aplicación del Protocolo con medidas, procedimientos a llevar a cabo y documentos de apoyo</p>

PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Administración
INDICADORES ESEGUIMIENTO EVALUACIÓN	<p>DE Y</p> <p>Plan de comunicación</p> <p>Nº de publicaciones revisadas y actualizadas</p> <p>Nº y tipo de cambios realizados</p> <p>Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados</p> <p>Formación en la materia a la plantilla</p>

**Medida 2: Campaña de difusión del Plan de Igualdad**

OBJETIVOS	Garantizar el acceso a la información sobre El Plan de Igualdad a toda la plantilla
DESCRIPCIÓN	Realizar una <b>campaña de difusión del Plan de igualdad</b> , tanto de modo interno (documentación común, tablón de anuncios) como externa (web, notas de prensa...)
PROCEDIMIENTO DESARROLLO	<p>DE 2023</p> <p>Difusión del plan de igualdad</p>
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	<b>Documento 1: Plan de igualdad</b>
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Dirección
INDICADORES ESEGUIMIENTO EVALUACIÓN	<p>DE Y</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de igualdad difundido interna y externamente</li> <li>Canales de información utilizados</li> <li>Nº de publicaciones y difusiones</li> </ul>

**EJE 6. RELACIÓN DE LA ENTIDAD CON SU ENTORNO**

**Medida 1: Establecer cláusulas de igualdad en la selección de empresas proveedoras y entidades que colaboran con la organización**

OBJETIVOS	Integrar una cultura organizativa comprometida con la igualdad
DESCRIPCIÓN	Establecer criterios para valorar el cumplimiento del respeto por la igualdad de género por parte de las empresas proveedoras
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	<p>2024-2027: En la relación y contratación de empresas proveedoras para prestar servicios de asistencia a la Fundación, o para facilitar bienes y prestaciones, establecer de manera explícita y detallada un procedimiento basado en la igualdad de oportunidades y la alineación con los valores de igualdad, de tal modo que se establecen cláusulas de igualdad para la selección de empresas proveedoras que colaboran con la entidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2024: Priorizar la contratación de empresas proveedoras que cuenten con planes o medidas de igualdad o conciliación</li> <li>• 2024: Incorporar cláusulas en la contratación que exijan el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad</li> </ul> <p>Asimismo, se trabajará en la implementación de la Agenda 2030 de forma transversal en la organización estableciéndose como uno de los ODS prioritarios el ODS de Igualdad de Género.</p>
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	Documento 1: Cláusulas de igualdad en la contratación
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Dirección
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de empresas proveedoras con planes o medidas de igualdad



**EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO**

*Medida 1. Protocolo para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género*

OBJETIVOS	Promover la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género
DESCRIPCIÓN	Elaborar un protocolo para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género que permita recopilar los derechos laborales y de seguridad social a las víctimas de violencia de género
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	2024: Elaboración del protocolo para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género 2024-2027: Aplicación y seguimiento del protocolo
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	Documento 1: Protocolo para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Administración
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Protocolo para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género Nº de mujeres contratadas víctimas de violencia de género

**EJE 8. AUDITORIA RETRIBUTIVA**

*Medida 1: Revisar la descripción de los puestos de trabajo y realizar una nueva valoración con perspectiva de género*

OBJETIVOS	Detectar y corregir posibles desigualdades retributivas por puestos de igual valor
DESCRIPCIÓN	Elaborar un <b>catálogo de puestos de trabajo</b> por cada uno de los puestos de la entidad que incluya: características, perfil, competencias, formación y experiencia exigida, funciones, categoría y nivel de responsabilidad en la

	organización. Así como adoptar un sistema de valoración de puestos que permita asignar una retribución acorde a dicho valor.
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	<p>Ejecución 2024-2027</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar la clasificación profesional y la descripción de los puestos de trabajo con perspectiva de género</li> <li>• Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género</li> <li>• Realizar una nueva valoración de puestos de trabajo</li> <li>•</li> </ul>
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	Herramienta del SVPT
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Dirección y administración
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar si se ha realizado, qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional</li> <li>• Nº de puestos revisados con perspectiva de género</li> <li>• Nº de puestos valorados</li> <li>• Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional</li> <li>• Diseño del catálogo de puestos de trabajo</li> </ul>

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la entidad dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

- **Medios materiales.** La entidad 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 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 del personal adjudicado para implantar cada medida, así como el apoyo de la dirección, la Comisión de seguimiento y evaluación, la representación legal de las personas trabajadoras y la propia plantilla.

### CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se detalla el calendario de actuaciones para la puesta en marcha de cada medida<sup>9</sup> (la casilla sombreada en **color verde claro** hace referencia al momento de la **elaboración del documento**, acción o medida y las casillas sombreadas en verde oscuro hacen alusión al momento de su puesta en marcha y seguimiento):

#### EJE 1. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo																				
Año	2023				2024				2025				2026				2027			
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																				

#### EJE 2. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN: Proceso de selección, contratación y promoción																				
Año	2023				2024				2025				2026				2027			
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																				
Medida 2																				

#### EJE 3. FORMACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN: Formación																				
Año	2023				2024				2025				2026				2027			
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																				
Medida 2																				

<sup>9</sup> Recordamos que este Plan de Igualdad ha sido posible gracias a la subvención obtenida del Gobierno de Navarra. En la misma, uno de los criterios es que, al menos, se hayan instaurado tres medidas del presente Plan. La Comisión Negociadora ha decidido poner en marcha: la elaboración del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo actualizado, la elaboración del Plan de comunicación no sexista y la elaboración del protocolo de desconexión digital. Además, de todo ello, también se procede a la difusión e información del Plan de Igualdad ya terminado a la plantilla a través de los medios de comunicación habituales de la entidad.

**EJE 4. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE**

ÁREA DE ACTUACIÓN: Conciliación corresponsable																				
Año	2023				2024				2025				2026				2027			
Trimestre	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
Medida 1																				
Medida 2																				

**EJE 5. COMUNICACIÓN**

ÁREA DE ACTUACIÓN: Comunicación																				
Año	2023				2024				2025				2026				2027			
Trimestre	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
Medida 1																				
Medida 2																				

**EJE 6. RELACIÓN DE LA ENTIDAD CON SU ENTORNO**

ÁREA DE ACTUACIÓN: Relación de la entidad con su entorno																				
Año	2023				2024				2025				2026				2027			
Trimestre	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
Medida 1																				

**EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO**

ÁREA DE ACTUACIÓN: Violencia de género																				
Año	2023				2024				2025				2026				2027			
Trimestre	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
Medida 1																				

## EJE 8. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

ÁREA DE ACTUACIÓN: Auditoría retributiva																				
Año	2023				2024				2025				2026				2027			
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																				

## 8. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, REVISIÓN y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez negociado y aprobado el presente Plan de Igualdad por parte de la Comisión Negociadora, se procederá a la firma de esta por parte de la Comisión Negociadora. Tras ello, se procederá a la inscripción de este dentro del plazo estipulado de 15 días a partir de dicha firma. Será a partir de entonces cuando entre en vigor y aplicación el Plan de Igualdad.

### CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad explicados en los puntos anteriores, se constituye una Comisión de Seguimiento y Evaluación. Esta Comisión, formada por los mismos miembros que han negociado el Plan de Igualdad, es decir, la Comisión Negociadora, será la responsable del seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá las siguientes funciones:

- **Aplicación** del Plan de Igualdad
- **Seguimiento cada seis meses** del desarrollo de los compromisos acordados y el grado de implementación de estos en la entidad.
- **Análisis de la adecuación de los recursos y procedimientos** puestos en marcha para el desarrollo del Presente Plan de Igualdad.
- **Negociación para determinar posibles ajustes o correcciones** al Plan de Igualdad.
- **Elaboración de las evaluaciones parciales bianuales, y de la evaluación final** una vez acabado el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Cada evaluación se reflejará en un informe que recogerá:
  - Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad.
  - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
  - La identificación y propuesta de actuaciones correctoras, si fueran necesarias.

Para el buen funcionamiento de estas tareas encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la entidad se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecidas en los indicadores de seguimiento acordados para cada medida con la periodicidad correspondiente.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de estos procesos.

### SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión mantendrá reuniones periódicas, cada seis meses con carácter ordinario, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el Plan de Igualdad. Se levantará acta de reunión y se realizará un informe de seguimiento anual.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del Plan.

El seguimiento y revisión se realizará a través del análisis de los indicadores definidos en cada medida que mostrarán los avances alcanzados, si las medidas se están cumpliendo en tiempo y forma, y que están logrando el resultado pretendido. La información se recabará mediante una ficha de seguimiento individual por cada medida, a través de la persona o departamento responsable de su aplicación. De los resultados obtenidos de la ficha se emitirá informe de seguimiento anual, mostrando el resultado y las conclusiones alcanzadas.

Este seguimiento consistirá en:

- **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- **Informe de seguimiento.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción. Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.
- **Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento por la Comisión de Seguimiento y Evaluación y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales que este establezca.

La revisión irá en paralelo a la ejecución y seguimiento de las medidas. De los resultados de los informes de seguimiento, se determinará si hay que añadir objetivos, reorientar o mejorar alguno de los previstos.

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

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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.
- 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
- Circunstancias debidamente motivadas que conlleva a la actualización del diagnóstico.

#### EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Además de ello, se procederá a realizar una **evaluación intermedia** a los dos años de **vigencia del Plan** y **otra final**. Estas evaluaciones permiten 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 un informe. Se realizará una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación) y una **final** (al finalizar el periodo de vigencia).

De ese modo, **permitirá** tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que estas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que permitan **ajustar los tiempos** y **revisar las prioridades** en función de **los recursos disponibles** y **las necesidades detectadas**, así como eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de la empresa en tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Para ello, se seguirá la siguiente metodología:

- **Recogida y análisis de información.** Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como

los resultados obtenidos de los informes de seguimiento anuales realizados. También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual. Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del plan.

- **Informe de Evaluación.** Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de:
  - Indicadores de resultado, que permiten conocer el grado de ejecución de cada medida y del plan en su conjunto.
  - Indicadores de proceso, que proporcionan información del desarrollo de cada medida, de los recursos asignados, de las dificultades encontradas y de las soluciones adoptadas.
  - Indicadores de impacto, encargados de medir los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.
- **Plan de mejora.** Permite:
  - Detectar las necesidades y causas que las generan.
  - Definir las acciones de mejora a aplicar.
  - Establecer prioridades de acción y su calendarización.
  - Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
  - Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.
- **Difusión y comunicación.** Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la empresa, será difundido al resto de personal.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan, en 2027, se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de estas.

Asimismo, se podrán realizar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día, y celebrándose dicha reunión en un plazo máximo de 30 días.

**CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

		2024											
		ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
Seguimiento													
Evaluación													

		2025											
		ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
Seguimiento													
Evaluación													

		2026											
		ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
Seguimiento													
Evaluación													

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

	2027											
	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
Seguimiento												
Evaluación												

De esta forma, las fechas son las siguientes:

FECHAS CLAVE PLAN DE IGUALDAD			
Aprobación e inicio de su implementación	Informes de seguimientos	Informe de evaluación intermedia	Informe de evaluación final
Noviembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noviembre 2024</li> <li>• Noviembre 2025</li> <li>• Noviembre 2026</li> <li>• Noviembre 2027</li> </ul>	Noviembre 2025	Noviembre 2027

## 9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En el supuesto de que el seguimiento, evaluación y revisión del presente Plan se observe la necesidad de modificarlo, esta se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, nombrada por la Comisión Negociadora, el órgano encargado de resolver posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad podrá ser modificado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, en caso de que detecte algún punto de mejora. En este sentido, durante la fase de seguimiento podría detectarse la necesidad de realizar alguna acción complementaria no contemplada en la fase de elaboración o la reorientación de una medida por no ajustarse a la realidad en el momento de su ejecución. Asimismo, ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de personal, la organización del trabajo, sus sistemas retributivos o modificaciones normativas o de convenio que afecten de manera sustancial a dichos ámbitos, se valorará la necesidad

de actualizar el diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad. A modo de ejemplo, podría ser:




- El plazo establecido para el cumplimiento de alguna de las acciones no es suficiente para poder avanzar en la consecución del objetivo.
- Dificultad de implantación de la medida que no permita la ejecución.
- Los indicadores definidos en cada acción no permiten de manera correcta el seguimiento y evaluación de las acciones que componen el Plan de Igualdad.
- De la evaluación del Plan puede surgir un nuevo indicador que ayude a medir el grado de consecución del objetivo.

De las posibles modificaciones propuestas, se levantará acta que recogerá la negociación y el acuerdo alcanzado.

Las posibles discrepancias que pudieran surgir serán tratadas y evaluadas en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. Las decisiones de la Comisión se adoptarán en general por consenso. De no haberlo, se someterá a votación siendo adoptado el acuerdo por mayoría absoluta.

### APROBACIÓN Y FIRMA

El Plan de Igualdad queda aprobado el 30 de octubre de 2023 por las partes abajo firmantes:



## ANEXO: INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- Fecha de recogida de la información:
  - Julio-agosto 2023
- Fecha de realización de la auditoría:
  - Septiembre 2023
- Periodo de referencia:
  - Año 2022
- Vigencia:
  - Igual a la vigencia del presente Plan de Igualdad
- Normativa aplicable de referencia:
  - LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
    - [Art. 46.2](#) e): Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
  - Estatuto de los Trabajadores
    - [Art. 28.1](#): Define trabajo de igual valor.
  - RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
    - [Art. 4](#). Criterios para determinar que un trabajo tiene igual valor que otro.
    - [Art. 8](#). Contenido de la auditoría retributiva.
      - a. Diagnóstico de la situación retributiva de la empresa:
        - La valoración de los puestos de trabajo.
        - La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.
      - b. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas.
    - [Disposición Final 1ª](#). Procedimiento de valoración de puestos de trabajo
    - [Orden PCM/1047/2022](#), de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Herramientas utilizadas:
  - Herramienta de Registro Retributivo y Herramienta de Valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad y Guía de uso.

- **Objetivos Generales:**

- Conocer si el sistema retributivo respeta el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Definir necesidades para garantizar la igualdad retributiva.

- a. **Diagnóstico de la situación retributiva:**

De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, para llevar a cabo el diagnóstico retributivo se tendrá en cuenta, por un lado, la evaluación de los **puestos de trabajo** (tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción) y, por otro lado, la **relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva**, entre otros, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación corresponsable en la organización o las dificultades para la promoción profesional. En este sentido, es importante destacar la vinculación directa que existe entre el diagnóstico previo al Plan de Igualdad y el presente diagnóstico de la Auditoría Retributiva. Dado que en ambos se abordan las mismas materias, en este informe se muestra un resumen con especial hincapié en el análisis de las retribuciones con el fin de detectar aquellos factores que puedan producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres.

En primer lugar, se ha realizado la pertinente **valoración de los puestos de trabajo**, con el objetivo de realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los resultados del análisis de puestos muestran una **agrupación de estos y unas puntuaciones congruentes con la ubicación de los mismos en la clasificación profesional y con los niveles de responsabilidad**.

Aparece una **presencia feminizada en todos los puestos**. La excepción se encuentra en el **puesto de dirección y mantenimiento**, que está masculinizado y en el que porteria, que está equilibrado.

Por nivel de responsabilidad, **el único puesto de responsabilidad es dirección, estando masculinizado**.

Dirección es el puesto que cuenta con mayor valoración de toda la entidad según la Valoración de Puestos de Trabajo con 630 puntos y estando masculinizado. No obstante, la puntuación obtenida es acorde al tipo de puestos, dado que es el que requiere una mayor responsabilidad. El que menor valoración tiene es el de cocina. El puesto de cuidados, que es el que alberga más volumen de personal, se encuentra como el sexto puesto mejor valorado con 333 puntos.

Se han encontrado brechas en el grupo profesional 2 y 9, aunque no llegan al 25%. Estas brechas se deben a los complementos salariales.

Sobre la base de los resultados y conclusiones de la auditoría retributiva, se establece como **prioritario realizar una revisión de la valoración de puestos de trabajo**.

**b. Plan de actuación**

Sobre la base de los resultados de la auditoría retributiva, se estipula como objetivo general revisar la política salarial y de retribuciones con perspectiva de género con la finalidad de seguir aplicando una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

**Objetivos específicos:**

- 1.1 Empleo de criterios objetivos en la descripción/valoración de puestos de trabajo desde la revisión de la descripción de los puestos con perspectiva de género.
- 1.2 Profundizar en el estudio de las causas o factores que pueden determinar la brecha salarial entre mujeres hombres a través del establecimiento de las herramientas de gestión que garanticen la explotación de datos desagregados por sexo. Homogeneización de informes periódicos.

Estos objetivos se incorporan en el Plan de Igualdad con las siguientes medidas:

Medidas	Responsable	Indicadores
Revisión de la descripción de puestos de trabajo con perspectiva de género	Administración/Dirección	Nº de puestos revisados con perspectiva de género
Realización de nueva valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género para detectar y corregir en su caso posibles desigualdades retributivas	Administración/Dirección	Nº de puestos valorados
Revisar los complementos retributivos garantizando que se retribuye igual a los trabajos de igual valor	Administración	% de complementos revisados