

|

PLAN DE IGUALDAD

GERONTOVEGA S.L.

ÍNDICE

1.-INTRODUCCIÓN

2.-COMPROMISO DE GERONTOVEGA S.L.U. PARTES SUSCRIPTORAS

3.-VIGENCIA Y APLICACIÓN

4.- DIAGNÓSTICO

4.1 Sobre los procesos de selección y contratación

4.2 Sobre la clasificación profesional

4.3 Sobre los procesos de promoción profesional

4.4 Sobre los procesos de formación

4.5 Condiciones laborales

4.6 Auditoría retributiva

4.7 Sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

4.8 Infrarrepresentación femenina

4.9 Retribuciones

4.10 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

5.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

6.- ACCIONES A EMPRENDER PARA MEJORAR LA IGUALDAD

7.- CALENDARIO

8.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

8.1 Composición de la Comisión de Seguimiento del Plan

8.2 Personas y Órganos que intervienen

8.3 Funciones

8.4 Funcionamiento

8.5 Compromiso

8.6 Mediación y arbitraje

8.7 Modificación del Plan

ANEXO I. RESULTADOS AUDITORIA RETRIBUTIVA

ANEXO II. ACCIONES A EMPRENDER

1. INTRODUCCION

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo/a y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

En este sentido, el citado texto legal sostiene en su Título IV Capítulo III artículo 45 apartado 1 que "las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. "

Además, en su artículo 46 establece el concepto del Plan de Igualdad: "Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. "

En esta misma línea, se establecieron importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad a través del RDL 6/2019, de 1 de marzo y del RD 901/2020, de 13 de octubre. De un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos: (i) diagnóstico de situación, que debía ser negociado, en su caso; (ii) objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; (iii) y, conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

A fin de dar cumplimiento a todos los cuerpos normativos referidos, así como a los criterios Jurisprudenciales imperantes sobre la materia, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

En su artículo 5 se establece que “los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo” y añade que “a tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras”.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de GERONTOVEGA S.L.U. tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

2.- COMPROMISO DE GERONTOVEGA S.L.U. PARTES SUSCRIPTORAS.

El compromiso de la empresa con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla, la reducción de desigualdades y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Es por todo lo anterior que el artículo 45.2 de la LOIEMH establece que el Plan de Igualdad deberá ser objeto de negociación. Para ello, con fecha 15 de mayo de 2025 se constituyó la Comisión Negociadora de la empresa GERONTOVEGA S.L.U.

En el caso del Plan de Igualdad de GERONTOVEGA S.L.U. tanto los objetivos (generales y específicos) como todas las medidas recogidas en el Plan han sido objeto de negociación.

La negociación se ha llevado a cabo entre la representación de la Dirección de la Empresa y la representación de los sindicatos mayoritarios de las personas trabajadoras a lo largo de numerosas sesiones en las que siempre ha imperado la buena fe de las partes negociadoras.

Las personas integrantes de la Comisión Negociadora fueron:

Por la representación de la empresa:

- Doña Edurne Barrasa Tato como responsable del Plan de Igualdad.
- Doña Miriam Gómez-Lobo Cámara como Directora del Centro de Hogar de Mayores Albura.

Por la representación legal de los sindicatos mayoritarios.

- Don Carlos Luis González como representante de UGT
- Doña Esperanza Aritio Solana como representante de CCOO

Asimismo, ha estado presente en las reuniones Doña Estela Pavón Mayoral como asesora de UGT.

La Comisión Negociadora de GERONTOVEGA S.L.U actúa como un órgano de diseño, interpretación y vigilancia del plan, y por supuesto dada la representación social participante, de negociación.

Igualmente se atribuyeron las pertinentes funciones a la Comisión Negociadora y se fijó su régimen de funcionamiento, emplazándose para remitirse la documentación relativa al régimen retributivo de la plantilla, el catálogo de puestos de trabajo con perspectiva de género y resto de documentación que se consideró pertinente.

Tras una segunda reunión que tuvo lugar con fecha 16 de septiembre de 2025 se emplazó a la Comisión para una tercera reunión que tuvo lugar el día 23 de octubre de 2025 y en la que la Comisión Negociadora dio cuenta de la documentación analizada y en la que se emplazó de nuevo para remitir el resto de información relevante para emitir un diagnóstico sólido, con fecha 17 de noviembre de 2025 se reunió de nuevo para dar cuenta de toda la documentación analizada y emitir las pertinentes conclusiones previas que debían sentar la base del presente Informe Diagnóstico de Género.

Mediante Acta de 17 de noviembre de 2025 se aprobó el Informe Diagnóstico sobre el cual se ha elaborado el presente Plan de Igualdad.

3.- VIGENCIA Y APLICACIÓN.

Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Ámbito Territorial

Las consideraciones recogidas en el presente documento serán de aplicación al centro de trabajo sito en la Residencia “Albura”, ubicada en Logroño, calle Ortega y Gasset, 6 bis (La Rioja).

Vigencia

Para alcanzar los objetivos fijados en este Plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro (4) años a contar desde su firma, siendo el mismo desde el día 23 de febrero 2026 hasta el 22 febrero de 2030.

En todo caso, seis meses antes de que finalice el Plan las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

4.- DIAGNÓSTICO

Tras su constitución, la Comisión realizó un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección, el cual finalizó con la elaboración de un Informe Diagnóstico que fue aprobado en reunión de la Comisión con fecha 17 de noviembre de 2025.

En la fase de diagnóstico han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

- Procesos de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Promoción profesional
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Auditoría Retributiva
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual, por razón de sexo
- Salud laboral
- Violencia de genero
- Comunicación y lenguaje

Tras un primer borrador de informe, la parte social propuso la realización de determinadas modificaciones que completaron y mejoraron el diagnóstico inicial de la empresa, para adecuarlo lo más fielmente posible a la realidad de los trabajadores y las trabajadoras de GERONTOVEGA S.L.

En dicho Informe Diagnóstico se concluye, tras analizar la estructura de la empresa, su objeto social y composición, así como los procesos realizados en la misma, que GERONTOVEGA S.L se trata de una empresa altamente feminizada en todos sus ámbitos y en términos tanto absolutos como relativos, respetando en todos sus ámbitos la igualdad de trato y oportunidades, no existiendo ningún tipo de discriminación laboral directa entre hombres y mujeres.

Distribución de la plantilla

Como punto de partida es relevante destacar que la plantilla de GERONTOVEGA a 31 de diciembre de 2024 estaba compuesta por 123 mujeres y 12 hombres, lo que supone un 91,11% de mujeres y un 8,89% de hombres, siendo por lo tanto una empresa altamente

feminizada.

Destaca la presencia de mujeres en todos los puestos a excepción de dirección, por lo que existe cierta segregación vertical.

En cuanto a las condiciones de la plantilla, la mayor parte de la plantilla tiene una antigüedad de entre 1 y 2 años, siendo por lo tanto una plantilla de reciente incorporación ya que es un centro de nueva creación, del año 2023.

En cuanto al análisis de la parcialidad y la temporalidad, la mayor parte de la plantilla tiene contrato indefinido, afectando más a las mujeres; asimismo las jornadas parciales también afectan más a las mujeres, debiendo ser esta una medida a trabajar en el Plan de Igualdad.

4.1 Sobre los procesos de selección y contratación

Tal y como se extrajo del Informe Diagnóstico, la política de selección y contratación es correcta, no siendo discriminatoria, sexista ni exclusiva.

En concreto, la política de contratación obedece a cuestiones de necesidad de la empresa y la política de selección a cuestiones de idoneidad respecto al puesto de trabajo a cubrir.

Los currículums se reciben a través de la plataforma web de la empresa y en ocasiones también se remiten al SEPE; por lo que no hay ejemplos de ofertas a analizar al ser la publicación externa mínima.

Los procesos de selección los supervisa y gestiona el departamento de Dirección de la empresa. Con carácter general, las pruebas de selección consisten en la evaluación de los currículums de las personas candidatas y una entrevista personal a las mismas.

Analizando las contrataciones realizadas en el año de referencia (2024) por puesto de trabajo, más de la mitad (un 61,48%) han sido al puesto de Gerocultor/a (6 hombres y 77 mujeres, un 7,22% y un 92,77% respectivamente). El resto de las contrataciones masculinas han sido para los puestos de medicina, oficial de mantenimiento y Tasoc (uno por cada puesto); y el resto de contrataciones femeninas han sido para administración (1) Dirección (2), limpieza (28), terapia ocupacional (2), supervisión (2), cocina (3), fisioterapia (1) y enfermería (3).

Por todo ello se propone seguir manteniendo de forma equilibrada la contratación indefinida de mujeres y hombres.

4.2 Sobre la clasificación profesional

La clasificación profesional en la empresa se rige por lo marcado en el Convenio Colectivo de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2018-2020 que remite, en su artículo 12, al VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (artículo 7). La empresa, además, cuenta con su propia descripción de perfiles de puestos de trabajo; si bien estos son anteriores al Plan de Igualdad por lo que habrá que comprobar su adecuación a los criterios de igualdad de trato y no discriminación.

En este punto, de las diecisiete categorías profesionales, dos están masculinizadas, una equilibrada y catorce feminizadas.

Categoría	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Categorización
<i>Dirección</i>	0	0	2	100	Feminizada
<i>Supervisión</i>	0	0	2	100	Feminizada
<i>Fisioterapia</i>	0	0	1	100	Feminizada
<i>TASOC</i>	1	100	0	0	Masculinizada
<i>Trabajo Social</i>	0	0	1	100	Feminizada
<i>Terapia Ocupacional</i>	0	0	2	100	Feminizada
<i>Personal Médico</i>	1	100	0	0	Masculinizada
<i>Enfermería</i>	1	20	4	80	Masculinizada
<i>Gerocultor/a</i>	6	7,23	77	92,77	Feminizada
<i>Cocina</i>	2	40	3	60	Equilibrada
<i>Admon</i>	0	0	3	100	Feminizada
<i>Limpieza</i>	0	0	28	100	Feminizada
<i>Oficial Mantenimiento</i>	1	100	0	0	Masculinizada

De lo anterior se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- La mayor parte de categorías están 100% feminizadas.
- Gerocultor/a, donde también podemos encontrar hombres (6), sigue siendo una categoría feminizada.
- Hay 3 categorías 100% masculinizadas, que son, tasoc, médico y oficial de mantenimiento.

Por lo que podemos afirmar que existe una gran segregación horizontal, así como una ligera segregación vertical.

4.3 Sobre los procesos de promoción profesional

La metodología de promoción se basa en:

- Aptitudes técnicas
- Aptitudes genéricas
- Conocimientos
- Motivación
- Experiencia
- Adecuación al puesto

La política de promoción interna es correcta en todos sus ámbitos y tramos de los procedimientos, no siendo discriminatoria, sexista ni exclusiva.

Del diagnóstico se puede extraer que la mayoría de los puestos técnicos de trabajo están supeditados a una formación concreta y específica que restringe la posibilidad de promocionar internamente vía méritos o antigüedad, siendo la única posibilidad de promoción la de formación adicional del trabajador/a por su cuenta.

No siendo discriminatorio, sexista ni exclusivo el proceso de promoción profesional, se acuerda mantener el mismo siguiendo con los criterios y principios de valoración hasta ahora utilizados.

4.4 Sobre los procesos de formación

Como se recogió en el Informe Diagnóstico, se da cuenta de que GERONTOVEGA S.L ofrece formación constante y continua a quien así lo solicita en cualquiera de los canales previstos para ello, así como formaciones y cursos preceptivos tanto a la plantilla al completo como a trabajadores y trabajadoras concretas.

La mayoría de los cursos de formación van dirigidos a las personas gerocultoras, puesto que suponen el mayor número de personas, y la mayor parte de los cursos guardan relación con

los requisitos legales y/o administrativos del puesto a cubrir. A mayores, se han realizado cursos sobre riesgos laborales y primeros auxilios a toda la plantilla.

La impartición de cursos se informa a aquellos puestos de trabajo relacionados con la materia a impartir. No existe un plan de formación en puestos técnicos relacionado con el desarrollo profesional dentro de la empresa puesto que la cualificación específica que requiere los puestos no permite el mismo; más allá del desarrollo dentro del propio puesto de trabajo.

No advirtiendo ningún tipo de discriminación por razón de sexo o género en los procesos de selección y formación.

También se acuerda sistematizar la recogida de datos relativos a la formación desagregada por sexo para poder llevar un seguimiento del mismo.

4.5 Condiciones laborales

Como ya se ha comentado, la mayor parte de la plantilla tiene un contrato indefinido, siendo la jornada más habitual la completa. No obstante, existe un importante desequilibrio por sexo en la parcialidad por lo que deberá ser un área a trabajar dentro del Plan de Igualdad.

De los 135 trabajadores/as, 91 tienen contrato a jornada completa, lo que arroja un porcentaje del 67,40% de la plantilla, mientras que los 44 restantes trabajadores/as, un 32,59% de la plantilla, tienen una ocupación que oscila entre el 30% y el 90% de la jornada. Cuatro de estas personas que no están contratadas a jornada completa son hombres y 40 son mujeres.

Si desagregamos dichos datos, de las 91 personas empleadas a jornada completa, 8 son hombres, mientras que el resto son mujeres. Porcentualmente esto se traduce en que el 8,79% de las personas empleadas a jornada completa son hombres mientras que las mujeres ascienden al 91,21%.

Del total de la plantilla hay 96 personas contratadas con contrato indefinido, de las cuales 86 son mujeres y 10 son hombres, lo que supone un 89,58% de estas últimas.

De los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido, 59 lo son a tiempo completo, representando un 61,46% los trabajadores y trabajadoras.

4.6 Auditoría retributiva

Para la elaboración de la Valoración de Puestos y la Auditoría Retributiva se ha hecho uso de la Herramienta del Ministerio de Igualdad disponible en la Página Web <https://www.igualdadenlaempresa.es/> tal y como se ha expuesto en el Informe Diagnóstico y a cuyo contenido nos remitimos.

Para la Valoración de Puestos de Trabajo se ha tenido en cuenta la siguiente relación de puestos, valorados en función de la descripción de perfiles existente en la empresa:

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación
1	ADMINISTRATIVO	RES.PRIV.PERS.MAY
2	COCINERA/O	RES.PRIV.PERS.MAY
3	DIRECCIÓN	RES.PRIV.PERS.MAY
4	ENFERMERÍA	RES.PRIV.PERS.MAY
5	FISIOTERAPIA	RES.PRIV.PERS.MAY
6	GEROCULTOR/A	RES.PRIV.PERS.MAY
7	LIMPIEZA	RES.PRIV.PERS.MAY
8	MEDICO/A	RES.PRIV.PERS.MAY
9	OF MANTEN	RES.PRIV.PERS.MAY
10	SUPERVISIÓN AUXILIARES	RES.PRIV.PERS.MAY
11	TASOC	RES.PRIV.PERS.MAY
12	TERAPIA OCUPACIONAL	RES.PRIV.PERS.MAY
13	TRABAJO SOCIAL	RES.PRIV.PERS.MAY

En base a los factores y subfactores valorados en función de la Herramienta ya mencionada, han resultado las siguientes agrupaciones:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
⊖ Agrupación 5	ENFERMERÍA(403) DIRECTOR/A(498) MEDICINA(410)
⊖ Agrupación 4	TRABAJO SOCIAL(385) TERAPIA OCUPACIONAL(357) FISIOTERAPIA(376) GEROCULTOR/A(338) ADMINISTRATIVO/A(306) SUPERVISIÓN AUXILIARES(358)
⊖ Agrupación 3	TASOC(271)
⊖ Agrupación 2	CONICERO/A(210) OF. MANTENIMIENTO(227)
⊖ Agrupación 1	LIMPIEZA(163)

Es complicado llegar a conclusiones más generales dada la alta feminización tanto de la empresa en general, como de la mayoría de los puestos de trabajo.

Una vez realizada la Valoración de Puestos de Trabajo, se ha procedido a analizar las

Retribuciones por puestos de Igual Valor. En base a las agrupaciones anteriormente mencionadas, podemos establecer comparativas entre mujeres y hombres en todas las agrupaciones a excepción de la agrupación 03, donde sólo encontramos dos mujeres.

Importes Efectivos Promedios por puestos de igual valor.

	Nº	Nº SC	Salario Base	Total Compl	Total Salario	Total Retr.
Escala 01						
Hombres	0	0	0	0	0	0
Mujeres	28	28				
Escala 02						
Hombres	3	3	47%	54%	49%	49%
Mujeres	3	3				
Escala 03						
Hombres	1	1	100%	100%	100%	100%
Mujeres	0	0				
Escala 04						
Hombres	6	6	10%	54%	26%	26%
Mujeres	86	86				
Escala 05						
Hombres	2	2	34%	71%	53%	53%
Mujeres	6	6				

Motivo de la brecha igual que anteriormente.

Importes Equiparados Promedios por puestos de igual valor:

	Nº	Nº SC	Salario Base	Total Compl	Total Salario	Total Retr.
Escala 01						
Hombres	0	0	0	0	0	0
Mujeres	28	28				
Escala 02						
Hombres	3	3	17%	50%	22%	22%
Mujeres	3	3				
Escala 03						
Hombres	1	1	100%	100%	100%	100%
Mujeres	0	0				
Escala 04						
Hombres	6	6	0%	15%	2%	8%
Mujeres	86	86				
Escala 05						
Hombres	2	2	-1%	63%	31%	31%
Mujeres	6	6				

En la Escala 02 se incluyen los puestos de cocinero y oficial de mantenimiento, cuyas funciones y estructuras retributivas son distintas. Por ello, los Importes Efectivos y Equiparados Promedios dentro de esta escala pueden presentar variaciones salariales.

En la Escala 05 se integran diferentes categorías profesionales, entre las que se encuentran puestos de dirección, enfermería y personal médico. Debido a la diversidad funcional y la distinta estructura retributiva propia de cada uno de estos puestos, los importes salariales

asociados pueden presentar variaciones, aun cuando se encuentren clasificados dentro de la misma escala.

Importes Efectivos Promedios por grupos Profesionales.

	Nº	Nº SC	Salario Base	Total Compl	Total Salario	Total Retr.
Agrup. 01						
Hombres	0	0	0	0	0	0
Mujeres	2	2				
Agrup. 02						
Hombres	1	1	100%	100%	100%	100%
Mujeres	0	0				
Agrup. 03						
Hombres	0	0	0	0	0	0
Mujeres	2	2				
Agrup. 04						
Hombres	1	1	-282%	1%	-133%	-133%
Mujeres	8	8				
Agrup. 05						
Hombres	2	2	33%	40%	35%	35%
Mujeres	3	3				
Agrup. 06						
Hombres	2	2	70%	60%	68%	68%
Mujeres	3	3				
Agrup. 09						
Hombres	6	6	27%	59%	39%	39%
Mujeres	77	77				
Agrup. 10						
Hombres	0	0	0	0	0	0
Mujeres	28	28				

Importes Equiparados Promedios por grupos Profesionales.

	Nº	Nº SC	Salario Base	Total Compl	Total Salario	Total Retr.
Agrup. 01						
Hombres	0	0	0	0	0	0
Mujeres	2	2				
Agrup. 02						
Hombres	1	1	100%	100%	100%	100%
Mujeres	0	0				
Agrup. 03						
Hombres	0	0	0	0	0	0
Mujeres	2	2				
Agrup. 04						
Hombres	1	1	5%	74%	40%	40%
Mujeres	8	8				
Agrup. 05						
Hombres	2	2	17%	36%	19%	20%
Mujeres	3	3				
Agrup. 06						
Hombres	2	2	-1%	56%	9%	9%
Mujeres	3	3				
Agrup. 09						

Hombres	6	6	2%	16%	4%	10%
Mujeres	77	77				
Agrup. 10						
Hombres	0	0	0	0	0	0
Mujeres	28	28				

Viendo los importes equiparados vemos como se reducen las brechas al normalizar las retribuciones, anulando los efectos de la parcialidad y la temporalidad.

4.7 Sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los permisos y licencias disponibles en la empresa vienen regulados tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el artículo 46 del convenio colectivo de aplicación, no existiendo mejoras de empresa en esta materia.

Durante el ejercicio de referencia, únicamente una mujer se encuentra en situación de reducción de jornada por Guarda Legal de Menor, realizando su jornada al 75%. A mayores, dos personas se han acogido a una excedencia por cuidados, en concreto dos mujeres.

La empresa propicia que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción cuando la hubiera, y ascenso, retribución y acceso a la formación, en su caso.

4.8 Infrarrepresentación femenina

Como ya se ha mencionado en puntos anteriores, de las trece categorías profesionales, tres están masculinizadas, una equilibrada y nueve feminizadas. Destaca la existencia de segregación horizontal ya que la mayor parte de las ocupaciones feminizadas refuerzan los roles y estereotipos de género, existiendo además segregación vertical.

4.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

GERONTOVEGA S.L está renovando su Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral, en el que se detalla la metodología para adoptar medidas específicas para prevenir y gestionar el acoso sexual, moral o discriminatorio.

Se da cuenta de que este Protocolo ha sido activado en una única vez, habiendo finalizado el expediente.

Se acuerda continuar con la difusión del citado Protocolo entre todas las personas de la plantilla, incluidas las nuevas incorporaciones.

5.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Partiendo de la premisa anterior de que GERONTOVEGA S.L es una empresa altamente feminizada en la que no existe ningún tipo de discriminación laboral directa entre hombres y mujeres, se han elaborado una serie de conclusiones y pautas a seguir.

5.1. OBJETIVOS GENERALES

- Promover un entorno igualitario entre mujeres y hombres y libre de violencias machistas en la empresa.
- Aumentar la representación masculina en la empresa, rompiendo con los roles y estereotipos de género.
- Evitar los sesgos inconscientes de género en la clasificación profesional que puedan afectar a la feminización de la plantilla.
- Potenciar una cultura empresarial respetuosa con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Mejorar las comunicaciones, tanto internas como externas, fomentando el uso de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para la consecución de los objetivos generales anteriormente marcados, se han formulado una serie de objetivos específicos:

1. Promover un entorno igualitario entre mujeres y hombres y libre de violencias machistas en la empresa.
 - a. Potenciar la comunicación con la plantilla en materia de igualdad.
 - b. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, especialmente en acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - c. Proteger a las mujeres víctimas de violencia de género en el entorno laboral.
2. Aumentar la representación masculina en la empresa, rompiendo con los roles y estereotipos de género.
 - a. Realizar la selección desde una perspectiva de género.
 - b. Combatir la segregación horizontal y vertical.

3. Evitar los sesgos inconscientes de género en la clasificación profesional que puedan afectar a la feminización de la plantilla.
 - a. Describir los puestos de trabajo evitando sesgos que puedan influir en la contratación.
4. Potenciar una cultura empresarial respetuosa con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - a. Formar a toda la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades.
 - b. Asegurar que la formación de la empresa es compatible con la vida personal, familiar y laboral.
 - c. Fomentar el uso de las medidas de conciliación bajo el prisma de la corresponsabilidad.
5. Mejorar las comunicaciones, tanto internas como externas, fomentando el uso de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.
 - a. Revisar las comunicaciones para asegurar que se emplea un lenguaje inclusivo y no sexista.
 - b. Potenciar la igualdad desde el lenguaje.

6. ACCIONES A EMPRENDER PARA MEJORAR LA IGUALDAD

Sin perjuicio de lo anterior, GERONTOVEGA S.L. llevará a cabo las siguientes acciones destinadas a mejorar la igualdad dentro de la empresa que se adjuntan en el ANEXO II.

Se priorizarán las medidas relativas a establecer nuevas acciones que permitan sensibilizar y concienciar en igualdad, así como nuevas herramientas que permitan conocer el avance de la Política de Igualdad.

7. CALENDARIO

Según documento adjunto.

8.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, y se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de GERONTOVEGA S.L establecerán propuestas de mejora que permitan:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas, así como los indicadores establecidos, de forma que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances de igualdad.

8.1 Composición de la Comisión de Seguimiento del Plan

Con el objeto de impulsar y realizar el seguimiento del Plan, se crea una Comisión de Seguimiento paritaria constituida por cuatro (4) integrantes, dos (2) de la representación de la empresa y otros dos (2) de los sindicatos mayoritarios, siendo las siguientes personas las integrantes de la misma:

Por la representación de la empresa:

- Doña Edurne Barrasa Tato
- Doña Miriam Gómez-Lobo Cámara

Por la representación legal de los sindicatos mayoritarios:

- Don Carlos Luis González como representante de UGT.
- Doña Esperanza Aritio Solana como representante de CCOO.

Asimismo, cualquiera de las partes podrá contar con asesoría externa especializada en materia de igualdad de trato y oportunidades.

8.2 Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.

La Comisión de Seguimiento del Plan, designada por la Comisión Negociadora en la Fase de diseño del plan. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento.

El Departamento de Recursos Humanos, o las personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la empresa, será de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La parte social, además de formar parte de la Comisión Negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la empresa.

Sustituciones

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- a) En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- b) En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- c) En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.
- d) En caso de que la empresa contase con representación legal de la plantilla o esta sufriera modificaciones sustanciales.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

8.3 Funciones

Las funciones de esta Comisión de Seguimiento son las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Analizar el cumplimiento de las medidas adoptadas, así como del desarrollo del Plan de Igualdad, pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Promover acciones formativas y de sensibilización.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Realizar una evaluación intermedia del Plan de Igualdad a los dos años de su vigencia.
- Realizar la evaluación final del Plan de Igualdad (al finalizar la vigencia del plan).
- Elaborar una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una. Esta ficha será cumplimentada por

la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Seguimiento.

- La empresa, redactará un informe de seguimiento semestral, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad y que se trasladará, para su revisión, a toda la Comisión de Seguimiento.

8.4 Funcionamiento

Las reuniones se celebrarán, con carácter ordinario, al menos dos veces cada año.

De manera extraordinaria la Comisión se podrá reunir cuando así lo solicite la persona convocante mediante requerimiento fehaciente al resto de miembros justificando la necesidad de convocatoria y manifestando el orden del día a tratar.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión en la que deberán recogerse los temas tratados, acuerdos alcanzados, documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

Las decisiones de la Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, empresarial y sindical en el proceso de negociación de buena fe.

En el caso de tener que someter a votación algún tema el acuerdo se producirá mediante votación personal de las personas asistentes, pudiendo cada persona perteneciente a la Comisión delegar su representación y voto.

Se exigirá la mayoría absoluta de cada una de las partes para la aprobación de los temas sometidos a votación.

8.5 Compromiso

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

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se comprometa a facilitar los medios necesarios, especialmente lugar adecuado para celebrar las reuniones, material preciso para ellas y aportar la información estadística desagregada acordada para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

8.6 Mediación y arbitraje

En el caso de que exista obstrucción injustificada del avance en la implementación del plan de igualdad, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

8.7 Revisión y modificación del Plan

El Plan podrá ser objeto de modificaciones y mejoras por parte de la Comisión de seguimiento, sin que ello suponga la necesidad de reemplazar el Plan o de negociar uno distinto, pudiendo además la propia Comisión de Seguimiento adaptar el presente Plan de Igualdad a las modificaciones legales que pudieran producirse durante su vigencia.

En cualquier caso y salvo razones expresamente justificadas, la opción preferente será la de modificar el presente Plan en lugar de elaborar otro nuevo.

Asimismo, será obligatorio revisar el Plan de Igualdad en los supuestos que marca el artículo 9.2 del RD 901/2020

Para la elaboración de la Valoración de Puestos y la Auditoría Retributiva se ha hecho uso

MEDIDA		PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	RECURSOS ASOCIADOS	INDICADORES SEGUIMIENTO
ÁREA 0. ÁMBITO ORGANIZATIVO						
1	Comunicación y difusión del Plan de Igualdad y las medidas previstas en el tablón de anuncios.	Totalidad de la plantilla	Según calendario anexo	Responsable de personal	Los requeridos por la Comisión	Nº de difusiones realizadas en tablón de anuncios
2	Información de la existencia y entrega del Plan de Igualdad con el Manual de acogida a las nuevas incorporaciones vía mail.	Nuevas incorporaciones	Según calendario anexo	Responsable de personal	Los requeridos por la Comisión	Integración del Plan al manual de acogida (si/no)
3	Información de la existencia y entrega del Protocolo de acoso sexual y el protocolo por razón de sexo y LGTBI con el manual de acogida a las nuevas incorporaciones vía mail.	Nuevas incorporaciones	Según calendario anexo	Responsable de personal	Los requeridos por la Comisión	Integración del Protocolo al Manual de acogida (si/no)
4	Creación de un buzón a fin de recoger semestralmente propuesta sobre igualdad	Totalidad de la plantilla	Según calendario anexo	Responsable de personal	Los requeridos por la Comisión	Buzón creado (si/no) Nº propuestas recibidas
5	Difundir el compromiso con la igualdad de la empresa (web, RSS, folletos, etc.)	Entorno de la empresa	Según calendario anexo	Responsable de comunicación	Los requeridos por la Comisión	Nº de las difusiones realizadas Contenido de las difusiones
6	Difundir el compromiso con la igualdad de la empresa hacia otras empresas (colaboradoras, proveedoras, etc.)	Entorno de la empresa	Según calendario anexo	Dirección/Responsable Comunicación	Los requeridos por la Comisión	Nº de las difusiones realizadas Contenido de las difusiones
ÁREA 1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN						
1	Revisión de todos los documentos utilizados en los procesos de selección para que cumplan con las normas del lenguaje y comunicación no sexista (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, descripción de ofertas...)	Personal de selección de personal y Nuevas incorporaciones	Según calendario anexo	Comisión de seguimiento	Los requeridos por la Comisión	Nº de documentos revisados Nº de cambios realizados
ÁREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL						
1	Registro anual sobre la presencia/representatividad de mujeres y hombres por grupo y categoría profesional.	Comisión de seguimiento	Según calendario anexo	Responsable de personal	Los requeridos por la Comisión	Informe a la Comisión de Seguimiento con los resultados
2	Revisión de la descripción de puestos de trabajo.	Dirección de la empresa	Según calendario anexo	Comisión de seguimiento	Los requeridos por la Comisión	Nº de revisiones Nº de cambios
3	Facilitar la formación para la mejora profesional a través de convenios/acuerdos con empresas de formación	Dirección de empresa	Según calendario anexo	Dirección / Responsable de personal	Los requeridos por la Comisión	Nº de convenios firmados
ÁREA 3. FORMACIÓN						
1	Recoger anualmente las necesidades formativas de la plantilla	Dirección de empresa	Según calendario anexo	Responsable de personal / Comisión de seguimiento	Los requeridos por la Comisión	Método de recolección Nº de medidas recibidas Nº de medidas atendidas
2	Registro del tipo de formaciones ofrecidas y realizadas por la plantilla desagregado por sexo	Comisión de seguimiento	Según calendario anexo	Responsable de personal	Los requeridos por la Comisión	Informe a la Comisión de Seguimiento con los resultados
ÁREA 4. CONDICIONES DE TRABAJO						
1	Hacer encuesta de clima laboral con un apartado específico sobre igualdad entre hombres y mujeres	Dirección de empresa	Según calendario anexo	Responsable de personal / Comisión de seguimiento	Los requeridos por la Comisión	Apartado introducido (si/no) Resultados de la encuesta
ÁREA 5. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA						
1	Revisión anual del registro retributivo por parte de la Comisión de Seguimiento	Dirección de empresa	Según calendario anexo	Dirección / Comisión de seguimiento	Los requeridos por la Comisión	Informe a la Comisión de Seguimiento con los resultados
ÁREA 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL						
1	Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación existentes en la empresa, de las vías de solicitud y de los criterios de concesión.	Dirección de empresa	Según calendario anexo	Dirección	Los requeridos por la Comisión	La empresa facilitará a través del canal de comunicación al personal en el tablón de anuncios un resumen de las medidas existentes en el sector y en la empresa
2	Identificación de buenas prácticas en materia de conciliación desde la perspectiva de la corresponsabilidad llevadas a cabo por otras empresas del sector.	Dirección de empresa / en el caso de que exista RLPT	Según calendario anexo	En el caso de que exista RLPT	Los requeridos por la Comisión	En el caso de que existiera RLPT Nº de buenas prácticas detectadas Nº de buenas prácticas aplicadas
3	Negociar y acordar mejoras en las medidas de conciliación que se ajusten a la realidad de la empresa	Dirección de empresa / en el caso de que exista RLPT	Según calendario anexo	En el caso de que exista RLPT	Los requeridos por la Comisión	En el caso de que existiera RLPT Acta de la reunión de negociación Mejoras negociadas
ÁREA 7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO/ LGTBI						
1	Comunicación y difusión en materia de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo.	Toda la plantilla	Según calendario anexo	Responsable de personal / Comisión de seguimiento	Los requeridos por la Comisión	Nº de difusiones / sensibilizaciones contenido
2	Revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo, y difusión a toda la plantilla	Dirección de empresa	Según calendario anexo	Comisión de seguimiento	Los requeridos por la Comisión	Revisión realizada Nº de cambios Difusión a la plantilla

3	Difusión periódica del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo.	Toda la plantilla	Según calendario anexo	Responsable de personal / Comisión de seguimiento	Los requeridos por la Comisión	Nº de difusiones Medios y canales de difusión
4	Registro para la Comisión de Seguimiento de los casos notificados a la empresa y que han ido a la Comisión Instructora, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada y número de denuncias archivadas.	Dirección de empresa	Según calendario anexo	Comisión de seguimiento / Comisión instructora	Los requeridos por la Comisión	Informe a la Comisión de Seguimiento con los resultados
ÁREA 8. SALUD LABORAL						
1	Asegurar que cualquier persona embarazada tenga un lugar adecuado para realizar sus descansos durante la jornada laboral	Trabajadoras embarazadas	Según calendario anexo	Responsable de personal	Los requeridos por la Comisión	Medida aplicada (sí/no)
2	Adaptar la vestimenta a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación	Trabajadoras embarazadas	Según calendario anexo	Responsable de personal	Los requeridos por la Comisión	Medida aplicada (sí/no) Nº de veces que se ha solicitado
ÁREA 9. PROTECCIÓN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO						
1	Colaboraciones con asociaciones para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género	Mujeres víctimas de violencia de género	Según calendario anexo	Responsable de personal	Los requeridos por la Comisión	Nº de colaboraciones firmadas
ÁREA 10. COMUNICACIÓN/USO DEL LENGUAJE						
1	Revisión de las comunicaciones (internas y externas) de la empresa para garantizar el uso de un lenguaje y comunicación inclusiva y no sexista	Dirección de empresa	Según calendario anexo	Responsable de personal	Los requeridos por la Comisión	Nº de comunicaciones revisadas Nº de correcciones realizadas

Firman abajo los miembros de la Comisión Negociadora de GERONTOVEGA S.L

Doña Miriam Gómez-Lobo Cámara

Doña Edurne Barrasa Tato

Don Carlos Luis González

Doña Esperanza Aritio Solana

En Logroño, a 23 de febrero de 2026