PLAN DE IGUALDAD

LOS JAZMINES SERVICIOS SANITARIOS, S.T.U

I.- Contexto, marco legal y compromiso con la igualdad

1.1.- Introducción.

El presente Plan de Igualdad se enmarca en el compromiso y apuesta de Los Jazmines Servicios Sanitarios S.T.U. (en adelante, "Jazmines"), por el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la LOI y los artículos 5 y 7 del RD 901/2020, se ha realizado y negociado el correspondiente diagnóstico de situación, que ha permitido conocer la realidad y situación de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, detectar las necesidades y marcar objetivos de mejora, los cuales se integran en el presente Plan de Igualdad de la residencia.

1.2.- Marco legal de aplicación

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos, nacionales e internacionales, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 –ratificada por España en el año 1989-.

En el ámbito comunitario, constituye un Principio Fundamental de la Unión Europea desde el Tratado de Ámsterdam de 11 de mayo de 1999, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre ambos géneros es un objetivo transversal que debe integrar todas las políticas y acciones de la Unión Europea.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

El pleno reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se completó con la entrada en vigor de la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que incorpora al ordenamiento español las Directivas 2002/73/CE en materia de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, actualmente derogada implícitamente por la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y 2004/113/CE, sobre aplicación de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
Entre las medidas recogidas por la LOIMH para la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el seno de las Empresas, se contempla expresamente la elaboración y aprobación de Planes de Igualdad.

Este marco normativo se ha perfeccionado con la entrada en vigor de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con entrada en vigor respectivamente el 14 de enero y el 14 de abril de 2020, completando así el marco jurídico de aplicación, que igualmente han sido observados para la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Con ello, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación debe instituirse como un principio fundamental de las relacionales laborales y gestión

de los recursos humanos de la Empresa, siendo éste el objetivo principal perseguido en el presente Plan de Igualdad.

1.3.- Compromiso de Los Jazmines con la igualdad

La Dirección de Jazmines manifiesta su compromiso de garantizar la Igualdad Real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Empresa y a todos los efectos, no permitiendo discriminación por razón de sexo u otra índole y promoviendo unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad. Declara su firme compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, persiguiendo garantizar que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, todas las personas trabajadoras puedan desempeñar su profesión sin que el sexo represente un obstáculo, ni un criterio de diferenciación a efectos de condiciones retributivas, promoción y formación profesional.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis y diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de los distintos centros de trabajo en materia de distribución y características de la plantilla, contratación, promoción, formación, retribución, condiciones de trabajo, clasificación profesional, acoso sexual y por razón de sexo, conciliación, corresponsabilidad y comunicación y sensibilización, a fin de detectar la presencia de posibles desigualdades que requieran la adopción de una serie de medidas en aras a su eliminación y corrección, así como posibles áreas de mejora.

Los resultados de este diagnóstico han permitido definir una serie de objetivos y medidas de actuación recogidas en el presente Plan de Igualdad, definiendo igualmente acciones para el seguimiento de las mismas, a fin de instituirse como una herramienta efectiva, con vocación de permanencia, que vele por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

II.- Contenido del Plan de Igualdad

a) Partes que conciertan el Plan de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIMH y el artículo 5 del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad y su diagnóstico previo, ha sido objeto de negociación en el seno de una Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y su diagnóstico previo ha sido constituida de forma paritaria, por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

Se compone de un total de cuatro personas con legitimación para integrar dicha Comisión en los términos legalmente exigidos y conformada por los siguientes miembros:

En representación de la Empresa:

1. Titulares:
    - DÑA. Valeria Fernández Ezquerro
    - DÑA. Ainhoa Rufián Quintas

En la representación legal de las personas trabajadoras:

1. Titulares:
    - DÑA. Mónica Ruiz Sen, en representación de UGT
    - DÑA. Noemí Rita Rey Díaz de Espada, en representación de CCOO

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

Ámbito personal.

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de Jazmines, incluidas las personas que, en su caso, hubieran sido cedidas por Empresas de Trabajo Temporal durante los periodos de prestación de servicios.

Ámbito territorial.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en el centro de trabajo de Jazmines, en la Rioja.

Ámbito temporal.

La vigencia del presente Plan es de cuatro (4) años desde su aprobación y firma, que se hace constar con fecha 13 de enero de 2026.

Durante este periodo se realizará un seguimiento formal anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, como durante su evaluación en los momentos intermedio y final. Del mismo modo, se comunicará informalmente a la comisión de seguimiento el grado de avance semestralmente.

c) Informe de diagnóstico de situación en Jazmines.

Las medidas que se contienen en el presente Plan de Igualdad, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad entre mujeres y hombres, son fruto de los

resultados de un diagnóstico de situación previo, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y ss. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("LOI"), el RD 901/2020, y el RD 902/2020.

El diagnostico de situación ha sido elaborado con el apoyo de una consultora externa *(Peoplematters*) experta en la materia en coordinación con el área de Recursos Humanos de Jazmines.

Para la elaboración del diagnóstico, cuyos principales resultados se reflejan en el presente Plan de Igualdad, se ha procedido a un proceso de extracción y análisis de datos e información de carácter cualitativo y cuantitativo de todos los ámbitos recogidos en la normativa legalmente aplicable y en acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras. En concreto, los siguientes:

1. Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla.
2. Lenguaje, imagen y comunicación no sexista
3. Proceso de selección y contratación
4. Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina y valoración de puestos de trabajo
5. Formación
6. Promoción y desarrollo profesional
7. Condiciones de trabajo y salud laboral
8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal
9. Retribuciones y auditoria salarial
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
11. Violencia de género

El informe de conclusiones y resultados del referido diagnóstico es el siguiente:

1).- Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla.

Información básica, interna y externa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	RESIDENCIA LOS JAZMINES UTE FIRSA II-INVERSIIONES RIOJANAS S.A VIAMED SALUD SL COMPAÑÍA SOCIOSANITARIA DE HARO SL UTE
CIF	U26348532
Domicilio social	C/ SEVERO OCHOA, 5, BAJO. HARO (LA RIOJA), 26200
Forma jurídica	UTE 1 FIRSA II Y OTRAS
Año de constitución	2005

Datos sobre sector, dimensión y estructura de la empresa

SECTOR DE ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Asistencia en Establecimientos Residenciales
CNAE	8731 – Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores

Descripción de la actividad	Asistencia en establecimientos residenciales para mayores					
DIMENSIÓN DE LA EMPRESA						
Personas Trabajadoras	Mujeres	76	Hombres	4	Total	80
RLT	Mujeres	2	Hombres	0	Total	2

Datos de localización, dispersión geográfica y centro/s de trabajo

LOCALIZACIÓN	
Dispersión geográfica	La Rioja
Ámbito de actuación	Nacional – España
Centros de trabajo	Residencia Los Jazmines (La Rioja)

Jazmines U.T.E contaba a 31 de diciembre de 2024, con una plantilla de 80 personas trabajadoras. A dicha fecha, las mujeres en plantilla representaban un 92,5% de la misma y los hombres constituían el 7,5% restante, siendo una distribución de la plantilla con mayor representación femenina

La edad promedio en Jazmines U.T.E es de 46,7 años. Siendo el promedio de edad en las mujeres de 46,7 años y de 39,3 años en los hombres.

La totalidad de la plantilla es personal propio y se sitúa en una única provincia y un único centro de trabajo.

En general, se trata de una plantilla con un promedio de antigüedad similar en ambos sexos. La mayoría de la plantilla tiene un promedio de antigüedad de entre 1 y 5 años (39%).

2).- Lenguaje, imagen y comunicación no sexista.

Jazmines lleva a cabo sus campañas de comunicación a través de la página web, dónde los potenciales clientes tienen acceso a información acerca de la historia del centro, sus productos, prensa, etc. Se aprecia en ocasiones lenguaje no inclusivo, pero a rasgos generales el uso de lenguaje es no sexista.

Las **imágenes** que se utilizan presentan tanto a hombres como a mujeres, utilizando y visibilizando modelos de ambos sexos.

3).- Proceso de selección y contratación.

Jazmines U.T.E cuenta con un proceso de selección formal por el que se rigen todas las personas involucradas en el mismo, sin embargo, no existe procedimiento o guía por escrito que regule este proceso.

La empresa utiliza **procesos de selección externos,** realizando búsquedas activas de candidatos a través de plataformas de empleo.

Los criterios se ajustan según el puesto y la necesidad específica del Jazmines, independientemente de la procedencia de la candidatura.

Los **análisis de ingresos y ceses**, muestra que ha habido una mayor incorporación de mujeres en la Empresa, estando el flujo de altas y bajas supeditado a la demanda de la Residencia.

El 73% de las bajas fueron causadas por mujeres, lo que supone un dato inferior al total de mujeres en la plantilla. Existen 6 bajas de las que no existe registro del motivo las cuales corresponden a mujeres.

4).- Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina y valoración de puestos de trabajo

Los Jazmines U.T.E se rige por el convenio colectivo de Residencias Privadas de La Rioja.

El sistema de clasificación profesional de Jazmines U.T.E tiene como objetivo la determinación del valor de los distintos puestos de trabajo, de tal manera que se pueda dimensionar y visibilizar los requerimientos de una posición.

Además, y de cara a la organización de la Compañía por puestos de igual valor, Jazmines ha utilizado la **Herramienta de Valoración de Puestos desarrollada y promovida por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer**, a fin de velar por la objetividad y rigor en el proceso.

De este modo, cuenta con un sistema que cumple con los requisitos establecidos por la ley sobre **adecuación, totalidad y objetividad**, contando con un sistema objetivo y analítico basado en puntos y factores.

Jazmines cuenta con una mayor **representación de mujeres** en los diferentes niveles, acorde a la distribución general de la plantilla.

5.). - Formación.

En **Jazmines** existe un plan de formación anual que se realiza teniendo en cuenta las necesidades detectadas por la empresa, con la participación de las personas trabajadoras y el comité de empresa.

El tipo de formación es tanto obligatoria como voluntaria y las comunicaciones se realizan a través del tablón de anuncios, mensajería en la plataforma Resiplus y el Comité de Empresa.

Tanto el personal directivo como los mandos intermedios han recibido formación en materia de igualdad.

Más mujeres que hombres **han recibido formación,** el 94% de las personas formadas eran mujeres y el 6% hombres, **acorde con a la distribución de la plantilla.**

6).- Promoción profesional.

Actualmente**, en Jazmines** se aplica el método de promoción establecido en el convenio colectivo de referencia.

Durante el año 2024 no promocionó ninguna persona.

7).- Condiciones de trabajo.

Jazmines rige sus condiciones de trabajo conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad autónoma de La Rioja.

Las horas extraordinarias y complementarias se controlan dentro del cómputo general, aplicando el tratamiento legalmente previsto en cada convenio colectivo.

Se cuenta con un régimen de trabajo a turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

La evaluación de riesgos se lleva a cabo incorporando la perspectiva de género, para asegurar que cualquier riesgo que pueda tener un impacto diferenciado entre hombres y mujeres sea debidamente analizado y gestionado.

La mayoría de la plantilla de Jazmines U.T.E son personas con jornada completa; el 67% en el caso de los hombres y el 72% en las mujeres. El 88,7% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido.

8).- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal.

Jazmines cuenta con **medidas para favorecer la corresponsabilidad familiar, laboral** y promover el ejercicio corresponsable de los derechos que se ajustan a la legislación vigente y el convenio.

Sin embargo, no se dispone de información sobre la distribución de la plantilla por responsabilidades familiares, ni se disponen de datos desagregados por sexo sobre los permisos solicitados y disfrutados. Se tienen datos de las excedencias, la cual solo ha sido una de un hombre por el motivo de “Cuidado de hijo/a”.

Actualmente, no existe un protocolo de desconexión digital.

9).- Retribuciones y auditoria salarial.

La retribución se encuentra estrechamente ligada al Convenio, el cual regula las retribuciones en base a la negociación colectiva, no conteniendo sesgos por sexo y expresando explícitamente el compromiso de las Compañías adscritas al mismo con la igualdad entre mujeres y hombres.

La empresa no dispone de un sistema de **retribución flexible.**

Los incrementos salariales en **Jazmines** se encuentran regulados por el Convenio.

10).- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Jazmines cuenta con un **Protocolo de Acoso Sexual o por razón de sexo** gestionado a nivel corporativo, que va a ser objeto de revisión en el Plan para adecuarlo a la legislación vigente.

El Código de conducta al que están inscritos todos los centros Viamed, inclusive la Residencia Los Jazmines, recoge en las normas de conducta a sus profesionales medidas y normas para la prevención del acoso laboral. Adicionalmente, tanto el Convenio como el estatuto define el acoso sexual como una falta muy grave y establece medidas para prevenir y sancionar estas conductas.

No existe conocimiento formal por parte de Jazmines de algún caso de acoso sexual o por razón de sexo en 2024.

11).- Violencia de género

Actualmente, **Jazmines no cuenta con una política** ni programa específico sobre **violencia de género**, si bien, **cumple con la legislación vigente** en materia de Violencia de Género.

Durante el 2024 **no se dio ningún caso formal de violencia de género.**

1).- Metodología de valoración de puestos.

El diagnóstico retributivo de la compensación de mujeres y hombres de Jazmines se ha fundamentado en el resultado de la aplicación de la **Herramienta de Valoración de Puestos** desarrollada y promovida por el **Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer**, a fin de velar por la objetividad y rigor en el proceso. Esto garantiza que se trata de un sistema analítico de puntos y factores que da cumplimiento a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad exigidos por el RD 902/2020 de igualdad retributiva.

2).- Resultados de la auditoría salarial.

- La retribución se encuentra estrechamente ligada al Convenio, el cual regula las retribuciones en base a la negociación colectiva, no conteniendo sesgos por sexo y expresando explícitamente el compromiso de la Residencia Jazmines con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Los análisis retributivos de Jazmines muestran que las diferencias salariales globales reales entre mujeres y hombres alcanzan el 9,8%.
- El análisis retributivo de Jazmines en valores equiparados se sitúa en un 4,9% a favor de los hombres. Estas diferencias explican que la parcialidad y número de días trabajados influyen en los valores obtenidos. Es reseñable destacar que los valores no superan el 5% y están alejados del 25% que marca la legislación.
- A continuación, se detallan los resultados exactos por niveles de responsabilidad:
    - Los niveles 1, 3, 5 y 6 han sido analizados, si bien estos niveles están ocupados exclusivamente por único sexo, por lo que no pueden compararse.
    - El nivel 2 presenta una diferencia del 4,7% a favor de los hombres en el análisis real y de un 19,7% en el análisis equiparado.
    - El nivel 4 presenta una diferencia de un 24% en favor de los hombres que se reduce a un -6,9% a favor de las mujeres en el análisis equiparado.
- Las diferencias salariales encontradas no indican un sesgo de género derivado de la aplicación de políticas específicas hacia uno de los dos sexos, sino que obedecen a los siguientes aspectos:
    - El Nivel 1, siendo éste el nivel de mayor responsabilidad está ocupado únicamente por una mujer.
    - La mayoría de hombres están ubicados en el Nivel 2, nivel ligado a salarios más elevados y estos hombres ocupan el puesto de trabajo de “Médico”.
    - El Nivel 3 está ocupado únicamente por mujeres, que ocupan mayoritariamente el puesto de “Enfermera”.
    - La mayoría de mujeres se concentran en el Nivel 4 dónde se encuentra el puesto de “Auxiliar de enfermería” cuyo nivel de responsabilidad es inferior respecto a la mayoría de hombres que están ubicados en el Nivel 2.
    - Los Niveles 5 y 6 están únicamente ocupados por mujeres y son puestos asociados a tareas administrativas y limpieza.

3).- Conclusiones.

En Jazmines existen algunas diferencias salariales entre mujeres y hombres las cuales no obedecen a razones de discriminación ni a posibles aplicaciones de sesgos de género en el sistema retributivo:

- Existe cierta diferencia en el nivel de responsabilidad y los complementos retributivos asociados a posiciones más masculinizadas (médico) contribuyen a la brecha salarial observada.
- Temporalidad y parcialidad en los contratos ligados a las posiciones de “Auxiliar de enfermería” ocupadas en su mayoría por mujeres.

4).- Líneas de actuación

- Asegurar la inexistencia de discriminación por cualquier causa (género, edad y nacionalidad) en la retribución, mediante el mantenimiento de un sistema retributivo claro y orientado a premiar el logro, así como realizando las correspondientes revisiones de control.
- Fomentar la incorporación de hombres y mujeres a los puestos donde estén infrarrepresentados.
- Fomentar la contratación de personal en modalidades de contrato indefinido así como transformar los contratos parciales existentes en la medida de lo posible.

5).- Vigencia de la auditoria salarial.

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad. Durante este periodo de vigencia se realizará periódicamente un seguimiento de los principales indicadores de diferencias salariales.

d) Definición de objetivos del Plan de Igualdad

1).- Objetivos generales.

El Plan de Igualdad de **Jazmines** persigue garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la Compañía. Este Plan de Igualdad supone la renovación del compromiso adquirido tras la firma del anterior Plan de Igualdad.

En base a todo lo anterior, y teniendo en cuenta la necesidad de crear medidas para el nuevo Plan de Igualdad que sea transversales e integrales a toda la organización, los objetivos generales del plan son los siguientes:

- Seguir garantizando la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa.
- Mantener la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad
- Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

2).- Objetivos específicos

- Impulsar y reforzar el compromiso de **Jazmines** con la Igualdad como principio básico de su política de gestión de personas, así como dar a conocer externamente su posición y voluntad en crear un entorno de trabajo respetuoso con todas las personas trabajadoras; y que esta Diversidad sea el valor diferencial que aportar a diferentes grupos de interés con los que se relaciona **Jazmines.**
- Contribuir a la sensibilización de la sociedad sobre la Igualdad y el respeto a los derechos fundamentales y en el avance en la construcción de una sociedad libre de violencia de género
- Reforzar y garantizar la objetividad y transparencia de los procesos de reclutamiento, selección y desvinculación, y asegurar la igualdad de trato y oportunidades y el apoyo a la igualdad en la selección de candidaturas, a través de la creación formal de un procedimiento así como realizando las necesarias revisiones y análisis periódicos.
- Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo en los distintos grupos profesionales, especialmente en puestos de alta responsabilidad.
- Asegurar la ausencia de discriminación por sexo en el acceso a la formación.
- Asegurar la ausencia de discriminación por sexo en el acceso a la promoción.
- Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando si es necesario posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer apuestos de mayor responsabilidad.
- Contribuir a fomentar el bienestar de los empleados y empleadas, a través de una serie de medidas que garanticen su salud laboral, física y psíquica para cumplir con la legislación vigente y para favorecer la calidad de vida de los empleados y empleadas.
- Contribuir a fomentar la corresponsabilidad y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una serie de medidas que propicien la posibilidad de armonizar las prioridades profesionales y personales, garantizando en todo momento que su ejercicio no tenga consecuencias negativas en su carrera profesional.
- Asegurar la inexistencia de discriminación en la retribución, mediante el mantenimiento de un sistema retributivo claro y objetivo.
- Garantizar la prevención y, en su caso, la actuación ante situaciones discriminatorias por acoso sexual y por razón de sexo.
- Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y prevenir la violencia sexual en el seno de la Empresa.

e) Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y recursos necesarios para su implementación.

Una vez identificados los objetivos generales y específicos del Plan, a continuación, se recogen los ámbitos de actuación y las medidas que integran el presente Plan de Igualdad, así como el plazo de ejecución y priorización y el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

Ámbitos objeto de actuación:

Al objeto de facilitar la distinción de cada una de las medidas, se ha optado por relacionarlas por áreas y objetivos concretos, incorporando los indicadores necesarios para su control, así como

los recursos responsables de su ejecución y el plazo establecido para el cumplimiento de cada una de ellas, todo ello, en cumplimiento de lo previsto en los apartados g) y h) del artículo 8.2 del RD 901/2020.

1. Lenguaje, imagen y comunicación no sexista
2. Selección y contratación
3. Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina y valoración de puestos de trabajo
4. Formación
5. Promoción y desarrollo profesional
6. Retribución
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal
8. Condiciones de trabajo y salud laboral
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Violencia de género

1).- Lenguaje, imagen y comunicación no sexista

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad sensibilizando a la plantilla.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Comunicar interna y externamente el Plan de igualdad y sus contenidos así como la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	• Nº y Canal de Comunicaciones • Plan publicado en la intranet • Creación del espacio y contenido (intranet y web)	Empresa/RRHH	Anualmente Anualmente 2026
Revisar las políticas y procesos, publicaciones, ofertas de trabajo y el resto de documentación interna (Como los de utilizados en los procesos de selección entre otros) y externa para que se adecuen a un lenguaje inclusivo y libre de sesgos y realizar los cambios pertinentes.	• Nº y tipo de documentos revisados. • Nº de documentos de procesos de selección revisados • Nº y tipo de cartelería y señalética modificada.	RRHH y Comisión de seguimiento	Anualmente Primer semestre de 2026. Primer semestre de 2026.

2).- Selección y contratación.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Reforzar y garantizar la objetividad y transparencia de los procesos de reclutamiento, selección y desvinculación, y asegurar la igualdad de trato y oportunidades y el apoyo a la igualdad en la selección de candidaturas, realizando las necesarias revisiones y análisis periódicos.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Facilitar la información del Plan de Igualdad y sus medidas así como introducir un apartado sobre el Acoso sexual y por razón de sexo en la formación de acogida a las nuevas contrataciones.	• Nº de formaciones de acogida / Nº de formaciones de acogidas en las que se ha incluido la información relativa al Plan de Igualdad. • Índice de las formaciones de acogida. • Nº de manuales entregados/Nº de nuevas contrataciones • Apartado sobre acoso sexual y por razón de sexo incluido	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes.	• Comunicación de las dificultades encontradas en la búsqueda	RRHH	Anualmente
Registro anual desagregado por sexo de los procesos de selección en sus diferentes etapas (currículums de entrada, currículums seleccionados, entrevistas, etc.)	• Registro creado	RRHH	Desde la entra en vigor del Plan y durante toda la vigencia

3).- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina y valoración de puestos de trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Garantizar que el sistema de Clasificación Profesional vigente en cada momento respeta el principio de igualdad de oportunidades.

Analizar la existencia de infrarrepresentación femenina en ciertas Áreas y procurar su corrección.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Implementar una política de acción positiva que en los procesos de acceso al empleo o de promoción, se dará preferencia al sexo menos representado en la posición, área o nivel a ocupar ante candidaturas de igual mérito y capacidad.	• Nº de veces que se aplica la acción positiva	RRHH	Anualmente
Poner a disposición del personal que quiera consultarla la descripción de puestos de trabajo.	• Nº de solicitudes recibidas/Nº de documentos enviados	RRHH	Desde la firma del Plan

4).- Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.
- Asegurar la ausencia de discriminación por sexo en el acceso a la formación.
- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Impartir formación en igualdad con contenidos más extensos y detallados a las personas de la Comisión de Seguimiento, la comisión instructora del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y las personas responsables de los procesos de selección y contratación de personas.	• Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo • Nº y horas y tipo de formación • Nº de personas formadas/sexo	RRHH	2026
Revisar el índice de contenidos de la formación en igualdad que ya se está realizando para incluir aspectos como el acoso sexual y por razón de sexo, sesgos, microagresiones etc… y continuar realizando la formación en igualdad para toda la plantilla	• Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo • Índice de contenidos • Horas y tipo de formación	RRHH	2026
Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación o bajas médicas reciban las formaciones para el desarrollo profesional o reciclaje en el momento de su incorporación a disponibilidad de la empresa y persona. Estas formaciones serán dentro de la jornada de trabajo de cada persona o compensatorio de esas horas.	• Nº y % de personas/sexo en situación de baja o con medidas de conciliación que han recibido formación/tipo • Nº y % de cursos dentro de la jornada laboral o Nº de veces compensadas las horas formativas	RRHH	A partir de la entrada en vigor del plan

5).- Promoción y desarrollo profesional.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Asegurar la ausencia de discriminación por sexo en el acceso a la promoción.
- Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando si es necesario posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer apuestos de mayor responsabilidad.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Establecer como criterio del sistema de promoción que, ante candidaturas de igual mérito y capacidad, se priorice el ascenso de la persona cuyo sexo esté infrarrepresentado en el puesto de trabajo o nivel jerárquico de destino.	• Nº de mujeres/hombres promocionadas/os / promociones totales	RRHH	2026
Publicitar e informar de las vacantes existentes a todo el personal con la cualificación necesaria, con independencia de su sexo y de su situación familiar, favoreciendo la movilidad interna.	• % de mujeres y hombres que finalmente han promocionado a través de una vacante interna • Tipo y Vía de las comunicaciones de las vacantes	RRHH	2026

6).- Retribución.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor, manteniendo sistemas de compensación que promuevan la objetividad y la equidad, premiando el logro y valorando el desempeño.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Realizar el registro salarial tal y como recoge el RD 902/2020 anualmente que incluya adicionalmente: • Tabla de seguimiento cuantitativo y porcentaje de mujeres y hombres según el sistema de clasificación profesional en los últimos 4 años. • Seguimiento de las diferencias salariales más significativas entre hombres y mujeres que superen el 15% con el fin de poder llevar a cabo acciones.	• Registro Anual • Tablas con datos	RRHH	Anualmente

7).- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Contribuir a fomentar la corresponsabilidad y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una serie de medidas que propicien la posibilidad de armonizar las prioridades profesionales y personales, garantizando en todo momento que su ejercicio no tenga consecuencias negativas en su carrera profesional.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Difundir periódicamente mediante un folleto informativo o a través del boletín de la empresa los derechos y medidas de conciliación que recoge la normativa vigente y las mejoras que introduzcan el convenio y el Plan de igualdad	• Nº y tipo de las difusiones realizadas • Registro de medidas de conciliación solicitadas y concedidas por sexo (en caso de no ser concedidas especificar motivo).	RRHH y comisión de seguimiento	2026
Facilitar la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los/las responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las responsabilidades familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación	• Número de solicitudes y veces que se aplica. • Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación. • Procedimiento creado	RRHH	A partir de la entrada en vigor del plan
Creación de una Sub-Comisión de Conciliación que analice la concesión especifica de 3 permisos. 1. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a los procesos de adopción y acogimiento, con un preaviso de 72 horas y la correspondiente justificación documental.	• Número de solicitudes y veces que se aplica. • Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	RRHH y Comisión	2026

2. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las mujeres trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un preaviso de 72 horas y la correspondiente justificación documental. 3. Permiso retribuido, con un máximo de 10 horas anuales, para el acompañamiento a consultas y tratamientos derivados de enfermedad muy grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración o cuidados permanentes en domicilio con la oportuna justificación documental. La empresa estudiará la viabilidad de la concesión siendo la empresa quien, según las circunstancias económicas y organizativas, decidirá su aprobación o denegación. En caso de denegación, la sub-comisión se reunirá para estudiar de forma individual la preceptiva justificación razonada aportada por la empresa.			

8).- Condiciones de trabajo y salud laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Asegurar que las políticas que regulan horarios de trabajo, jornadas, etc. no tengan ningún riesgo posible de discriminación entre hombres y mujeres

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo Tipo y canal de comunicación	RRHH	Anualmente
Elaborar un protocolo de desconexión digital.	Protocolo creado	PRL RLPT	Primer trimestre de 2026
Realizar entrevistas de salida con perspectiva de género.	Cuestionario elaborado Nº de entrevistas realizadas/Nº de salidas	RRHH RLPT	Segundo semestre 2026. Durante toda la vigencia del Plan
Revisar y difundir el protocolo de agresiones frente a terceros con perspectiva de género	Protocolo revisado Nº y tipo de difusiones	PRL Comisión de seguimiento	Primer semestre 2027.
Crear un mecanismo de comunicación con la Comisión Seguimiento para temas relacionados con el Plan de Igualdad	Tipo de procedimiento creado (email específico)	RRHH Comisión de Seguimiento	2026 Anualmente

9).- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Garantizar la prevención y, en su caso, la actuación ante situaciones discriminatorias por acoso sexual y por razón de sexo.
- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
- Difundir el protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Realizar y difundir periódicamente el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Nº y tipo de difusiones	Comisión Negociadora	Primer trimestre de 2026 Difusión anual
Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.	Elaboración del informe. Nº de procesos y conclusiones.	RRHH Comisión Instructora	Anualmente

10).- Violencia de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad	Muestra de comunicaciones Nº y tipo de comunicaciones	RRHH	Anualmente
Campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	Tipo de campaña realizada Contenido de la campaña	Comisión de seguimiento RRHH	Anualmente
A los efectos de facilitar la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género o sexual que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo, se emitirán las cartas de recomendación pertinentes, así como el CV de la trabajadora a las empresas de selección de personal con las que se tenga una relación comercial o a su red profesional de contactos.	Nº de extinciones de contrato de trabajo por violencia de género. Nº de cartas enviadas. Nº de recolocaciones realizadas.	RRHH	Desde la entrada en vigor del Plan.
Crear un protocolo que permita acompañar a la víctima y poner en marcha las medidas que mejor se adecuen a sus necesidades, garantizando en todo momento los derechos de confidencialidad.	Protocolo creado N.º de veces que se aplica	RRHH Comisión de seguimiento	Segundo semestre 2025
La trabajadora podrá disponer del tiempo (retribuido) necesario para los trámites motivados por su condición de víctima de violencia de género como la asistencia a juzgados, comisaría, servicios sociales o cualquier atención	Nº de mujeres que solicitan la medida/ nº de permisos concedidos – denegados (causas)	RRHH	Desde la entrada en vigor del Plan.

especializada de la Administración Pública, con la correspondiente justificación por escrito.			
Se facilitará y priorizará el aumento de la jornada laboral a la trabajadora víctima de violencia de género o sexual que así lo requiera, bajo disponibilidad de la empresa.	Nº de mujeres víctimas de violencia de género o sexual que solicitan aumento de jornada Nº de mujeres que beneficiarias de la medida Porcentaje de jornada aumentado a las trabajadoras solicitantes.	RRHH	Desde la entrada en vigor del Plan.
Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión y hasta 24 meses a mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de suspensiones de trabajo por causa de violencia de género. Duración reserva puesto de trabajo hasta la reincorporación.	RRHH	Desde la entrada en vigor del Plan.

f) Calendarización del Plan de igualdad

Lanzamiento

Calendario de implantación, seguimiento y evaluación	2026				2027				2028				2029			
Ámbitos de actuación	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q
1. Lenguaje, imagen y comunicación no sexista																
Comunicar interna y externamente el Plan de igualdad y sus contenidos así como la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Revisar las políticas y procesos, publicaciones, ofertas de trabajo y el resto de documentación interna (Como los de utilizados en los procesos de selección entre otros) y externa para que se adecuen a un lenguaje inclusivo y libre de sesgos y realizar los cambios pertinentes.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2. Selección y contratación																
Facilitar la información del Plan de Igualdad y sus medidas así como introducir un apartado sobre el Acoso sexual y por razón de sexo en la formación de acogida a las nuevas contrataciones	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Registro anual desagregado por sexo de los procesos de selección en sus diferentes etapas (currículums de entrada, currículums seleccionados, entrevistas, etc.)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina y valoración de puestos de trabajo																
Implementar una política de acción positiva que en los procesos de acceso al empleo o de promoción, se dará preferencia al sexo menos representado en la posición, área o nivel a ocupar ante candidaturas de igual mérito y capacidad	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Poner a disposición del personal que quiera consultarla la descripción de puestos de trabajo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4. Formación																
Impartir formación en igualdad con contenidos más extensos y detallados a las personas de la Comisión de Seguimiento, la comisión instructora del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y las personas responsables de los procesos de selección y contratación de personas.	■	■	■	■												
Revisar el índice de contenidos de la formación en igualdad que ya se está realizando para incluir aspectos como el acoso sexual y por razón de sexo, sesgos, microagresiones etc… y continuar realizando la formación en igualdad para toda la plantilla	■	■	■	■												
Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación o bajas médicas reciban las formaciones para el desarrollo profesional o reciclaje en el momento de su incorporación a disponibilidad de la empresa y persona. Estas formaciones serán dentro de la jornada de trabajo de cada persona o compensatorio de esas horas.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5. Promoción y desarrollo																
Establecer como criterio del sistema de promoción que, ante candidaturas de igual mérito y capacidad, se priorice el ascenso de la persona cuyo sexo esté infrarrepresentado en el puesto de trabajo o nivel jerárquico de destino.	■	■	■	■												
Publicitar e informar de las vacantes existentes a todo el personal con la cualificación necesaria, con independencia de su sexo y de su situación familiar, favoreciendo la movilidad interna.	■	■	■	■												

6. Retribución
Realizar el registro salarial tal y como recoge el RD 902/2020 anualmente que incluya adicionalmente: •Tabla de seguimiento cuantitativo y porcentaje de mujeres y hombres según el sistema de clasificación profesional en los últimos 4 años. •Seguimiento de las diferencias salariales más significativas entre hombres y mujeres que superen el 15% con el fin de poder llevar a cabo acciones.
7. Corresponsabilidad y conciliación
Difundir periódicamente mediante un folleto informativo o a través del boletín de la empresa los derechos y medidas de conciliación que recoge la normativa vigente y las mejoras que introduzcan el convenio y el Plan de igualdad
Facilitar la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los/las responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las responsabilidades familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación
Creación de una Sub-Comisión de Conciliación que analice la concesión especifica de 3 permisos. 1.Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a los procesos de adopción y acogimiento, con un preaviso de 72 horas y la correspondiente justificación documental. 2.Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las mujeres trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un preaviso de 72 horas y la correspondiente justificación documental. 3.Permiso retribuido, con un máximo de 10 horas anuales, para el acompañamiento a consultas y tratamientos derivados de enfermedad muy grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración o cuidados permanentes en domicilio con la oportuna justificación documental. La empresa estudiará la viabilidad de la concesión siendo la empresa quien, según las circunstancias económicas y organizativas, decidirá su aprobación o denegación. En caso de denegación, la sub-comisión se reunirá para estudiar de forma individual la preceptiva justificación razonada aportada por la empresa
8. Condiciones de trabajo y salud laboral
Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.
Elaborar un protocolo de desconexión digital.
Realizar entrevistas de salida con perspectiva de género.
Revisar y difundir el protocolo de agresiones frente a terceros con perspectiva de género
Crear un mecanismo de comunicación con la Comisión Seguimiento para temas relacionados con el Plan de Igualdad
9. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Realizar y difundir periódicamente el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos
10. Violencia de género en el ámbito laboral
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad
Campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).
A los efectos de facilitar la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género o sexual que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo, se emitirán las cartas de recomendación pertinentes, así como el CV de la trabajadora a las empresas de selección de personal con las que se tenga una relación comercial o a su red profesional de contactos.
Crear un protocolo que permita acompañar a la víctima y poner en marcha las medidas que mejor se adecuen a sus necesidades, garantizando en todo momento los derechos de confidencialidad
La trabajadora podrá disponer del tiempo (retribuido) necesario para los trámites motivados por su condición de víctima de violencia de género como la asistencia a juzgados, comisaría, servicios sociales o cualquier atención especializada de la Administración Pública, con la correspondiente justificación por escrito
Se facilitará y priorizará el aumento de la jornada laboral a la trabajadora víctima de violencia de género o sexual que así lo requiera, bajo disponibilidad de la empresa
Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión y hasta 24 meses a mujeres víctimas de violencia de género.

NOTA: *Durante este periodo se realizará un seguimiento formal anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, como durante su evaluación en los momentos intermedio y final. Del mismo modo, se comunicará informalmente a la comisión de seguimiento el grado de avance semestralmente.*

g) Medios y recursos para la puesta en marcha del plan de igualdad

Para el cumplimiento de las funciones de evaluación y seguimiento del presente Plan de Igualdad, la empresa Los Jazmines Servicios Sanitarios U.T.E. se compromete a facilitar los recursos materiales y humanos necesarios, en especial:

- Designación y facilitación de funciones de la comisión de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
Las horas de trabajo de las personas que formen parte de la comisión de evaluación y seguimiento serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.
La dirección de la empresa será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la comisión de evaluación y seguimiento de Plan de Igualdad.

h) El sistema de seguimiento, evaluación y control del plan de igualdad. la comisión de evaluación y seguimiento.

En consecuencia, con lo fijado en el art. 46 LOI y arts. 9.5 y 9.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el sentido de que los planes de igualdad deben contemplar unos “sistemas eficaces de evaluación y seguimiento de los objetivos fijados”, la Comisión que ahora se crea tiene por finalidad interpretar el contenido del Plan de Igualdad y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se llevará a cabo una revisión anual e informalmente semestral de los indicadores de cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas y, si fuera necesario, introducir las mejoras pertinentes.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de estas en la organización.

i) Composición y funcionamiento de la comisión de evaluación y seguimiento.

El Sistema de Seguimiento y Evaluación instaurado permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa, así como sobre su resultado. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad de Jazmines. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del RD 901/2020, en relación con el artículo 46.2 de la LOIMH.

i.- Composición.

Con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Plan de Igualdad, y de conformidad con lo previsto en el artículo 9 apartado 5º del RD 901/2020, se ha constituido una **Comisión de Seguimiento** para la vigilancia y seguimiento del presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento como órgano paritario, estará constituida por 2 representantes de la Empresa y 2 miembros de la RLPT.

En concreto, la Comisión de Seguimiento de Igualdad de Jazmines estará integrada por las siguientes personas:

En representación de la empresa:

- DÑA. Valeria Fernández Ezquerro
- DÑA. Ainhoa Rufián Quintas

En representación legal de las personas trabajadoras:

- DÑA. Mónica Ruiz Sen, UGT
- DÑA. Noemí Rita Rey Díaz de Espada, CCOO

Ambas partes podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado de asesores y asesoras, quienes podrán intervenir con voz, pero sin voto.

ii.- Funcionamiento.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año e informalmente semestral, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario. Sin perjuicio de ello, se realizará una evaluación intermedia y una evaluación final.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte integrante.

iii.- Competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Verificar la ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, y si éstas se ajustan a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta para las diferentes medidas/objetivos.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realización de las medidas y realizar los ajustes pertinentes.
- Elaborar los informes/fichas de seguimiento anuales.
- Proceder a la evaluación del Plan en caso de que resultase necesario.

iv.- Herramientas.

El seguimiento quedará documentado a través de los informes, escritos, o fichas que en cada caso se consideren adecuados. Así mismo, las evaluaciones se documentarán con los informes correspondientes.

v.- Funcionamiento y reuniones.

La Comisión de Seguimiento se reunirá:

1. Durante la vigencia del Plan la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria 1 vez al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
2. En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria a los componentes con un preaviso mínimo de 7 días naturales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.

3. Las reuniones podrán ser telemáticas.

4. De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de quince días naturales, la Comisión de Seguimiento podrá reunirse a petición de la mayoría de sus componentes.

5. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.

6. El seguimiento de las medidas conllevará por parte del órgano de vigilancia y seguimiento la supervisión de la implantación de cada medida de forma individualizada, la revisión de los indicadores definidos y la consignación de toda la información sobre la implantación de cada una.

7. La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes.

8. Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada miembro de la Comisión.

vi.- Confidencialidad y deber de sigilo.

Quienes componen la Comisión de Seguimiento de Igualdad, así como sus asesores y asesoras están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes, sin que pueda ser empleados para usos distintos al previsto en el presente Anexo.

j) Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad

De acuerdo con previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente e informalmente semestralmente sin perjuicio de realizar una evaluación Intermedia a los 2 años y final del Plan al término de su vigencia y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020. En concreto:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Será competencia de la Comisión de Igualdad el llevar a cabo este proceso de modificación y/o revisión.

k) Sistema de resolución de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) así como por el Tribunal Laboral de La Rioja.

En representación de la empresa

Nombre y Apellidos:	Nombre y Apellidos:
DNI:	DNI:

Firma	Firma:

En representación legal de las personas trabajadoras

Nombre y Apellidos:	Nombre y Apellidos:
DNI:	DNI:

Firma	Firma: