



**I Plan de Igualdad de Oportunidades entre
Mujeres y Hombres
RESIDENCIA SANTA CRUZ
(2026-2030)**

grupitagora

Índice

1. Presentación de la empresa	6
2. Cultura y Responsabilidad Social Corporativa	7
3. RESIDENCIA SANTA CRUZ con la Igualdad de Oportunidades	10
4. Normativa.....	13
5. Metodología y fases.....	17
6. Ficha técnica.....	18
7. Estructura de RESIDENCIA SANTA CRUZ	19
8. Determinación de las partes. Constitución de la Comisión Negociadora	21
9. Ámbito personal, territorial y temporal.....	24
10. Diagnóstico de la situación actual de la empresa.....	26
10.1. Objetivo y finalidad	26
10.2. Personas y órganos intervinientes	27
10.3. Desarrollo de actuaciones para la elaboración del informe de diagnóstico.	27
10.4. Datos analizados	30
10.5. Fecha de inicio y fin de recogida de información.....	31
10.6. Vigencia del Plan.....	31
10.7 Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos.....	32
10.7.1. Plantilla de RESIDENCIA SANTA CRUZ desagregada por sexo.....	32
10.7.2. Plantilla por centros de trabajo.....	33
10.7.3. Composición disgregada por sexo de la Representación Legal de las personas trabajadoras.	33
10.7.4. Características de la plantilla.....	34
10.7.5. Auditoría Salarial.....	44
10.7.6. Clasificación profesional	46
10.7.7. Proceso de selección y contratación del personal.....	50
10.7.8. Formación del personal.....	54
10.7.9. Planes de Formación del último año.....	56

10.7.10. Promoción	60
10.7.11. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	62
10.7.12. Retribuciones	69
10.7.13. Infrarrepresentación femenina.....	71
10.7.14. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	72
10.7.15. Comunicación, imagen y uso del lenguaje.....	74
10.7.16. Personas de especial vulnerabilidad. Colectivo Trans.....	80
10.7.17. Movilidad	81
10.7.18. Presupuesto	81
10.7.19. Encuesta de percepción de las personas trabajadoras sobre la Igualdad de Oportunidades	82
10.8. Conclusiones extraídas del Diagnóstico del Plan de Igualdad.....	99
10.8.1. Proceso de selección y contratación	100
10.8.2. Clasificación profesional	100
10.8.3. Formación del personal.....	100
10.8.4. Promoción profesional.....	101
10.8.5. Condiciones de trabajo.....	101
10.8.6. Auditorio salarial y Retribuciones	102
10.8.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	102
10.8.8. Infrarrepresentación femenina.....	103
10.8.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	103
10.8.10. Comunicación, imagen y uso del lenguaje.....	103
10.8.11. Riesgos y salud laboral	104
10.8.12. Personas de especial vulnerabilidad. Colectivo Trans.....	104
10.8.13. Movilidad	104
.....	106
11. Plan de Igualdad de Oportunidades	107
11.1. Finalidad	107
11.2. Objetivos.....	107
11.3. Acciones positivas en materia de igualdad	108

12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan	134
13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.	143
Anexo	150
Glosario	151

RESIDENCIA SANTA CRUZ

1. Presentación de la empresa

La Residencia Santa Cruz se comenzó a construir en 1977 en la carretera de Soria, que en aquel tiempo se encontraba prácticamente sin edificaciones. En 1979 entró en funcionamiento como establecimiento sin ánimo de lucro de servicio social sustitutorio del hogar.

En la actualidad, la Residencia Santa Cruz cuenta con un total de 63 plazas, de las cuales 55 son individuales y las 8 restantes son dobles. La titularidad de la Residencia pertenece a la Congregación de Hermanas Hospitalarias de la Santa Cruz y es un referente de la zona por su calidad asistencial y humana.

La Residencia goza de diferentes reconocimientos por su trayectoria y labor social. En 2011 obtuvo el reconocimiento de «Rioja Excelencia en Clientes» por el Gobierno de La Rioja en reconocimiento a su adaptación a los nuevos retos sociales. En el año 2013 obtuvo la acreditación como «Centro Libre de Sujeciones» por el programa «Desatar al anciano y al enfermo de Alzheimer» de la CEOMA (Confederación Española de Organizaciones de Mayores).

Con una trayectoria y experiencia en el sector asistencial de más de 40 años, Residencia Santa Cruz viene prestando un servicio integral e interdisciplinar gerontológico a las personas de la zona, siendo un referente en el sector por el modelo que ha seguido, anteponiendo la calidad humana y profesional en los servicios que ofrece como residencia.

Siguiendo el carisma con el que se ha categorizado desde su inicio y manteniendo el compromiso social, trabaja con el objetivo de conseguir el bienestar de los/as usuarios/as y ofrecer una mejor calidad de vida, en todos los ámbitos.

2. Cultura y Responsabilidad Social Corporativa

La misión de la entidad es prestar servicios a las personas acogidas en la Residencia mediante una atención personalizada, integral y de calidad.

En referencia a la visión, es la de promover y consolidar una organización de calidad con capacidad de adaptación y crecimiento dando respuesta a la necesidad de una atención humanizada de las personas mayores, siendo un referente en la zona donde se encuentra ubicada la Residencia.

En la página web se transmite la misión, la visión, así como los valores compartidos:
<https://residenciasantacruz.org/missio-visio-valors>

MISIÓN

Prestar servicios a las personas acogiéndose a una atención personalizada, integral y de calidad, fundada en los principios y valores, liberándolos de los condicionamientos, haciendo de la Residencia un lugar que proporcione bienestar.

VISIÓN

La Residencia es la de promover y consolidar una organización de calidad con capacidad de adaptación y crecimiento, dando respuesta a la necesidad de una atención humanizada y humanizadora de las personas mayores, siendo un referente en el lugar donde está ubicada.

Los valores que comparte la organización se dividen en valores humanos y cristianos, tal como se muestra a continuación:



Valores humanos:

- Idea de Servicio, enfocada hacia los/as mayores dependientes sin distinciones
- Compromiso social/solidaridad. Es el modo de hacer efectiva la necesidad de mejorar y humanizar nuestra sociedad, identificándonos con la filosofía del sector no lucrativo.
- Atención integral, a través de programas asistenciales que cubren todas las necesidades de los/as residentes, con especial atención a las dimensiones física, psíquica, social y espiritual.
- Búsqueda constante de bienestar y satisfacción de residentes, familiares, trabajadores/as y voluntarios/as.
- Respeto a los derechos de residentes, a su libertad y capacidad de elección, al fomento de la autonomía personal como base de la atención integral.
- Los trabajadores y las trabajadoras son protagonistas fundamentales de este proceso. Para ellos y ellas se articula una política laboral basada en el espíritu de equipo, la conciliación de la vida laboral y familiar, la estabilidad de plantillas y la formación continuada.

Valores cristianos:

- Atención humana y espiritual. La puesta en práctica de actitudes positivas (respeto, cercanía, empatía, confianza, etc.) por el personal del centro, y la programación de actividades religiosas a través del Programa de Pastoral, son dos de los ejes transversales de la Residencia.
- Presentación de los valores éticos y morales como integradores básicos de la persona humana y de su conciencia
- La Comunidad Religiosa son en sí los valores que fundamentan la Misión y la Visión.
- Ofrecimiento del servicio religioso para quien lo desee, respetando las diferentes confesiones religiosas y procurando fomentar la esperanza y confianza en Dios Padre que nunca falla.

La Residencia dispone de un Comité de Ética asistencial, que le permite integrar valores en su organización y gestión de la organización.

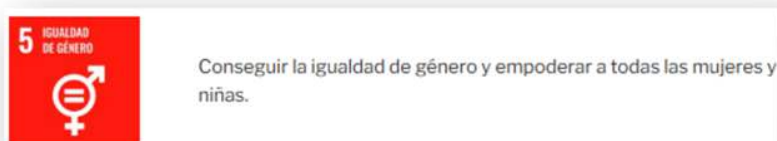


Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un término que, aplicado al ámbito empresarial, trata de una responsabilidad de carácter ético entendida como la gestión responsable de las organizaciones empresariales.

La RSC recoge aquellas iniciativas y esfuerzos de las empresas para contribuir de forma voluntaria a mejoras en el bienestar social de la comunidad y a una sostenible gestión medioambiental.

RESIDENCIA SANTA CRUZ en su compromiso de responsabilidad social y sostenibilidad siguen el compromiso de toda la congregación de las Hermanas Hospitalarias de la Santa Cruz con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. ODS. Cabe destacar de todos ellos, el ODS 5 de Igualdad de género.



La Residencia Santa Cruz comparte los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



3. RESIDENCIA SANTA CRUZ con la Igualdad de Oportunidades

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los mayores cambios que está experimentando la sociedad actual. De forma gradual, en menos de treinta años, las mujeres se están incorporando a todos los niveles y ámbitos laborales, incluso en aquellos sectores en los que tradicionalmente no habían podido participar.

La relación de las mujeres con el mundo profesional no ha sido fácil, como tampoco lo ha sido el camino emprendido por tantas mujeres que se han adentrado en esos entornos dominados por los hombres. Aunque muchos de los obstáculos con los que se encontraron están hoy superados, aún queda un largo camino por recorrer.

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el



Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las personas. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de las ciudades.

El ODS 5 de Igualdad de género va encaminado específicamente a que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en el entorno laboral y social y la Residencia Santa Cruz así lo entiende y lo implanta en su agenda.

En España, el sector de cuidados a personas mayores está mayoritariamente compuesto por mujeres. La función sanitaria tiene una presencia mayoritariamente femenina.

“En el año 2022 había más mujeres colegiadas que hombres en 13 de las 15 profesiones analizadas. Los colectivos con mayor porcentaje de mujeres fueron los de logopedas (el 93,1% eran mujeres), terapeutas ocupacionales (90,4%) y enfermeros (84,2%). Por el contrario, las profesiones que presentaron los menores índices de feminidad fueron las de protésicos dentales (30,9%), físicos con especialidad sanitaria (32,9%) y veterinarios (52,9%)”

https://www.ine.es/prensa/epsc_2022.pdf

“El papel crucial de las mujeres como cuidadoras es innegable. Este sector se encuentra altamente feminizado donde, aunque existen hombres, su presencia es significativamente menor en comparación con las mujeres y, si en España, aproximadamente dos millones de personas trabajan en el sector sanitario y asistencial (Personal médico, enfermeras/os, fisioterapeutas, auxiliares de ayuda a domicilio, personal de residencias, centros de día, empresas de teleasistencia) es fácil calcular la fuerza laboral total de las mujeres en el sector”.

<https://dependencia.info/noticia/6857/actualidad/la-mujer-motor-laboral-del-sector-de-la-atencion-a-las-personas-mayores.html>

La Dirección de RESIDENCIA SANTA CRUZ manifiesta su compromiso y voluntad de potenciar y mantener acciones ya desarrolladas en este ámbito, así como impulsar nuevas actuaciones en aquellos aspectos futuros en los que se detecte alguna posibilidad de mejora.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la creación de la Comisión Negociadora y el fomento de nuevas medidas o acciones positivas, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Desde el inicio de la actividad empresarial, se ha promovido el valor de la igualdad de oportunidades y no discriminación desde una perspectiva de género en el sistema de gestión de personas.

La Dirección de Recursos Humanos de la empresa declara que se respetan los preceptos que rigen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de la política corporativa en sus diferentes ámbitos de actuación como selección y promoción del personal, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, formación y desarrollo, aspectos retributivos y ejercicio corresponsable, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros.

En RESIDENCIA SANTA CRUZ se fomenta una cultura de responsabilidad y trabajo en equipo, lo que implica cuidar las relaciones interpersonales en un marco de colaboración y valoración de las compañeras y compañeros, así como del respeto mutuo entre el personal que ocupa los diferentes niveles jerárquicos.

Se cultiva la profesionalidad y se transmite con sus prácticas habituales las conductas adecuadas al entorno laboral, disponiendo de las opciones de comunicar cualquier acto o situación que pudiera atentar contra la dignidad de cualquier persona de la organización, indistintamente de su posición en la organización.

La empresa cree en la igualdad de oportunidades laborales para todo el personal independientemente de las condiciones personales y vigila que ninguna persona empleada, proveedora, clienta o colaboradora reciba un tratamiento desfavorable o sea objeto de un trato discriminatorio por razón de su sexo, edad, estado civil, raza, condición sexual, nacionalidad, religión o estado físico.



COMPROMISO DIRECCIÓN

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

En todas y cada una de las políticas y prácticas de Recursos Humanos, como selección, formación, promoción, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, riesgos salud laborales, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres promoviendo la representación equilibrada de ambos sexos dentro de nuestra organización y la igualdad de acceso y trato en relación con las políticas y prácticas mencionadas. Asimismo, en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, asumimos el compromiso de promover las condiciones de trabajo necesarias para evitar ambas situaciones, establecer procedimiento para su prevención y dar respuesta a denuncias o reclamaciones.

En relación con la comunicación interna, se informará a la plantilla de todas las acciones y medidas implementadas en relación con el principio de igualdad y se fomentará el uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas. A nivel de comunicación externa, se proyectará una imagen acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad, que garantice y materialice el compromiso de nuestra organización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y evite cualquier tipo de discriminación por razón de sexo mediante el segundo Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



RESIDENCIA SANTA CRUZ
DIRECCIÓN

Ana Rosa Segura Vituro
Dirección
Logroño, a 4 de marzo de 2025

4. Normativa

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de las últimas décadas. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean

nacionales, autonómicas o locales. Así, en su artículo 1 cita que los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

A continuación, se enumeran algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad en el ámbito de la empresa¹.

Nacional

- **Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978**
- **Ley 30/2003** , de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- **Ley 39/1999** , de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley Orgánica 3/2007 (EN) (FR)** , de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015** , de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015** , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015** , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Ley 23/2015, de 21 de julio** , Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000** , de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- **Real Decreto 850/2015** , de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 1615/2009** , de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 713/2010** , de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

¹ Recopilatorio de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>

- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la **igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **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

Europea

- **Artículos 1 y 14** del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- **Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género**
- Artículos 8, 153 y 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** DOUE 30.03.2010.
- Artículos 20, 21 y 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** .
- **Directiva 79/7/CEE del Consejo** , de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo** , de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Directiva 2006/54/CE** , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- **Directiva 2010/18/UE** del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019** Comisión Europea.
- **Estrategia de igualdad de género 2018-2023** . Consejo de Europa.

- **Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final) .**
- **Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02) .**

Internacional

- **Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos .** Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- **C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951 .**
- **C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958 .**
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial .** Resolución de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- **Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos .**

5. Metodología y fases

El proyecto se desarrolla en las siguientes fases y metodología:

Fase 1: Compromiso, planificación, comunicación, diagnóstico.

- Compromiso de la Dirección de RESIDENCIA SANTA CRUZ para el diseño e implementación del Plan de Igualdad.
- Nombramiento de las personas miembros de la mesa negociadora para llevar a cabo el plan. Apoyo de una consultoría externa especializada (Grup Pitagora).
- Elaboración de un *Diagnóstico* con la recogida de información cuantitativa y cualitativa y el análisis desde una perspectiva de género de esta. La información cuantitativa corresponde a la captura y análisis de datos estadísticos de la plantilla que posibiliten disponer de una imagen fija de la empresa en relación con la situación de mujeres y hombres en el momento en el que se elabora el diagnóstico. También se realiza un análisis de las informaciones cualitativas (normativas, protocolos internos, procedimientos, etc.) que explican, confirman y contrastan los datos, además de profundizar en el conocimiento general de la organización.
- Diseño de un Plan de comunicación y difusión a toda la plantilla.

Fase 2: Elaboración del Plan de Igualdad.



- Definición de objetivos y metas a alcanzar. Planificación temporal.
- Acciones positivas para conseguir los objetivos.
- Indicadores cuantificados para la evaluación del proceso. Resultados previstos.
- El seguimiento y la evaluación.

Fase 3: Supone la implementación y desarrollo de las acciones positivas específicas definidas en el Plan de Igualdad.

Fase 4: Seguimiento del proceso por la Comisión Negociadora orientado a velar por el cumplimiento de las acciones definidas, y a garantizar tanto el cumplimiento de las mismas, como el establecimiento de medidas cuando los objetivos no se hayan alcanzado o cuando surjan nuevas necesidades respecto a las cuales será necesario articular nuevas acciones.

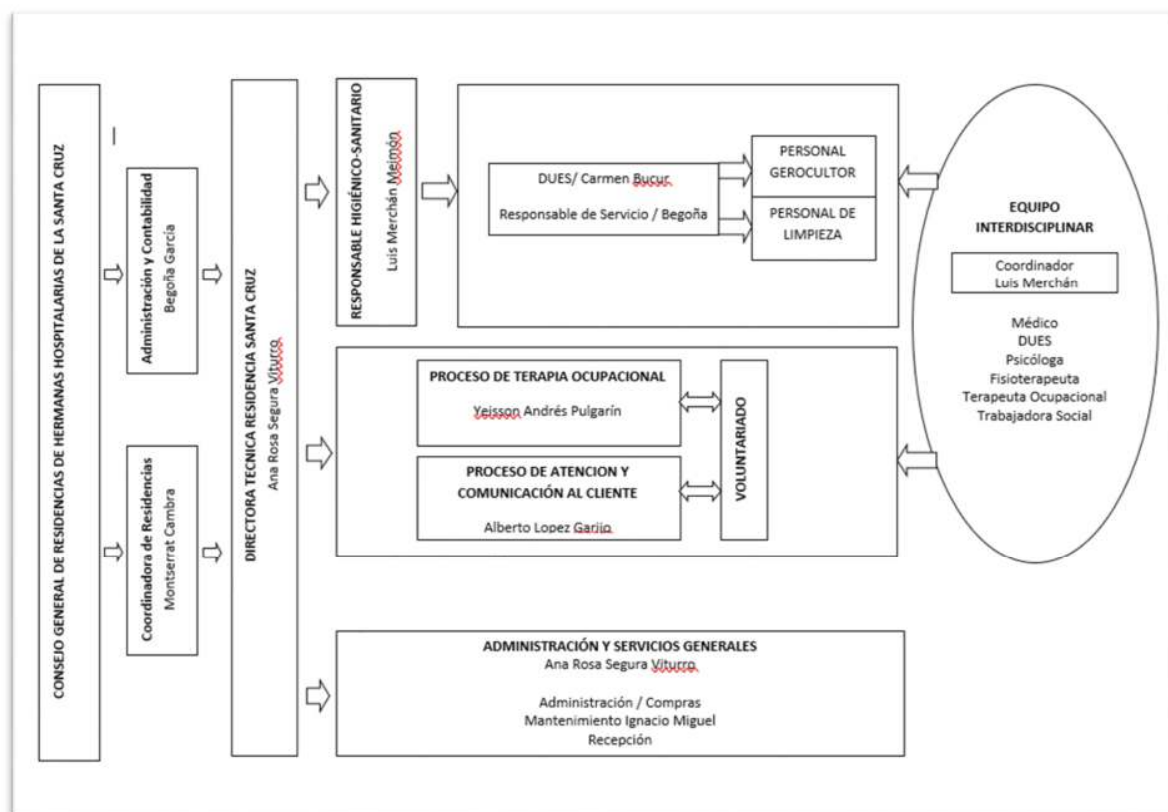
6. Ficha técnica

Los datos generales de la empresa son los siguientes:

Denominación social	RESIDENCIA STA CRUZ HOSPITALARIAS DE LA SANTA CRUZ
Forma jurídica	Entidad sin ánimo de lucro
Dirección	AV DE MADRID 182. 26007 LOGROÑO
Teléfono	941210835
Fax	
E-mail	dir.santacruz@hhsantacruz.org
Página Web	https://residenciasantacruz.org
Actividad/es principal/es	Residencia asistida
N.º de centros de trabajo	1
Ubicación de los centros de trabajo	LOGROÑO (La Rioja)

7. Estructura de RESIDENCIA SANTA CRUZ

Se muestra a continuación la estructura organizativa de la Residencia Santa Cruz mediante su organigrama, donde se observa que no se utiliza un lenguaje neutro, por lo que en la redacción de las acciones de mejora se tendrá en cuenta.



8. Determinación de las partes. Constitución de la Comisión Negociadora

Para el desarrollo de las distintas fases de la creación e implementación del plan, desde **RESIDENCIA SANTA CRUZ** se ha constituido la Comisión Negociadora para el Plan. Dicha Comisión se responsabiliza del diseño, implantación y seguimiento del **I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres** en la empresa. Estas personas disponen de tiempo y disponibilidad para su adecuada participación y dedicación a las tareas asignadas.

21

La Comisión de Igualdad velará por:

- La equidad de género, entendida como la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- La igualdad de oportunidades, entendida como la idéntica opción a las mismas oportunidades y recursos profesionales por parte de ambos géneros.
- La no discriminación, directa o indirecta, de la plantilla en función de su género, así con la eliminación de las barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre mujeres y hombres o por cualquier otra razón de índole personal.
- La erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra modalidad de acoso moral.
- La promoción y difusión dentro de la empresa de los valores y prácticas en que se basa la igualdad, así como la promoción de la representación equilibrada de ambos sexos en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la empresa.
- El seguimiento y la actualización del I Plan de Igualdad, elaborando propuestas de acciones de futuro.

En esta Comisión se ha delegado la necesaria autoridad de decisión con relación a la igualdad, que permita avanzar en la implementación a un buen ritmo de intervención. Los miembros de la Comisión participan de aquellas actividades propias de ésta y actúan como portavoces del resto de la plantilla.

Aportan toda aquella información y sugerencias relevantes para el desarrollo del I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres y velan por la difusión de sus resultados entre el conjunto de la plantilla, a la vez que se responsabilizarán de dar respuesta a las cuestiones que se

puedan plantear por parte del resto del personal, con el fin de conseguir los objetivos de transparencia, promoción y participación de las actividades impulsadas en este marco.

Las personas que forman parte de la Comisión Negociadora son:

Nombre y apellidos	Representatividad	Departamento y/o sindicato	Género
Ana Rosa Segura Viturro	Empresa	Dirección	Mujer
Alberto López Garijo	Empresa	Trabajador Social	Hombre
Esperanza Aritio Solana	Comité de empresa	Auxiliar de geriatría CCOO	Mujer
María Luisa Pérez Palacios	Comité de empresa	Auxiliar de geriatría CCOO	Mujer

La Comisión Negociadora tendrá competencias en:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Además, corresponderá a la Comisión Negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. La Comisión Negociadora del plan está dotada de un reglamento de funcionamiento interno.

En la parte final del Plan de Igualdad se desarrolla el Reglamento de Funcionamiento con el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias.

9. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan se dirige a la totalidad de la plantilla de la Residencia Santa Cruz es su **ámbito personal**.

La vigencia del Plan es 2026- 2030 (cuatro años). **Las fechas exactas de vigencia son 18/3/2026 al 17/3/2030**. Establecido en cuatro años como máximo conforme a lo dispuesto en el artículo 9.1 del RD 901/2020 en su **ámbito temporal**.

La Residencia se encuentra ubicada en Logroño por lo que su **ámbito territorial** es de la provincia de La Rioja.

DIAGNÓSTICO

10. Diagnóstico de la situación actual de la empresa

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el **Plan de Igualdad** consiste en un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**

26

10.1. Objetivo y finalidad

De manera general, el **diagnóstico tiene como objetivo identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.**

El diagnóstico se orienta hacia:

- Identificar en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres es un principio transversal en el sistema de gestión corporativo.
- Visibilizar la situación base de la plantilla y detectar cualquier posible segregación.
- Analizar los efectos que para las mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades y condiciones laborales.
- Detectar las desigualdades explícitas e implícitas en la práctica de la gestión de recursos humanos.
- Formular recomendaciones de acción orientadas a corregir las desigualdades o necesidades detectadas.



10.2. Personas y órganos intervinientes

Las personas intervinientes en la realización del I **Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** son las siguientes:

- **Comisión Negociadora:** responsable de la realización y aprobación del Diagnóstico, así como de identificar las medidas prioritarias (Acciones de Mejora).
- **Dirección de la empresa y Recursos Humanos:** la implicación de la dirección de la empresa, así como las personas responsables de la gestión de personas, es fundamental en la obtención de información fidedigna para la realización del diagnóstico.
- **Equipo Consultor especializado en Igualdad:** el presente Plan está asesorado por Grup Pitagora, empresa consultora de recursos humanos e igualdad dotada de un equipo técnico con quince años de experiencia en este ámbito. Se ha dispuesto la composición de un equipo multidisciplinar (consultores o consultoras de igualdad, y de RR. HH y asesoría jurídica) con formación y experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.
- La plantilla: Las personas trabajadoras pueden participar en la cumplimentación de cuestionarios sobre la temática.

10.3. Desarrollo de actuaciones para la elaboración del informe de diagnóstico.

Diseñar un diagnóstico exhaustivo aporta una base sólida para construir un diagnóstico fiable y válido. El desarrollo de las actuaciones ha seguido el siguiente itinerario:

Fase 1: Planificación.

En esta fase se procede a la designación del personal que proporcionará la documentación y se informa a la plantilla del comienzo de la fase de Diagnóstico, ya que podrá participar de manera

activa: la recopilación de información ha sido gestionada por el departamento de recursos humanos y el departamento de administración.

Fase 2: Recopilación de información.

Se ha recogido toda la información y documentación disponible a través de herramientas especializadas con las siguientes características:

- Se presenta desagregada por sexos.
- Abarca el área cuantitativa, cualitativa y de percepción de la plantilla y del departamento de Recursos Humanos.
- Se han revisado manuales corporativos, la página web, noticias, ofertas de empleo y se ha recibido información verbal a través de reuniones y contactos telefónicos.

29

Fase 3: Análisis de la información.

Se ha analizado toda la información, señalando los puntos fuertes, e identificando las áreas o sectores donde se producen desigualdades, las causas, y las medidas para solventarlas.

Fase 4: Informe del diagnóstico.

Se ha elaborado un informe diagnóstico que resume el análisis llevado a cabo y las principales conclusiones y propuestas.



10.4. Datos analizados

Tras la modificación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres con la publicación el pasado 1 de marzo de 2019 del Real Decreto-ley 6/2019, se redefine el conjunto de medidas que debe contener nuestro Plan de Igualdad por lo que adaptamos los ámbitos de la igualdad a dicha normativa. El posterior Real Decreto 901/2020 regula igualmente los Planes de Igualdad.

Todos los datos relativos a cada materia objeto del diagnóstico están desagregados por sexo, constando de las siguientes áreas:

- **Proceso de selección y contratación.**
- **Clasificación profesional.**
- **Formación.**
- **Promoción profesional.**
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Infrarrepresentación femenina.**
- **Retribuciones.**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Comunicación y uso del lenguaje.**
- **Riesgos laborales y salud.**
- **Mujeres en situación o riesgos de exclusión social.**
- **Movilidad.**

El diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, así como a todos los niveles jerárquicos de la empresa.

10.5. Fecha de inicio y fin de recogida de información

Fecha de Inicio	Fecha fin
Mayo 2024	Diciembre 2024

10.6. Vigencia del Plan.

2026- 2030 (cuatro años). Vigencia del Plan exacta es 18/3/2026 al 17/3/2030 Tal como especifica el RD 901/2020.

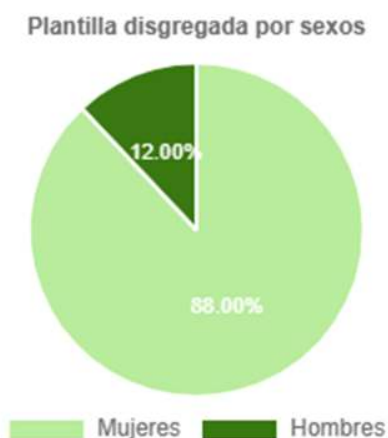
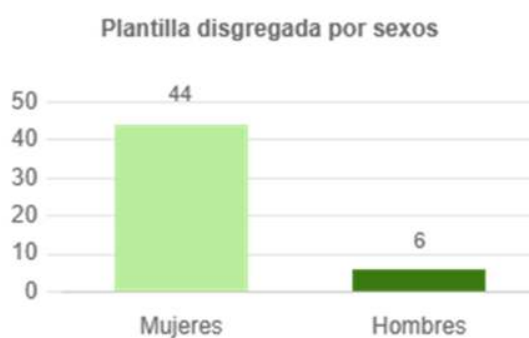


10.7 Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos

10.7.1. Plantilla de RESIDENCIA SANTA CRUZ desagregada por sexo.

Mujeres	%	Hombres	%	Total
44	88,00	6	12,00	50

32



La plantilla de Residencia Santa Cruz está representada por un 88% de mujeres (44 mujeres) y un 12% de hombres (6 hombres). Por lo que nos encontramos con una plantilla feminizada. Cabe especificar que existe una tendencia a la feminización de las plantillas en el sector.

10.7.2. Plantilla por centros de trabajo.

Existe un solo centro de trabajo ubicado en Logroño.

10.7.3. Composición disgregada por sexo de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

33

Las personas que componen la Representación legal de las personas trabajadoras son las siguientes:

- Esperanza Aritio Solana (CCOO)
- M^a Luisa Perez Palacios (CCOO)
- Geisa Cortéz Rejas (CCOO)

Las personas que componen la representación legal de las personas trabajadoras son 3 mujeres, 100% de representación femenina.

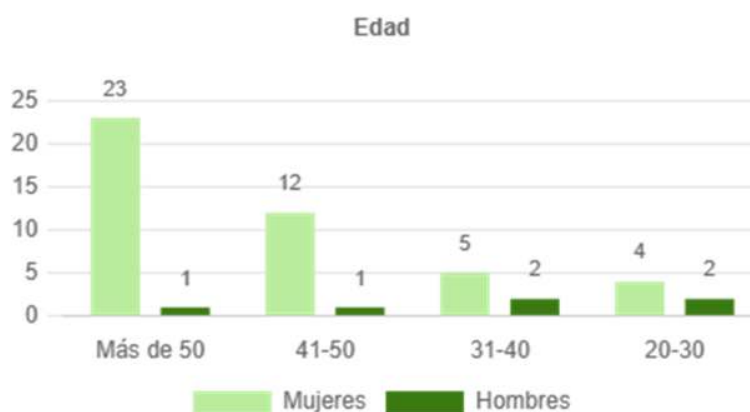
10.7.4. Características de la plantilla

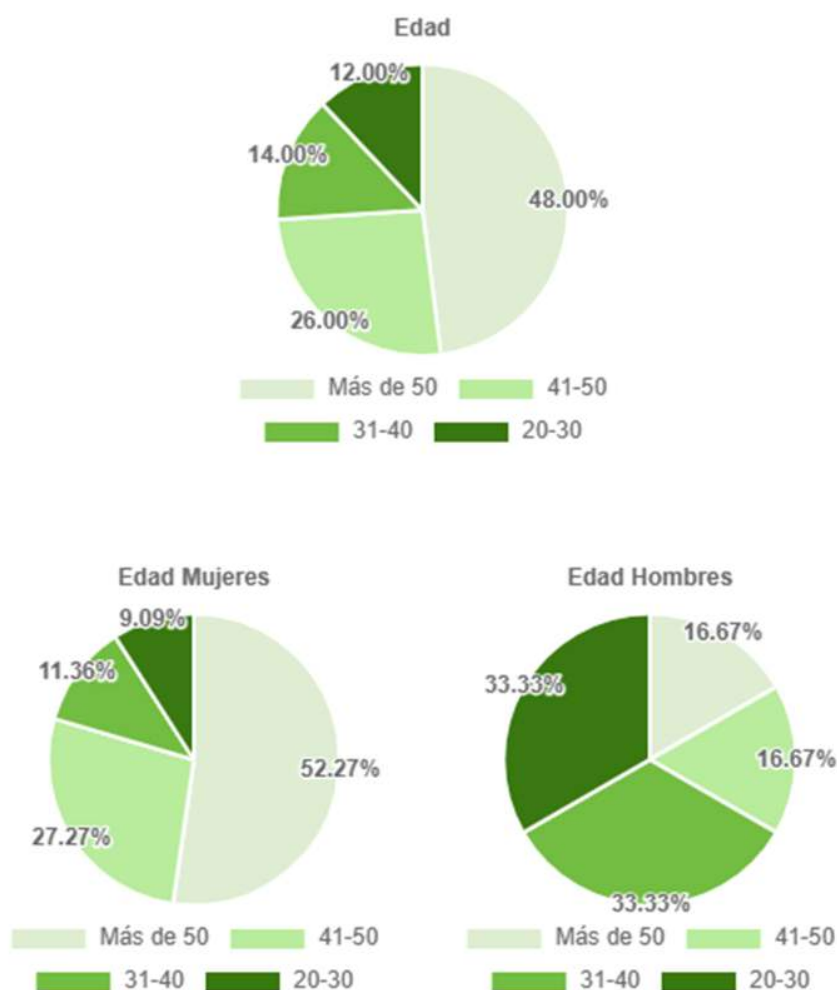
En este epígrafe se hace referencia a las condiciones laborales del personal como por ejemplo el tipo de contrato, tipo de jornada del personal, asignación de horarios, edad, antigüedad, etc. desde una perspectiva de género.

10.7.4.1. Plantilla total disgregada por edad

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	23	95,83	1	4,17	24
41-50	12	92,31	1	7,69	13
31-40	5	71,43	2	28,57	7
20-30	4	66,67	2	33,33	6
Total	44	88,00	6	12,00	50

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	23	52,27	1	16,67	24
41-50	12	27,27	1	16,67	13
31-40	5	11,36	2	33,33	7
20-30	4	9,09	2	33,33	6
Total	44	100	6	100	50





En referencia a la edad del personal, la franja de edad con mayor número de personas en la plantilla de la Residencia Santa Cruz se sitúa en “más de 50” años. En esta franja de edad se encuentran 24 personas, es decir el 48% del total de la plantilla. En cambio, la franja menos representada es la de “20-30” años, compuesta solo por 6 personas, representando el 12% de la plantilla.

En el análisis por género se observa cómo la franja de edad con mayor representatividad de mujeres, es la de “más de 50” años, con un total de 23 mujeres que representa un 52,27% del total de mujeres, le sigue la franja de “41-50” años con 12 mujeres (27,27%), así como la franja de “31-40” años con 5 mujeres (11,36%) y en la franja de edad de “20-30” años hay 4 mujeres, es decir el 9,09% del total de las mujeres.

Asimismo, los hombres están representados en las siguientes franjas de edad: de “Mas de 50” y de “41-50” años hay un hombre en cada franja de edad, que representa el 16,67% del total de

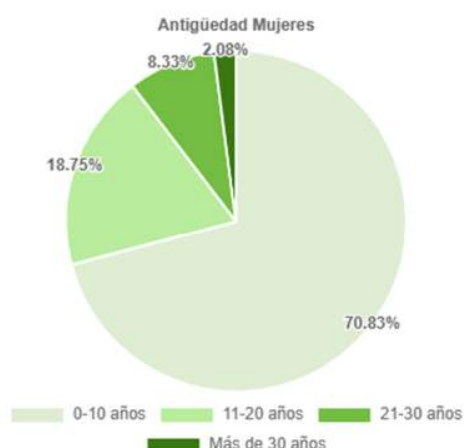
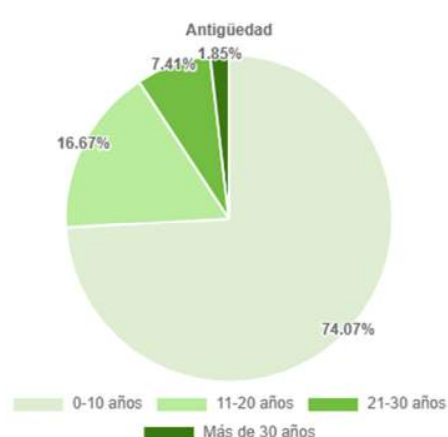
hombres. En las franjas de “31 a 40” y la de “20 a 30”, hay 2 hombres en cada franja de edad, que representan el 33,33% del total de hombres cada una de las franjas.

10.7.4.2. Plantilla total disgregada por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0-10 años	34	85,00	6	15,00	40
11-20 años	9	100,00	0	0,00	9
21-30 años	4	100,00	0	0,00	4
Más de 30 años	1	100,00	0	0,00	1
Total	48	88,89	6	11,11	54

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0-10 años	34	70,83	6	100,00	40
11-20 años	9	18,75	0	0,00	9
21-30 años	4	8,33	0	0,00	4
Más de 30 años	1	2,08	0	0,00	1
Total	48	100	6	100	54





En la organización, la mayor parte de la plantilla tiene una antigüedad de entre 0 y 10 años, concretamente 40 personas que representan el 74,07% del total de la plantilla; 34 mujeres (85%) y 6 hombres (15,00%).

El personal que tiene una antigüedad de entre 11 y 20 años son un total de 9 personas, todas mujeres (100%) y ningún hombre.

Hay 4 personas con una antigüedad de 21-30 años, es decir, el 7,41% del total de la plantilla. De estas personas, todas son mujeres (100%).

El personal que lleva más de 30 años es 1 persona que representa el 1,85% del total de la plantilla y es también mujer (100%).

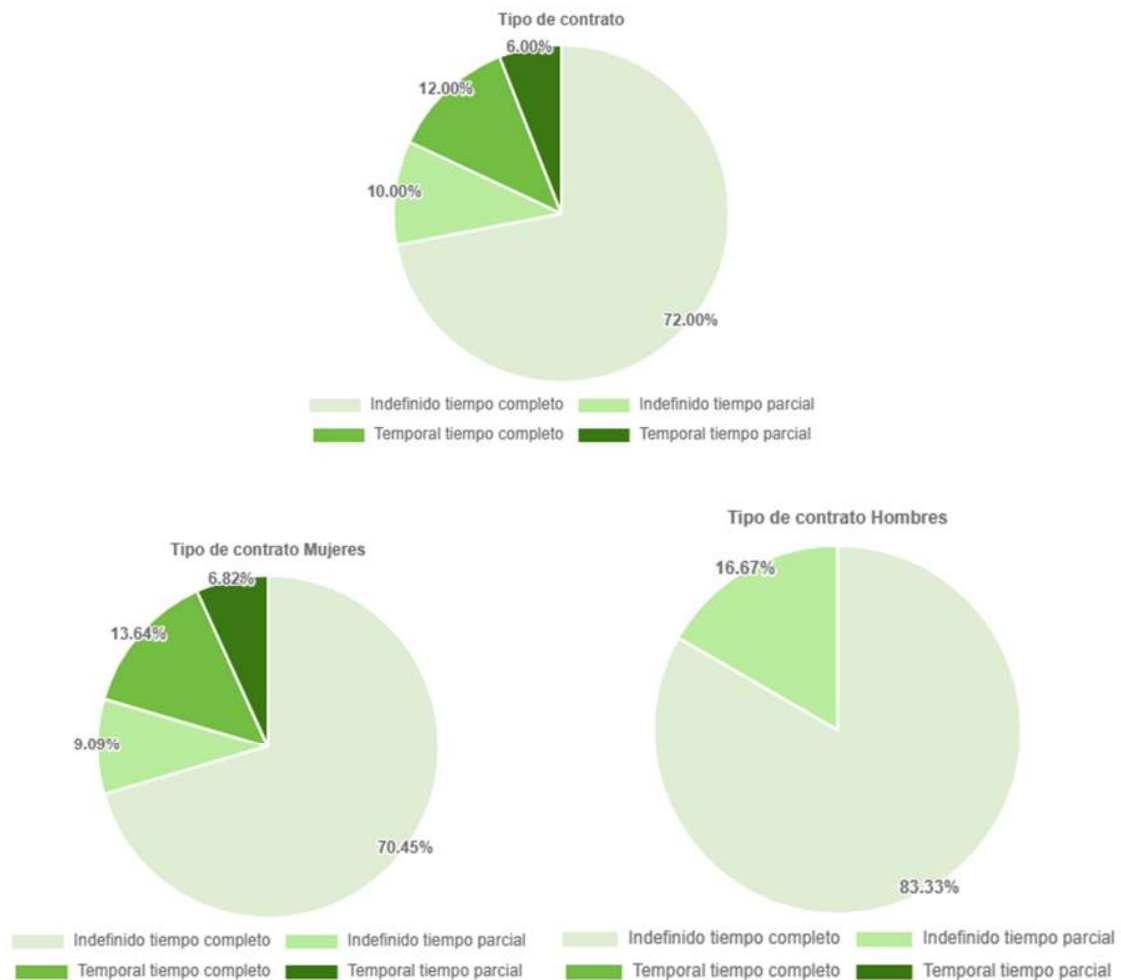
Desde una perspectiva de género, la mayoría de las mujeres tienen una antigüedad de 0 a 10 años, el 70,83% del colectivo femenino. Siguiendo el mismo orden de menos a más antigüedad, el 18,75% de mujeres del total de mujeres tienen una antigüedad de 11 a 20 años. El 8,33% tiene una antigüedad de 21 a 30 años, y finalmente el 2,08% tiene una antigüedad de más de 30 años.

10.7.4.3. Plantilla total disgregada por tipología de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	31	70,45	5	83,33	36
Indefinido tiempo parcial	4	9,09	1	16,67	5
Temporal tiempo completo	6	13,64	0	0,00	6
Temporal tiempo parcial	3	6,82	0	0,00	3
Total	44	100	6	100	50

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	31	86,11	5	13,89	36
Indefinido tiempo parcial	4	80,00	1	20,00	5
Temporal tiempo completo	6	100,00	0	0,00	6
Temporal tiempo parcial	3	100,00	0	0,00	3
Total	44	88,00	6	12,00	50





La entidad dispone de diferentes tipologías de contratación: contratación indefinida a tiempo completo y parcial y contratación temporal a tiempo completo y parcial. La mayoría del personal tiene un tipo de contrato indefinido a tiempo completo, 31 mujeres (86,11%%) y 5 hombres (13,89%).

La contratación indefinida y a tiempo parcial corresponde al 14% total de la plantilla, representada por 5 personas, 4 mujeres (80%) y 1 hombre (20%).

La contratación temporal es femenina. El contrato temporal a tiempo completo está representado por 6 mujeres (100%) y el contrato temporal a tiempo parcial corresponden a 3 mujeres (100%) y ningún hombre.

En el análisis vertical se observa en los tipos de contratación que practica la empresa, que las mujeres tienen un 70,45% de contratos indefinidos a tiempo completo, mientras que este porcentaje en hombres corresponde a un 83,33%. Cabe anotar que la contratación indefinida a tiempo completo da más seguridad y sentido de pertenencia al personal.

También se puede observar que las mujeres tienen un 13,64% de contratos indefinidos a tiempo parcial; y los hombres un 16,67%.

Respecto a los contratos temporales a tiempo completo, las mujeres cuentan con un porcentaje del 13,64% del total de mujeres, en esta tipología de contratación; mientras que no hay hombres en este segmento.

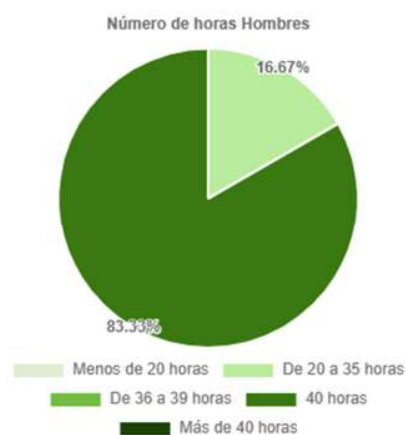
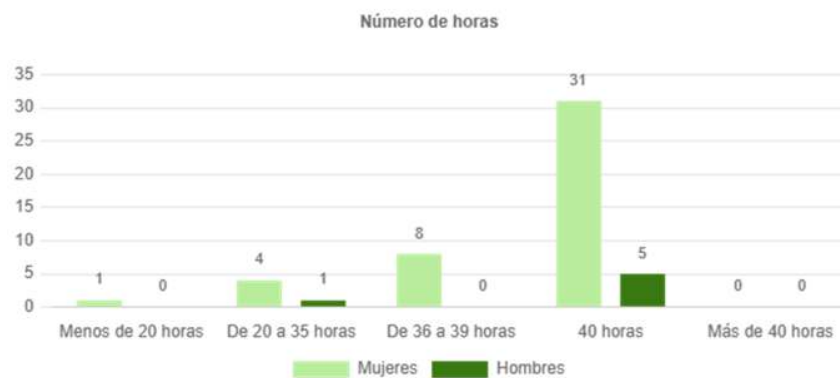
Por último, se puede observar que las mujeres tienen un 6,82% de contratos temporales a tiempo parcial del total de mujeres, y que tampoco hay ningún hombre que corresponda a esta franja

10.7.4.4. Distribución de la plantilla por turnos y horarios

En este ámbito de la igualdad se muestran los datos por jornadas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias y el régimen de trabajo por turnos.

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	1	2,27	0	0,00	1
De 20 a 35 horas	4	9,09	1	16,67	5
De 36 a 39 horas	8	18,18	0	0,00	8
40 horas	31	70,45	5	83,33	36
Total	44	100	6	100	50

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	1	100,00	0	0,00	1
De 20 a 35 horas	4	80,00	1	20,00	5
De 36 a 39 horas	8	100,00	0	0,00	8
40 horas	31	86,11	5	13,89	36
Total	44	88,00	6	12,00	50



En referencia a las horas semanales trabajadas en la organización, la mayoría de la plantilla trabaja 40 horas semanales, en total el 72% del personal. En la franja de menos de 36 a 39 horas trabajadas se encuentra el 16% de la plantilla, seguido por la dedicación de 20 a 35 horas con un 10% del personal y, finalmente, la selección de menos de 20 horas, con un 2% del personal.

En el análisis desgregado por sexo se aprecia que hay una representatividad bastante igualitaria, teniendo en cuenta las particularidades de la plantilla y el sector, ya que la mayoría de las mujeres y los hombres tiene una dedicación de 40 horas semanales, con el 86,11% de las mujeres y el 13,89% de los hombres.

En el segmento de 36 a 39 horas no existe una representación masculina, en cambio la femenina corresponde al 18,18% del total de mujeres.

En la dedicación de 20 a 35 horas, se puede observar que hay una dedicación de los hombres del 16,67% del total de hombres y un 9,09% de todas las mujeres de la Residencia.

Por último, en la franja de menos de 20 horas, tampoco existe la representación masculina y la única mujer que forma parte de esta franja representa el 2,27% del total de mujeres de la plantilla.

10.7.4.5. Bajas o ceses en el último año

Tipo de baja definitiva	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	2	3,17	0	0,00	2
Despido	2	3,17	0	0,00	2
Finalización de contrato	48	76,19	0	0,00	48
Abandono voluntario	9	14,29	1	100,00	10
Abandono por personas a cargo	2	3,17	0	0,00	2
Total	63	100	1	100	64



Las bajas o ceses del último año analizado corresponden a un total de 64 personas, 63 mujeres (98,43%) y 1 hombre (1,57%). En referencia al motivo de las bajas, han sido principalmente por finalización de contrato, pero también por abandono voluntario, abandono por personas a cargo, despido y jubilación.

Analizando más en detalle las causas de las bajas definitivas que se han dado en el último año, en perspectiva de género, se observa que en la organización la única baja masculina del último año corresponde a “abandono voluntario”. En cambio, las que corresponden al sexo femenino, están justificadas a la “finalización del contrato”, donde se encuentran el 76,19% del total de mujeres que están de baja, seguidas por el grupo de “abandono voluntario” donde se encuentran el 14,29% del total de mujeres. Por último, el restante de mujeres se divide a partes iguales en los grupos de “Jubilación”, “Despido” y “Abandono por personas a cargo” donde se encuentran un 3,17% del total de las mujeres dadas de baja en cada una de las tipologías de baja definitiva (2 mujeres).

10.7.5. Auditoría Salarial

La participación en igualdad de las mujeres en el trabajo se ha convertido en una pieza clave para la práctica efectiva de este principio consagrado en nuestro texto constitucional y base de los pilares de la justicia social en el ámbito laboral en cualquier sociedad democrática avanzada. Sin embargo, la desigualdad y la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral se encuentra presente en todos los países europeos y con independencia del nivel económico, de la especialización del trabajo desarrollado, de la legislación antidiscriminatoria o de la cultura del país.

Existe un interés social y empresarial por conocer, cuantificar y, en su caso, corregir las desigualdades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. Uno de sus exponentes principales son las **diferencias salariales** que se registran de manera generalizada, tanto a lo largo del tiempo como de la geografía. **Numerosos estudios y análisis han recogido con distintos enfoques estas diferencias de remuneración y todos ellos han llegado a la clara conclusión de que las mujeres reciben un salario medio inferior al de los hombres.**

La diferencia salarial de género se calcula a través de lo que se conoce como **brecha salarial**, un **indicador que informa acerca de las diferencias entre el salario de un hombre y una mujer** en el mercado laboral, habitualmente expresadas como un porcentaje sobre el salario de los hombres.

La brecha salarial es lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media.

La brecha salarial no ajustada en España en 2018 ascendió hasta casi un 14% según Eurostat, lo que nos sitúa por debajo de la media de la UE y de algunos países como Alemania, Reino Unido o Francia.

Con esto, según señalan fuentes europeas, contribuyen a estas brechas salariales entre hombres y mujeres diversos aspectos, como:

- Las diferencias en las profesiones y actividades que tienden a estar dominadas por la presencia de hombres o mujeres.
- Las diferencias en el grado en el que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial.
- Las excedencias o los permisos paternales o de maternidad.
- La educación, la formación o la sensibilización y la transparencia, así como la discriminación directa.



La brecha salarial entre hombres y mujeres refleja desigualdades, en especial la parte de las responsabilidades familiares que recae sobre las mujeres y las dificultades que ello conlleva a la hora de conciliar el trabajo con la vida privada.

Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial o con contratos atípicos. Si bien esto les permite seguir integradas en el mercado laboral mientras hacen frente a las responsabilidades familiares, también puede tener un impacto negativo en su nivel salarial, la evolución de su carrera, sus perspectivas de promoción y sus pensiones.

El impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres es que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad

En la línea de garantizar una transparencia salarial mínima y detectar posibles situaciones de brecha salarial en las empresas, se sitúan las nuevas previsiones incorporadas en el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores por el **Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación y en el **Real Decreto 902/2020 sobre Igualdad Retributiva**. Se impone la obligación a todas las empresas de disponer de un registro con los valores medios de los salarios.

Las empresas de 50 o más de 50 personas trabajadoras en plantilla tienen que calcular la brecha salarial total que, si supera el 25% de diferencia entre géneros, se deberá justificar el motivo. Si existe desviación por diferentes factores como la antigüedad, dietas, horas de jornada, etc. Se debe justificar.

Cómo se calcula la brecha salarial

La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. La fórmula es la siguiente:

Diferencia Salarial

Retribución hombres - Retribución mujeres

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación:

>0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres.

<0% que las mujeres cobran más que los hombres

= 0% Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

Según la normativa legal, cuando los salarios de un sexo sean al menos un 25% superior a los del otro, la empresa tendrá que justificar esa diferencia.

La retribución normalizada es aquella que la persona obtendría si cumpliera todas las siguientes condiciones durante todo el periodo de referencia:

- Ha estado contratada de principio a fin.
- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha estado ningún día en situación de baja laboral.
- No ha reducido su jornada laboral.

Toda la información de la Auditoria retributiva con las tablas y análisis están en un documento aparte.

10.7.6. Clasificación profesional

Este ámbito de la igualdad hace referencia al conjunto de grupos, categorías y niveles profesionales que existen en la empresa, organizados conforme al conjunto de cometidos asignados a cada puesto, equipo de trabajo o áreas de actividad según el III Convenio de Residencias privadas de personas mayores y centros de días 2018-2020.

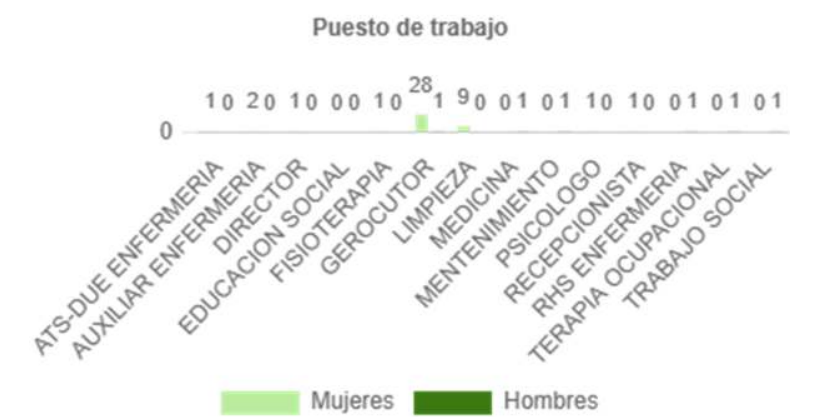
Mostramos a continuación los datos referentes a las categorías profesionales/puestos o grupos profesionales desagregados por sexos.

10.7.5.1. Distribución de la plantilla por grupos profesionales.

47

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ATS-DUE ENFERMERIA	1	2,27	0	0,00	1
AUXILIAR ENFERMERIA	2	4,55	0	0,00	2
DIRECTOR	1	2,27	0	0,00	1
EDUCACION SOCIAL	0	0,00	0	0,00	0
FISIOTERAPIA	1	2,27	0	0,00	1
GEROCUTOR	28	63,64	1	16,67	29
LIMPIEZA	9	20,45	0	0,00	9
MEDICINA	0	0,00	1	16,67	1
MENTENIMIENTO	0	0,00	1	16,67	1
PSICOLOGO	1	2,27	0	0,00	1
RECEPCIONISTA	1	2,27	0	0,00	1
RHS ENFERMERIA	0	0,00	1	16,67	1
TERAPIA OCUPACIONAL	0	0,00	1	16,67	1
TRABAJO SOCIAL	0	0,00	1	16,67	1
Total	44	100	6	100	50

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ATS-DUE ENFERMERIA	1	100,00	0	0,00	1
AUXILIAR ENFERMERIA	2	100,00	0	0,00	2
DIRECTOR	1	100,00	0	0,00	1
EDUCACION SOCIAL	0	0,00	0	0,00	0
FISIOTERAPIA	1	100,00	0	0,00	1
GEROCUTOR	28	96,55	1	3,45	29
LIMPIEZA	9	100,00	0	0,00	9
MEDICINA	0	0,00	1	100,00	1
MENTENIMIENTO	0	0,00	1	100,00	1
PSICOLOGO	1	100,00	0	0,00	1
RECEPCIONISTA	1	100,00	0	0,00	1
RHS ENFERMERIA	0	0,00	1	100,00	1
TERAPIA OCUPACIONAL	0	0,00	1	100,00	1
TRABAJO SOCIAL	0	0,00	1	100,00	1
Total	44	88,00	6	12,00	50



En Residencia Santa Cruz, la categoría o grupo profesional con mayor número de personas en la plantilla es la de gerocultor/a, donde se encuentran 29 personas, 28 mujeres (95,55%) y 1 hombre (3,45%). Por otro lado, la categoría de "Limpieza" está formada por 9 personas, todas ellas mujeres (100%). La categoría de "Auxiliar de enfermería" está formada por 2 personas, las dos mujeres también (100%).

Las categorías profesionales de: "ATS-DUE enfermería", "Director/a", "Fisioterapia", "Psicólogo/a" y "Recepcionista", están compuestas por 1 persona cada una, todas ellas mujeres (100% de representación femenina en cada uno).

Y por último, en contraposición encontramos las categorías con nula representación femenina, las categorías "Medicina", "Mantenimiento", "RHS Enfermería", "Terapia ocupacional" y "Trabajo social" están compuestas también por una persona cada uno, todos ellos hombres. Cabe destacar que no es un dato significativo al estar cada ocupación representada por una sola persona.

Se observa que el total de hombres de la plantilla están repartidos en partes iguales en las categorías "Medicina", "Mantenimiento", "RHS Enfermería", "Terapia ocupacional", "Trabajo social" y "Gerocultor/a", (citadas con anterioridad) representando cada grupo el 16,67% del total de hombres de la plantilla. Resulta revelador que sólo haya un hombre en la categoría profesional de gerocultor/a, ya que se perpetua que sigue siendo una ocupación tradicionalmente feminizada.

Por otra parte, el grueso de las mujeres se categoriza en el grupo "Gerocultor/a" representando el 63,64% del total de las mujeres. Otro grupo que abarca a bastantes mujeres de la empresa es el de "Limpieza", totalmente feminizado, donde las integrantes representan un 20,45% del total de las mujeres de la empresa. Las 2 mujeres del grupo "Auxiliar de enfermería" representan el 4,55% del total. Y, por último, las mujeres que componen los grupos "ATS-DUE Enfermería" (1), "Director/a" (1), "Fisioterapia" (1), "Psicólogo/a" (1), y "Recepcionista" (1) representan cada una el 2,27% de la totalidad de mujeres de la plantilla.

10.7.7. Proceso de selección y contratación del personal

Para **RESIDENCIA SANTA CRUZ**, su personal es su activo más valioso. La empresa busca atraer talento y que las personas profesionales elijan la compañía respondiendo a sus expectativas laborales y personales y ofreciendo un entorno en donde puedan crecer y desarrollar todo su potencial.

La empresa garantiza en los procesos de selección la no discriminación por cuestiones del sexo como muestran los datos recogidos y analizados. Cuando se realiza el proceso de selección se admiten todos los perfiles presentados mediante CV por lo que en ningún momento se discrimina por razón sexo.

No existe ningún tipo de limitación u obstáculo desde una perspectiva de género para acceder a la empresa y se constata la ausencia de impedimentos por razón de género para mujeres y hombres para ello la organización dispone de un procedimiento formalizado para realizar procesos de selección de personal.

RESIDENCIA SANTA CRUZ dispone de un área de Gestión de las personas compuesto por la Dirección y una persona RHS con el apoyo de la gestoría contratada, que, entre otros muchos aspectos, vela en los procesos de selección y acceso de nuevo personal por la igualdad de trato evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical y estableciendo las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.

Quien toma la decisión de empezar un proceso de selección de personal es la Dirección de la organización y los factores que determinan que la Residencia inicie un proceso de selección y contratación son:

- Vacantes.
- Sustituciones.
- Jubilaciones.

En el procedimiento de selección y contratación quien solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto es la Dirección de la organización en



función de los estándares que diseñan el lugar de trabajo.

Lo que más se valora en los procedimientos de selección y contratación es que el personal posea la formación necesaria para ocupar un puesto.

En el proceso de selección y contratación se utilizan habitualmente como fuente de reclutamiento:

- ETT
- Intranet
- Familiares y conocidos.
- Colegios profesionales
- Archivo solicitudes espontáneas
- Centros de formación

51

La metodología utilizada durante el proceso de selección y de promoción se basa en la evaluación del currículum vitae personal de cada persona, así como una entrevista personal con el objetivo de profundizar en la información proporcionada mediante el currículum previo y comprobar si la actitud, motivación, habilidades o experiencia coincide con lo que la organización espera.

En referencia a la entrevista de personas, en el desarrollo de esta, se da información del centro de trabajo, características del puesto de trabajo a ocupar, se da información sobre el perfil de las personas usuarias, también la distribución y organización de todo el trabajo a desarrollar “ACP”, siguiendo la normativa interna como centro de libres sujeciones. Además, se muestran las necesidades del puesto a cubrir y el cuadrante de trabajo, así como el salario a percibir en el perfil profesional identificado. Se da un espacio para que la persona explique su CV y toda su experiencia para poder valorar su idoneidad en el puesto de trabajo a ocupar.

Incorporaciones de los últimos años.

Incorporaciones	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2021	1	100,00	0	0,00	1
Año 2022	4	57,14	3	42,86	7
Año 2023	11	100,00	0	0,00	11
Total	16	84,21	3	15,79	19



Cuando se analizan las incorporaciones de los últimos tres años, se observa que se han incorporado un total de 19 personas en la organización, 16 mujeres (84,21%) y 3 hombres (15,79%). En el año 2021 se incorporó 1 persona, una mujer (100% de representatividad). En el año 2022 se incorporaron 7 personas, 4 mujeres (57,14%) y 3 hombres (42,86%). Y en el último año 2023 se incorporaron 11 personas, todas mujeres (100%).

Tipo de contrato en las incorporaciones del último año.

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	11	100,00	0	0,00	11
Total	11	100	0	100	11

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	11	100,00	0	0,00	11
Total	11	100,00	0	0,00	11



Cuando se observa el tipo de contrato de las nuevas incorporaciones del último año en la organización, tal como se ha comentado hay un total de 11 incorporaciones en el último año, todas ellas mujeres (100%). Todas las incorporaciones del último año se han llevado a cabo bajo un contrato “Temporal a tiempo completo”.

Incorporaciones del último año: Puestos.

Denominación del puesto	Mujeres	%	Hombres	%	Total
AUXILIAR GERIATRIA	7	100,00	0	0,00	7
LIMPIADORA	4	100,00	0	0,00	4
Total	11	100,00	0	0,00	11

Denominación del puesto	Mujeres	%	Hombres	%	Total
AUXILIAR GERIATRIA	7	63,64	0	0,00	7
LIMPIADORA	4	36,36	0	0,00	4
Total	11	100	0	100	11

Analizando las contrataciones del último año en cuanto a puestos de trabajo, observamos que, de las 11 mujeres contratadas, 7 corresponden a la categoría de “Auxiliar de geriatría” (63,64% del total de mujeres). Mientras que en la categoría de “Limpiadora” corresponden 4 mujeres (36,36% de la totalidad de mujeres).

10.7.8. Formación del personal

La formación del personal en **RESIDENCIA SANTA CRUZ** se considera una herramienta fundamental para el adecuado ajuste al puesto y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y las trabajadoras.

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

Hombres y mujeres acceden por igual y tienen las mismas oportunidades de desarrollo dentro del ámbito de la formación. Se planifica y realiza la formación necesaria para elevar el nivel profesional de la plantilla, cuando es necesario para el desarrollo de las funciones propias de cada puesto y de forma permanente.

La organización dispone de una planificación anual de la formación del personal. Se detectan las necesidades formativas por los propios/as empleados/as que solicitan la formación. También se detecta en los resultados o inventarios de problemas que puedan existir en la organización, así como se decide la formación en función de las necesidades de la empresa.

Participa en la decisión de las sesiones formativas idóneas para el personal la Dirección y el personal técnico.

Se realiza difusión de la planificación formativa anual a través de correo electrónico, tablón de anuncios y la intranet de la organización.

Los criterios para acceder a las sesiones formativas son por las necesidades de cada departamento y por ser decisiones individuales del personal e interés en la formación planificada.

El lugar de impartición de la formación habitualmente es la propia empresa y no se detecta ningún problema a la hora de acceder a la formación tanto por parte de mujeres como hombres de la organización.

Se presenta el Plan anual formativo perteneciente al año 2024, se observa que existen diferentes tipologías de formación en el año analizado:

		PLAN FORMATIVO 2024			
Formación Nombre del curso a realizar	Fecha Formación Periodo en que se realizará	Centro Formativo Nombre del centro que imparte la formación/Técnico/a	Dirigido Especificar a quien va dirigido	Financiado Fundae Si/No/parcial	Coste a pagar
Higiene postural en trabajadores	Primer trimestre	Píldora formativa técnica Fisioterapia residencia	A toda la plantilla	No	0,00€
Trabajo en equipo	Segundo trimestre	Píldora formativa técnico T.O. residencia	A toda la plantilla	No	0,00€
Repaso general a técnicas de adm. de enemas, cuidados de sonda y absorbentes.	Tercer trimestre	Píldora formativa técnicos enfermería residencia	Equipo auxiliares enfermería/gerontólogas	NO	0,00€
Valores	Cuarto trimestre	Píldora formativa psicóloga residencia	A toda la plantilla	No	0,00€
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS	Pendiente concretar	Bomberos Logroño	25 trabajadores	No	300,00€
Trastornos de conducta	Pendiente concretar	Fundación Lares	A toda la plantilla	Si	0,00€
PLANES DE AUTOPROTECCION	Pendiente concretar	Gobierno de La Rioja	3 trabajadores	Gratuito	0,00€
PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Pendiente concretar	Quiron Prevención	25 trabajadores	Parcial	506,57€
Logroño a 18 de enero de 2024					

Se observa que la organización ha realizado formación sobre temas de prevención y sensibilización en materia de violencia y acoso laboral. Como acciones de mejora en este Plan de Igualdad se proponen acciones de formación sobre Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para seguir sensibilizando e informando al personal sobre estas temáticas.

La formación se realiza fuera del horario habitual. Las horas se compensan luego en libranza. Las personas trabajadoras del turno de mañana la realizan de tarde, y viceversa. Siempre atendiendo a cuestiones de conciliación, y en esos casos se ha organizado para que alguna persona trabajadora la realizase dentro de su horario de trabajo habitual.

También se deja la posibilidad de elegir horario de mañana/tarde a las personas trabajadoras de los turnos de noche/fin de semana (que en principio podrían asistir



por horario libre a ambos turnos de formación).

10.7.9. Planes de Formación del último año

Se presenta a continuación los horarios, horas y quien ha impartido a cada una de las sesiones formativa, tal como se puede observar en el siguiente cuadro.

EL VENTANA L	24 al 28 abril 2023	CURSO PARA LAS PERSONAS QUE REALIZAN MANTENIMIENTO HIGIÉNICO SANITARIOS DE INSTALACIONES CON RIESGO DE LEGIONELOSIS)	Día 24 de abril de 2023 → De 16.00 a 21.00 h Día 25 de abril de 2023 → De 16.00 a 21.00 h Día 26 de abril de 2023 → De 16.00 a 21.00 h Día 27 de abril de 2023 → De 16.00 a 21.00 h Día 28 de abril de 2023 → De 09.00 A 14.00 h (DÍA DE PRÁCTICAS FUERA DEL CENTRO)	PRESENCIAL	Personal mantenimiento: Miguel Angel Alonso Crespo
Impartido por José Ramón López Director operacione	27/03/2023	Trabajamos un Liderazgo transformador	5h	PRESENCIAL BCN	Ana Rosa Segura Viturro

s Fundacion Humanitat e					
Impartido por José Ramón López Director operacione s Fundacion Humanitat e	13/04/202 3	Calidad en el cuidado	5h	PRESENC IAL BCN	Yeisson, Noelia, M.Paz, Pilar Najera y Mihaela
Impartido por José Ramón López Director operacione s Fundacion Humanitat e	20/04/202 3	Calidad en el cuidado	5h	PRESENC IAL BCN	Luis, Alberto, Carmen y M.Jose Mayordomo
LARES	13 y 14- 11-23	Ética en el cuidadoO	6 h (3H cada día)	PRESENC IAL EN RESIDEN CIA SANTA CRUZ	TODA LA ORGANIZACIÓN
LARES	29/11/202 3	Primeros auxilios	3 h	PRESENC IAL EN RESIDEN CIA SANTA CRUZ	TODA LA ORGANIZACIÓN
Ponentes colegio de Médicos interdiscipli nar (Neumológí a, TO, FISIO)	23/11/202 3	Disfagia, Terapias respiratorias	3 h (17 A 20H)	PRESENC IAL COLEGIO DE MEDICOS DE LA RIOJA	Luis, Ana Rosa, Franklin, Andrés, Mari José, Carmen

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
CURSO PARA LAS PERSONAS QUE REALIZAN MANTENIMIENTO HIGIÉNICO SANITARIOS DE INSTALACIONES CON RIESGO DE LEGIONELOSIS	2023	0	0,00	1	4,55	1
Trabajamos un Liderazgo transformador	2023	6	9,09	3	13,64	9
Calidad en el cuidado	2023	27	40,91	6	27,27	33
Ética en el cuidado	2023	27	40,91	6	27,27	33
Primeros auxilios	2023	3	4,55	3	13,64	6
Disfagia, Terapias respiratorias	2023	3	4,55	3	13,64	6
Total		66	100	22	100	88

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
CURSO PARA LAS PERSONAS QUE REALIZAN MANTENIMIENTO HIGIÉNICO SANITARIOS DE INSTALACIONES CON RIESGO DE LEGIONELOSIS	2023	0	0,00	1	100,00	1
Trabajamos un Liderazgo transformador	2023	6	66,67	3	33,33	9
Calidad en el cuidado	2023	27	81,82	6	18,18	33
Ética en el cuidado	2023	27	81,82	6	18,18	33
Primeros auxilios	2023	3	50,00	3	50,00	6
Disfagia, Terapias respiratorias	2023	3	50,00	3	50,00	6
Total		66	75,00	22	25,00	88

Residencia Santa Cruz, impartió formación en diferentes ámbitos durante el año 2023. Las formaciones con un mayor número de personas son las de “Calidad en el cuidado” y las de “Ética en el cuidado” con 33 personas cada una, de las cuales hay 27 mujeres (81,82%) y 6 hombres (18,18%). Le sigue la formación de “Trabajamos un liderazgo transformador”, con 9 personas, 6 mujeres (66,67%) y 3 hombres (33,33%). También están las formaciones de “Primeros auxilios” y la de “Disfagia, Terapias respiratorias”, las cuales se impartieron a 6 personas, 3 mujeres (50%) y 3 hombres (50%). Por último, encontramos la formación de “Curso para las personas que realizan mantenimientos sanitarios de instalaciones con riesgo de legionelosis”, cursado por una persona, 1 hombre (100%).

Distribución por sexos en cuanto al tipo de acciones formativas

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temas técnicos	32	48,48	13	59,09	45
Habilidades específicamente directivas	1	1,52	0	0,00	1
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	33	50,00	9	40,91	42
Total	66	100	22	100	88

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temas técnicos	32	71,11	13	28,89	45
Habilidades específicamente directivas	1	100,00	0	0,00	1
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	33	78,57	9	21,43	42
Total	66	75,00	22	25,00	88

Cuando agrupamos todas las tipologías de formación impartida durante el último año, se observa que han asistido a formación en Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...) en mayor representación, en comparación con otras temáticas, con un total de 42 personas, 33 mujeres (78,57%) y 9 hombres (21,43%). Tenemos otra temática, la de habilidades específicamente directivas que, por su naturaleza especializada, implica un grado menor de asistencia, con tan solo 1 persona, y es una mujer (100%).

10.7.10. Promoción

En **RESIDENCIA SANTA CRUZ** se garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna de la compañía, no existiendo ninguna barrera u obstáculo por cuestiones de género.

En la empresa se prioriza la promoción interna con el objetivo de ofrecer oportunidades de desarrollo y carrera profesional a las mujeres y hombres que ya forman parte de la misma y se realiza en función del mérito profesional.

El procedimiento para una promoción empieza comunicando al personal la existencia de una vacante. Los criterios utilizados por la organización para promocionar son la capacitación y la antigüedad del personal. En el proceso de evaluación se tiene en cuenta como prioridad la antigüedad de la persona. La decisión final de promocionar a una persona en caso de que se realice es la Dirección de la organización.

A continuación, se presenta un ejemplo de circular informando de una vacante anunciada para la promoción interna:

CIRCULAR

Se informa a todos los trabajadores de que la vacante anunciada para promoción interna relacionada con el puesto:

- Categoría: Gerocultor/Aux. de enfermería
- Horario: tarde. De 15:00 a 21:45 h. Jornada: 100%

ha sido adjudicada a M.Paz bartolomé por ser la única solicitante a la vacante.

El traslado de M. Paz Bartolomé a dicha vacante se hará efectivo el próximo ¿?.

Logroño a 21 de enero de 2020

61

Promociones realizadas en los tres últimos años:

Mujeres	%	Hombres	%	Total
11	100,00	0	0,00	11



En el ejercicio analizado hay 11 promociones en la organización, todas las promociones han sido del colectivo femenino, por lo tanto 100% de promociones femeninas.

Puesto de trabajo	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GEROCUTOR	2023	8	72,73	0	0,00	8
LIMPIEZA	2023	1	9,09	0	0,00	1
RECEPCIONISTA	2023	2	18,18	0	0,00	2
Total		11	100	0	100	11

Puesto de trabajo	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GEROCUTOR	2023	8	100,00	0	0,00	8
LIMPIEZA	2023	1	100,00	0	0,00	1
RECEPCIONISTA	2023	2	100,00	0	0,00	2
Total		11	100,00	0	0,00	11

Analizando las promociones según el tipo de puesto de trabajo, podemos ver como la categoría que más promociona es la de “Gerocultor” con un total de 8 personas. Todas ellas mujeres 100%, que representan el 72,73% del total de mujeres promocionadas el último año. La siguiente categoría es la de “Recepcionista” con 2 promociones, todas mujeres (100%) que significan el 18,18% del total de mujeres promocionadas. Por último, tenemos la categoría de “Limpieza” con 1 persona promocionada, que representa el 9,09% del total de mujeres promocionadas.

10.7.11. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En referencia a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se informa al personal a través de la RLT.

En este ámbito se recogen las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras a través de la introducción de acciones que



mejoren, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la compañía, el régimen legal y convencional en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad, además de garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras a dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres con respecto a los hombres se asocia a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y cuidado de otras personas. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional (Instituto de la Mujeres y para la Igualdad de Oportunidades).

Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes cuando se mencionan las dificultades a las que se enfrenta el colectivo femenino.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una inquietud en **RESIDENCIA SANTA CRUZ**. Se busca la fidelización de la plantilla y el máximo confort personal y familiar por lo que se aboga por la buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal y laboral, buscando un equilibrio saludable para toda la plantilla. Se desea conciliar el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

La medida implantada en la empresa orientada a favorecer la conciliación es en el Permiso de maternidad se suma la lactancia acumulada y las vacaciones generadas, siendo un derecho que la Residencia cumple para que las personas trabajadoras puedan disfrutar de manera seguida permitiendo una mejor conciliación.

La representación Legal de las Personas trabajadoras de la Residencia informa y comunica a las personas trabajadoras de los permisos que tienen disponible.



Nacimientos en el último año

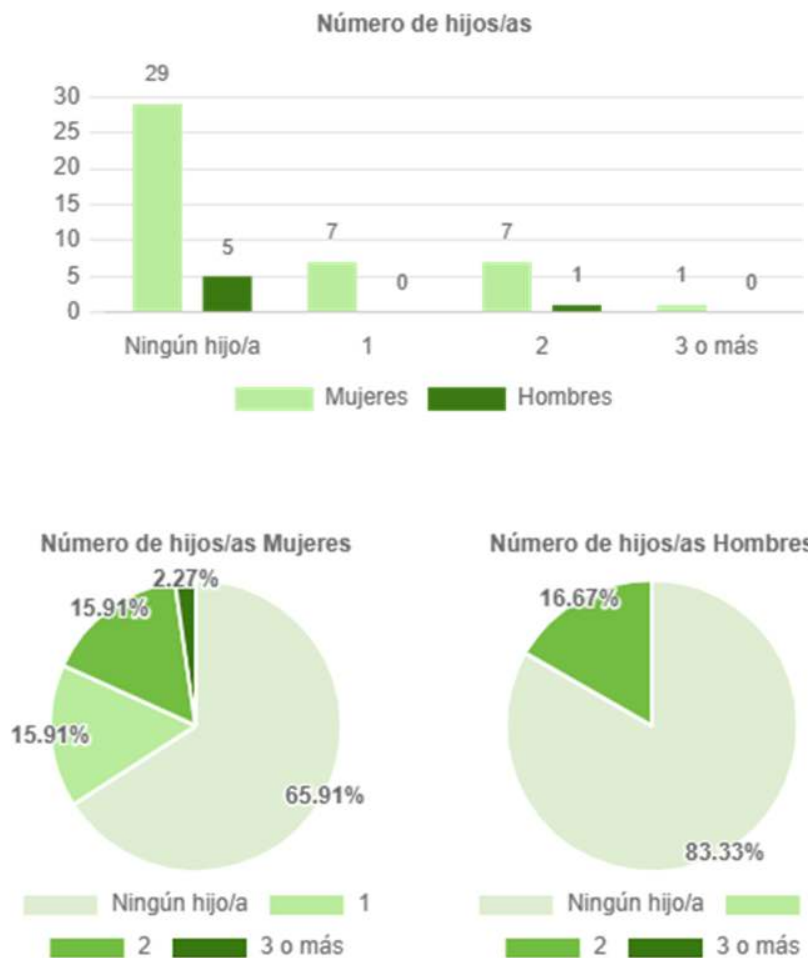
Madres	%	Padres	%	Total
1	100,00	0	0,00	1



En el momento del análisis, 1 persona de la plantilla de la organización tuvo descendencia y fue una mujer (100%).

Responsabilidades familiares: número de hijos/as de toda la plantilla del último año.

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ningún hijo/a	29	65,91	5	83,33	34
1	7	15,91	0	0,00	7
2	7	15,91	1	16,67	8
3 o más	1	2,27	0	0,00	1
Total	44	100	6	100	50



Cuando se analiza el número de hijos/as que tiene el personal, se observa que un 68% que es el porcentaje más representativo de la plantilla, no tienen responsabilidades familiares (hijos/as), 8 personas (16% de la plantilla), 7 mujeres (87,50%) y 1 hombre (12,50%) tienen 2 hijos. Un 14,00% de la plantilla tiene 1 hijo/a, que corresponde a 7 personas, todas mujeres (100%). Por último, 1 persona de la plantilla tiene 3 o más hijos, y es una mujer (100%) representando un 2%, del total de la plantilla.

Se puede apreciar que los porcentajes de representatividad femenina son más altos en las personas que tienen hijos que en la representatividad masculina. Aunque cabe destacar que la mayoría del personal no tiene hijos/as, según los datos facilitados por la empresa, aunque no se detecta ninguna barrera directa o dificultad laboral para tener descendencia.

Responsabilidades familiares: cuidado de personas dependientes

Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	100,00	0	0,00	1



En Residencia Santa Cruz, 1 persona de la plantilla tiene responsabilidades familiares de cuidado de personas dependientes, es una mujer, por lo que nos encontramos con una representatividad 100% femenina.

Excedencias voluntarias. Bajas temporales, excedencias y permisos.

Tipo de baja temporal	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	30	76,92	0	0,00	30
Accidente de trabajo	6	15,38	0	0,00	6
Nacimiento de hijo o/e hija	1	2,56	0	0,00	1
Cesión al otro progenitor del permiso de maternidad	0	0,00	0	0,00	0
Adopción o acogida	0	0,00	0	0,00	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00	0	0,00	0
Reducción de jornada lactancia	0	0,00	0	0,00	0
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	0	0,00	0	0,00	0
Reducción jornada por cuidado de familiares y de otras personas a su cargo	0	0,00	0	0,00	0
Reducción jornada por otros motivos	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia por cuidado de hijo/a	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia voluntaria	2	5,13	0	0,00	2
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0,00	0	0,00	0
Total	39	100	0	100	39

Tipo de baja temporal	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	30	100,00	0	0,00	30
Accidente de trabajo	6	100,00	0	0,00	6
Nacimiento de hijo o/e hija	1	100,00	0	0,00	1
Cesión al otro progenitor del permiso de maternidad	0	0,00	0	0,00	0
Adopción o acogida	0	0,00	0	0,00	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00	0	0,00	0
Reducción de jornada lactancia	0	0,00	0	0,00	0
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	0	0,00	0	0,00	0
Reducción jornada por cuidado de familiares y de otras personas a su cargo	0	0,00	0	0,00	0
Reducción jornada por otros motivos	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia por cuidado de hijo/a	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia voluntaria	2	100,00	0	0,00	2
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0,00	0	0,00	0
Total	39	100,00	0	0,00	39

En referencia a las bajas temporales de la organización, se han gestionado un total de 39 bajas temporales, todas representadas por mujeres (100%). El motivo de las bajas, en mayor proporción es por incapacidad temporal, en este segmento se encuentran 30 mujeres, el 90,91% de la muestra. Le sigue la baja por accidente de trabajo que, con mucha menos representatividad, está compuesto de 6 mujeres, que representa el 15,38% del total de mujeres con baja temporal por este motivo. Existe una baja por maternidad.

10.7.12. Retribuciones

En referencia a la política retributiva, en igualdad de condiciones de trabajo, la empresa retribuye al personal según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrolla, no existiendo diferencias por cuestiones de género en este ámbito. La empresa se rige por el Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020.

Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales.

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	2	4,55	0	0,00	2
Entre 7.201 € y 14.000 €	12	27,27	0	0,00	12
Entre 14.001 € y 24.000 €	28	63,64	5	83,33	33
Entre 24.001 € y 30.000 €	1	2,27	1	16,67	2
Entre 30.001 € y 36.000 €	1	2,27	0	0,00	1
Total	44	100	6	100	50

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	2	100,00	0	0,00	2
Entre 7.201 € y 14.000 €	12	100,00	0	0,00	12
Entre 14.001 € y 24.000 €	28	84,85	5	15,15	33
Entre 24.001 € y 30.000 €	1	50,00	1	50,00	2
Entre 30.001 € y 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
Total	44	88,00	6	12,00	50



En Residencia Santa Cruz, encontramos que la mayoría del personal, es decir, 33 personas, se encuentra en la banda salarial de entre 14.000€ y 24.000€, de todas estas personas, 28 son mujeres (84,85%) y 5 son hombres (15,15%).

También se observa que hay un total de 12 personas con una banda salarial de entre 7.201€ y 14.000€, todas mujeres (100%).

En la banda salarial de entre 24.000€ y 30.000€ hay 2 personas, 1 mujer (50%) y 1 hombre (50%).

Por último, encontramos que en la banda salarial menos de 7.200€ hay 2 personas, todas mujeres (100%)

Cuando realizamos el análisis en perspectiva de género, se observa que no existen grandes diferencias en el tramo retributivo de mujeres y hombres. Teniendo en cuenta que estamos en frente de una plantilla feminizada.

10.7.13. Infrarrepresentación femenina

Un aspecto esencial del análisis de los datos es la detección de situaciones de segregación vertical u horizontal en la empresa e identificar escenarios de infrarrepresentación de mujeres.

La segregación horizontal hace visible la distribución que produce que las mujeres se concentren en determinados puestos de trabajo o departamentos, y la segregación vertical, con el conocido “techo de cristal”, hace referencia a la dificultad de ascenso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

Existen mujeres en las diferentes ocupaciones dentro de la organización, la mayoría de las mujeres se encuentran en las ocupaciones de gerocultor/a y limpieza.

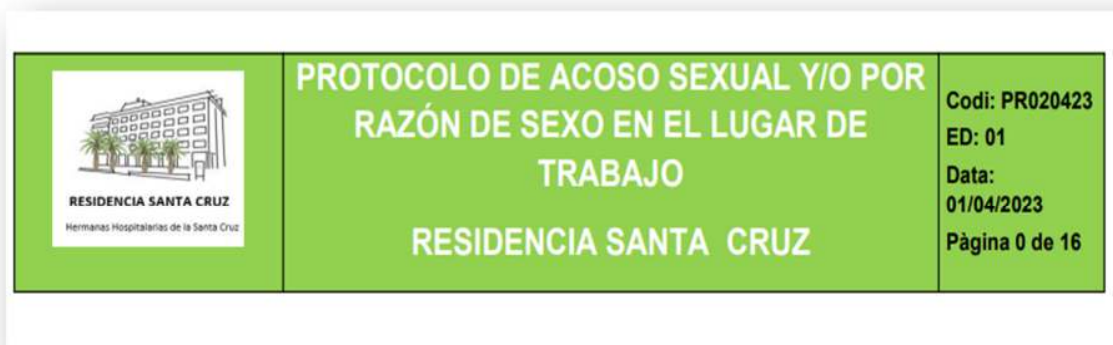
En el área de mantenimiento no hay ninguna mujer, ya que es una ocupación tradicionalmente femenina.

Existen ocupaciones sin representación femenina como es la categoría profesional de Medicina, Terapia Ocupacional, Trabajo Social, aunque no es un dato significativo ya que en esta ocupación hay una sola persona y en este caso y ejercicio es un hombre.



10.7.14. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

RESIDENCIA SANTA CRUZ dispone de un Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo desde el año 2023, el Protocolo está actualizado y sigue lo indicado en el RD 901/2020, sí como las nuevas normativas que afecta a la protección de las personas frente cualquier tipo de acoso.



Tal como consta en el Protocolo, existe una persona referente y responsable de tramitar cualquier queja o denuncia en materia de acoso sexual i por razón de sexo en el trabajo. La persona asignada es: **Ana Rosa Segura Viturro**, en el caso de que se encuentre de vacaciones o ausente por enfermedad o cualquier causa legal, actuará como persona suplente: **Luís Merchán Meimon**.

1º) La empresa designa a Ana Rosa Segura Viturro, directora técnica como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Luis Merchán Meimon, RHS del centro. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

10.7.15. Comunicación, imagen y uso del lenguaje

Para garantizar la información, el compromiso, la interiorización de los valores corporativos o la posibilidad de participación en las distintas acciones sobre igualdad de oportunidades de toda la plantilla, es necesario disponer de recursos y de comunicaciones enfocadas a la sensibilización y concienciación de todo el personal en materia de igualdad y campañas de información.

Desde el punto de vista de las comunicaciones externas, publicidad, etc., las organizaciones también ofrecen una imagen y compromiso con la igualdad revisando el tipo de lenguaje utilizado, promoviendo actos y jornadas específicas con mujeres como protagonistas, generando colaboraciones con otras entidades o cuidando el tipo de imagen y/o visibilizando la aportación de las mujeres al mundo empresarial.

RESIDENCIA SANTA CRUZ dispone de diferentes canales de comunicación interna que permiten garantizar una comunicación interna fluida y ágil en sus diferentes modalidades (horizontal, ascendente y descendente) y que ayudará a la concienciación y participación de la plantilla en las políticas de igualdad que irá desarrollando. Los canales más frecuentes son: reuniones y correo electrónico, así como comunicaciones personales.

Los canales habituales de comunicación interna a nivel descendente son: Tablón de Anuncios, correo electrónico, reuniones informativas e Internet.

En general, la reivindicación más habitual del personal es casi siempre tener menos carga de trabajo.

No existen comunicaciones que tengan que ver con el tema de la igualdad de género, hasta el momento, tampoco se tiene información de si las empresas proveedoras o colaboradores disponen de un plan de igualdad o actuaciones frente la discriminación de género.

Hay que comentar que como canal de comunicación también existe un Boletín interno informativo, donde se encuentran las actividades realizadas, se da la bienvenida al nuevo personal y se hace un grato recordatorio a las personas que ya no están. En el Boletín o Periódico de la Santa Cruz se intenta utilizar un lenguaje inclusivo y correcto.

EL PERIÓDICO DE LA SANTA CRUZ SEGUNDO SEMESTRE 2023



75

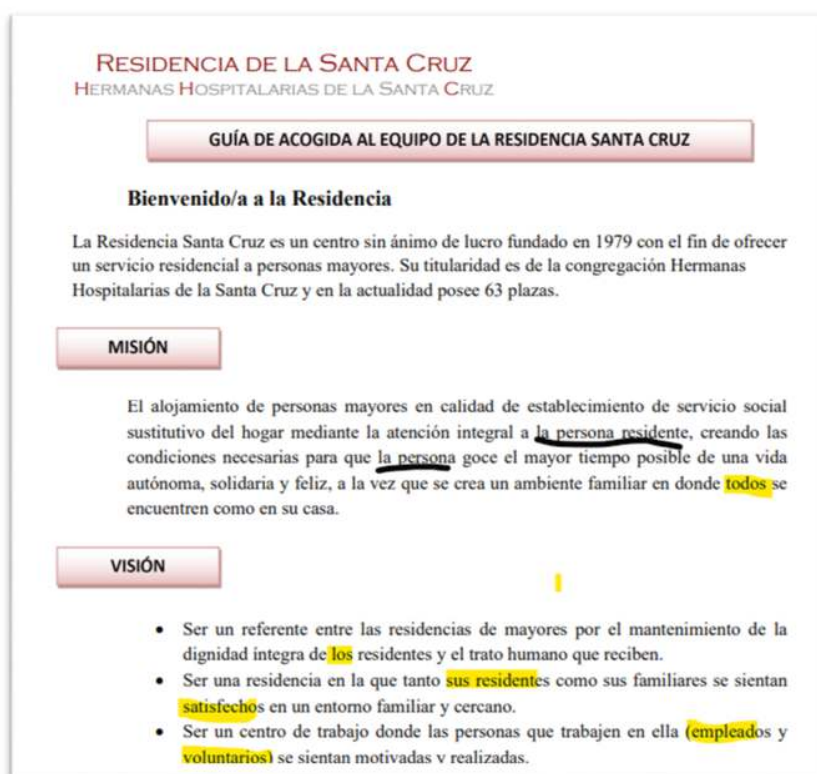
Uso del lenguaje no sexista

El lenguaje es una adquisición cultural, es el instrumento a través del cual se expresan pensamientos, ideas y la forma particular de cada persona de concebir el mundo. Es, por tanto, el reflejo de la cultura de una sociedad en un determinado momento. Si el lenguaje es sexista, tiende a la perpetuación de valores y estereotipos que perjudican la igualdad real y la visibilización de las mujeres. Se dice que lo que “no se nombra no existe”.

El uso no sexista del lenguaje es uno de los instrumentos de acción positiva que las empresas pueden y deben utilizar para promover de forma efectiva la igualdad real de la mujer en las mismas.

Para analizar la situación de la organización en el uso del lenguaje inclusivo, en un reconocimiento de algunos documentos internos como la Guía de acogida al nuevo personal de la Residencia, donde se detecta, la aparición de términos relacionados con el lenguaje no inclusivo como en la denominación de: “empleados”, “voluntarios”. En el mismo documento se encuentran términos utilizando un lenguaje inclusivo y correcto, por ejemplo: persona residente.

76



En las ofertas de trabajo y convocatorias se tiene en cuenta la utilización de un lenguaje inclusivo, donde la ocupación y la clasificación profesional se nombra en femenino y masculino tal como se puede observar:

Segunda.- Puesto de trabajo convocado: puesto de trabajo para la categoría y funciones de Gerocultor/Gerocultora

Tercera.- Tipo de contrato:

Un contrato indefinido con una jornada del 100%.

La jornada de trabajo se desarrollará conforme al siguiente horario: de 15,00 horas a 21,45 horas durante una semana de Lunes a Viernes; la semana siguiente, trabajará de 15,00 horas a 21,45 horas Lunes, Martes, Miércoles, Jueves, Sábado y Domingo. Se trabajarán asimismo siete días festivos anuales de 15,00 horas a 21,45 horas

Las imágenes que se pueden observar en la página web de la Residencia se muestran tanto a hombres como a mujeres. <https://residenciasantacruz.org/equipo>





10.7.16. Riesgos y Salud Laboral

En relación con el ámbito de riesgos laborales y salud, **RESIDENCIA SANTA CRUZ** tiene totalmente actualizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales cumpliendo con toda la legislación vigente en materia de seguridad.

Con el fin de prevenir los riesgos en el trabajo y promover la salud y la seguridad de todo su personal, la compañía sigue e implementa todas las normas estipuladas en la Ley 31/1992, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), a través de diversas medidas.

En caso de embarazo, se analiza el riesgo del puesto de trabajo y se valora un cambio o adaptación del mismo.

En referencia al vestuario, existe un tallaje unisex, que se adapta a hombres a mujeres. En caso de embarazo, no existe una ropa de trabajo específica, pero se adapta la talla, para que se pueda trabajar con comodidad.

En relación con la pandemia, desde enero de 2020, la compañía ha estado tomando las medidas adecuadas para proteger y apoyar a su personal, garantizando que las instalaciones sean lugares seguros para trabajar y siguiendo las pautas de salud y seguridad relevantes para cada comunidad y país.

En el período analizado sólo hay un accidente de trabajo y está representado por una mujer.

Tipo de baja temporal	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	30	100,00	0	0,00	30
Accidente de trabajo	1	100,00	0	0,00	1

79

La organización dispone de una Mutua para la gestión de los riesgos y salud laboral del personal:
FRATERNIDAD MUPRESA



10.7.16. Personas de especial vulnerabilidad. Colectivo Trans

Las reivindicaciones socioculturales del colectivo LGTBI, de garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales han impulsado un marco normativo y la puesta en marcha de políticas institucionales para garantizar los derechos y la igualdad de trato y no discriminación de las personas que pertenecen a este colectivo, en especial de las personas Trans.

La palabra “transgénero” o trans es un término general para las personas cuya identidad de género se diferencia de su sexo asignado al nacer.

En la actualidad, el colectivo Trans es objeto de una percepción generalizada, basada en una serie de estereotipos y prejuicios perpetuados por un orden social, que impactan en su autoconcepto y en su autoestima.

Se trata de un colectivo de personas que son discriminadas sistemáticamente a través de diversos factores sociales que afectan a su bienestar. Elementos culturales, económicos, sociales y laborales son algunos de los factores estructurales que fomentan la discriminación y la exclusión social de las personas Trans en todos los ámbitos de su vida cotidiana, por lo tanto, también en entorno laboral.

El colectivo Trans es considerado uno de los colectivos más discriminados en el contexto laboral donde, además de ser excluidos del mercado, teniendo menos oportunidades de acceder a un trabajo no precario, son constantes las situaciones de violencia, acoso e intolerancia a su identidad de género que se generan en los puestos de trabajo a los que logran acceder.

Por su parte, las mujeres Trans son aquellas que sufren consecuencias más negativas y dificultades en el mercado laboral. A la discriminación y los prejuicios sociales, se le suma el no tener una apariencia cisnormativa, es decir, al ser visiblemente reconocible como mujer trans, se enfrentan a un mayor grado de hostilidad y rechazo en procesos de contratación.

Se calcula que un 77% de las mujeres trans ha sufrido discriminación en la búsqueda de empleo en España según FRA (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea). Se estima que un 34% ha sufrido discriminación en su trabajo y un 58% oculta y no habla de su identidad.

Con la entrada en vigor de la Ley 4/2023, del 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas Trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se establecen una serie de artículos generales destinados a mejorar la situación sociolaboral del colectivo Trans. Esta Ley supone un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite consolidar el cambio de concepción social sobre las personas LGTBI.

La organización comprometida con la diversidad de género y con el objetivo de cumplir con la normativa legal y exigencias sociales, incluye medidas en el presente Plan que son acciones de mejora para contribuir a la no discriminación del colectivo LGTBI y en especial a las mujeres Trans. No se disponen datos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad (familias monoparentales, por razones de nacionalidad, raza, personas víctimas de violencia de género, etc.).

10.7.17. Movilidad

La Residencia se encuentra ubicada en Logroño. Aunque no existen mecanismos para optimizar los tiempos de desplazamiento al lugar de trabajo, tampoco adecua los horarios de entrada y salida a los horarios de transporte público existente, por la tipología de servicios que ofrece la organización.

La Residencia facilita un plus de transporte de cantidad económica fija a toda la plantilla independiente de los medios de transportes y los itinerarios.

10.7.18. Presupuesto

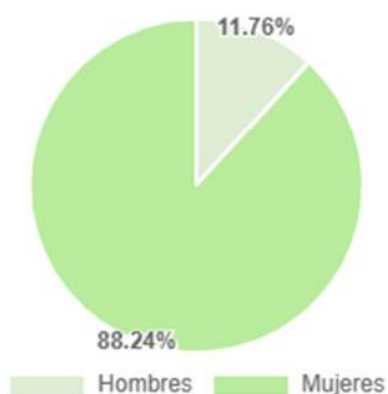
La empresa reafirma el compromiso con la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres asignando una cuantía económica al desarrollo de las acciones de mejora del Plan de Igualdad, para obtener los objetivos definidos y disponer de una organización libre de cualquier desigualdad y discriminación de género. La partida presupuestaria asignada para los 4 años será de 2.000 euros para la formación en sensibilización, así como el coste de desarrollar las acciones de mejora.

10.7.19. Encuesta de percepción de las personas trabajadoras sobre la Igualdad de Oportunidades

En este apartado se recogen todos los resultados de la encuesta cumplimentada por el personal. Han contestado la encuesta un total de 34 personas, se valora de forma muy positiva el índice de respuesta del personal, ya que ha contestado un 68% del total de la plantilla.

Participación por sexos

Mujer	Hombre
30	4



Han contestado un total de 34 personas, 30 mujeres (88,24%) y 4 hombres (11,76%)

- ¿Sabe qué implicaciones tiene implantar un Plan de Igualdad en la empresa?

Sí	No
26	7

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)
23	6

Sí (Hombres)	No (Hombres)
3	1



Un 78,79% de las personas que han contestado la encuesta han afirmado conocer las implicaciones que tiene implementar un plan de igualdad en la empresa. Centrándonos en las mujeres, la proporción es del 79,31% que opina que Sí y un 20,69% dice que No. En cambio, en los hombres la proporción es ligeramente más baja con un 75% opina que Sí y un 25% opina que No.

- ¿Considera usted que existe en su empresa igualdad de oportunidades y trato para Hombres y Mujeres?

Sí	No
29	5
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)
26	4
Sí (Hombres)	No (Hombres)
3	1



Un 85,29% de las personas que han contestado la encuesta afirma que existe igualdad de oportunidades y trato en la empresa, ante un 14,71% que lo niega. En la disgregación por sexos, el 13,33% de las mujeres percibe que No existe una igualdad de oportunidades, frente al 86,67% que percibe que SI. El 25% de los hombres niega que exista la igualdad de oportunidades mientras que el 75% lo afirma.

- ¿Se trabaja en su empresa con personas discapacitadas o en situación de riesgo o exclusión?

Sí	No	No lo sé
9	7	18
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
6	6	18
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
3	1	0



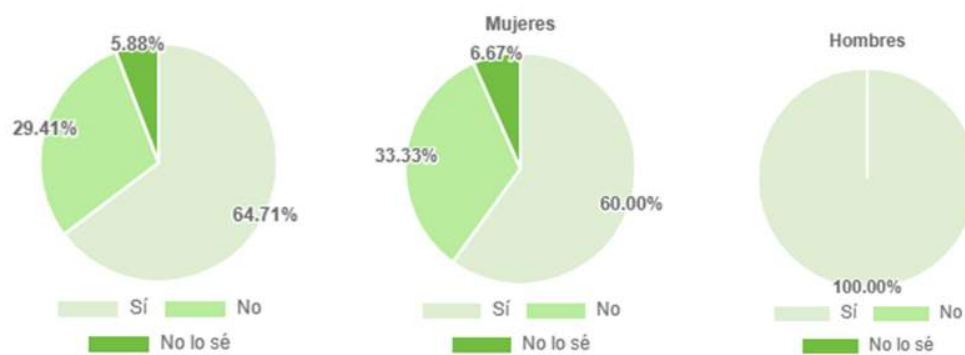
En los resultados sobre si conocen si en su organización hay personas con discapacidad o en situación de riesgo o exclusión, un 26,47% afirma que sí, un 20,59% que no i un 52,94% no lo saben. Cabe destacar que gran parte de los hombres (75%) percibe que sí existen estos casos en la residencia, mientras tan solo el 20% del género femenino lo afirma.

- ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo?

Sí	No	No lo sé
22	10	2

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
18	10	2

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
4	0	0



Un 64,71% de las personas afirma que sí se le favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo, en contra de un 29,41% que afirman que no y un 5,88% que no lo saben. En los hombres, es un 100% que afirman que sí. En las mujeres, es un 60,00% que afirman que sí se les favorece la conciliación laboral, por el contrario de un 33,33% que afirman lo contrario, y un 6,67% que no lo saben.

- ¿Sabe si en su empresa existe un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo?

Sí	No	No lo sé
25	2	7

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
22	2	6

Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
3	0	1



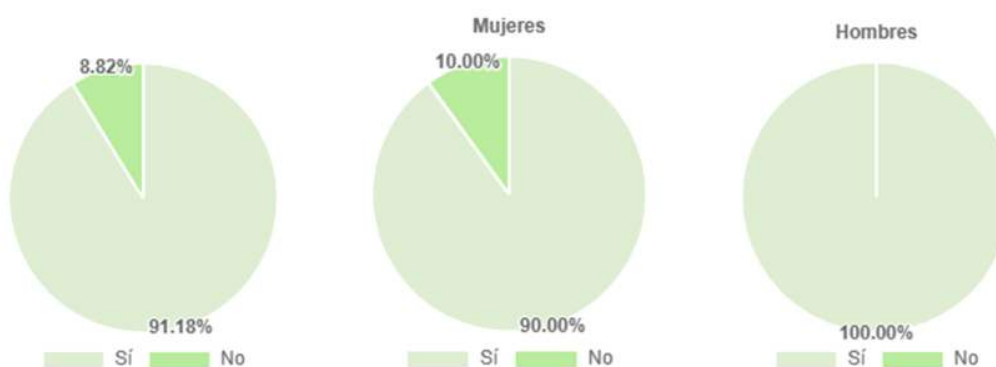
Un 73,53% de las personas encuestadas afirma saber de la existencia de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo. Un 6,67% de mujeres dice que no lo saben, así como el 20% dicen que no existe, mientras que entre los hombres el 75% sabe de su existencia y el 25% no sabe que existe un Protocolo de prevención del acoso en la organización.

- ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo?

Sí	No
31	3

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)
27	3

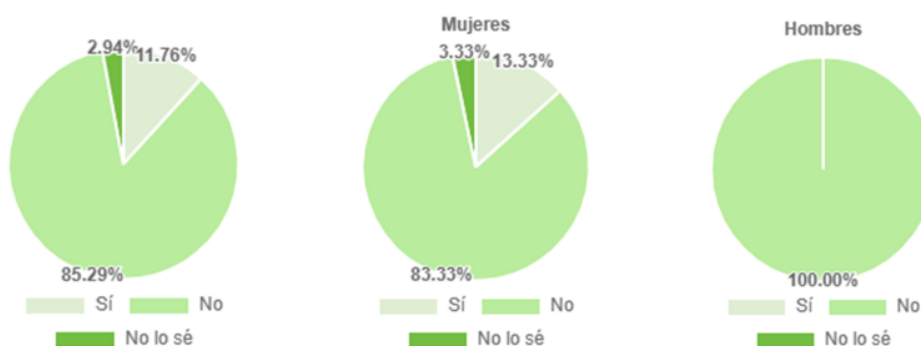
Sí (Hombres)	No (Hombres)
4	0



Un 91,18% de las personas encuestadas afirma saber que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo. Solo un 10% de las mujeres no sabría que hacer. Todos los hombres afirman saber que hacer o a quien dirigirse.

- La violencia machista incluye las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tiene como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. ¿Has experimentado alguna vez este tipo de situaciones en la empresa?

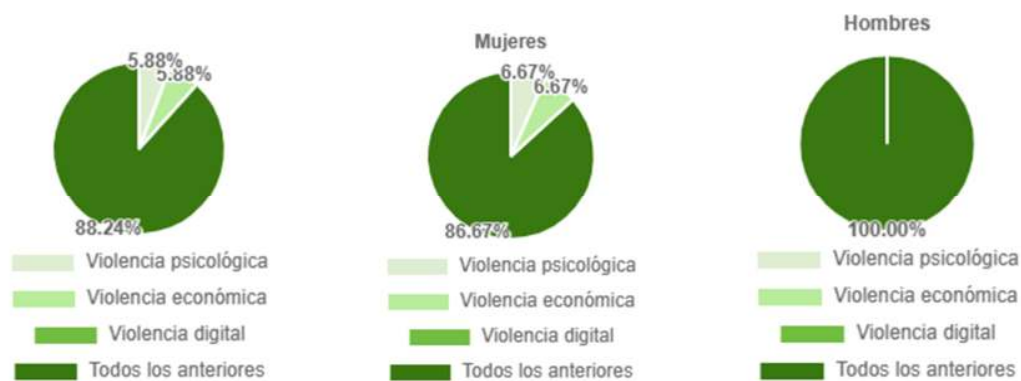
Sí	No	No lo sé
4	29	1
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
4	25	1
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
0	4	0



Respondiendo a la pregunta de si la Plantilla ha experimentado violencia machista en alguna de sus formas en la empresa, el 85,29% de personas responden “NO”, el 11,76% responden “SI” y el 2,94% restante no lo saben. El 13,33% de las mujeres afirman haber sufrido violencia machista.

- Siguiendo con a la pregunta anterior, ¿has observado alguna vez las situaciones descritas en la empresa?

Violencia psicológica	Violencia económica	Violencia digital	Todos los anteriores
2	2	0	30
Violencia psicológica	Violencia económica	Violencia digital	Todos los anteriores
2	2	0	26
Violencia psicológica	Violencia económica	Violencia digital	Todos los anteriores
0	0	0	4



El 88,24% de las personas afirman haber observado todas las situaciones de violencia machistas estipuladas en la encuesta (violencia psicológica, violencia económica y violencia digital), mientras que el 5,88% dice solo haber observado violencia psicológica y el otro 5,88% violencia económica. Disgregando la pregunta por sexo, el 100% de los hombres ha votado que ha observado “todas las anteriores” formas de violencia. En cuanto a las mujeres, el 86,67% de las mujeres también afirma haber observado “todos los anteriores”, mientras que un 6,67% solo ha observado violencia psicológica y el otro 6,67% solo ha observado violencia económica.

- ¿Tiene tu empresa un protocolo específico para la violencia machista?

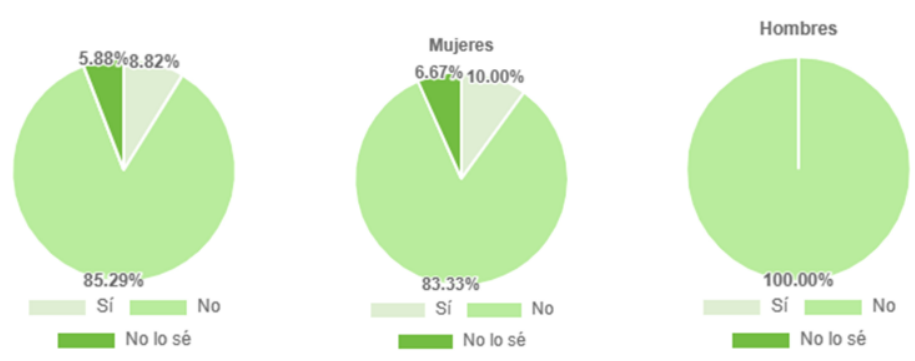
Sí	No	No lo sé
17	12	5
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
16	11	3
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
1	1	2



En respuesta a la pregunta de si la empresa tiene un protocolo específico para la violencia machista, 17 personas han contestado “SI” (50,00%), 12 personas han contestado “NO” (35,29%), y 5 personas han respondido “No lo sé (14,71%)”. Analizando por sexos, el 53,33% de las mujeres afirman la existencia de un protocolo, 36,67% lo niegan y un 10% responden “No lo sé”. Los hombres responden un 50% “No lo sé”, un 25% de estos lo afirma y en contraposición el 25% restante lo niega.

- ¿Conoces los derechos de las mujeres víctimas de violencia machista?

Sí	No	No lo sé
3	29	2
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
3	25	2
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
0	4	0



Un total de 29 personas encuestadas (85,29%) dice no conocer los derechos de las mujeres víctimas de violencia machista, mientras que 3 personas (8,82%) afirma conocerlos y las 2 personas restantes (5,88%) han respondido “No lo sé”. Disgregando por sexos la pregunta, un 83,33% de las mujeres niega conocer los derechos, un 10,00% dice que Si y el 6,67% restante ha opinado “No lo sé”. El 100% de los hombres niega conocerlos.

- ¿Considera usted que el lenguaje y las imágenes que utiliza su empresa en sus comunicaciones internas y externas es de carácter discriminatorio con respecto a la mujer?

Sí	No	No lo sé
11	7	16
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
9	7	14
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
2	0	2



Respecto al lenguaje inclusivo, un 47,06% de las personas que han contestado la encuesta no sabe si Residencia Santa Cruz utiliza una comunicación discriminatoria. Un 32,35% afirma que en la residencia se utiliza un lenguaje discriminatorio. Y por último un 20,59% lo niega.

En referencia a la opinión por sexo sigue una proporcionalidad parecida, un 46,67% de mujeres y un 50% de hombres no sabe si la empresa utiliza un lenguaje e imágenes discriminatorias. Un 30% de mujeres y un 50% de hombres afirma que la empresa utiliza un lenguaje discriminatorio y por último el 23,33% restante de las mujeres niega que exista.

- ¿Existen en su empresa medidas específicas para las mujeres respecto a la salud en el puesto de trabajo, en caso de embarazo?

Sí	No	No lo sé
25	1	8
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
21	1	8
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
4	0	0



En el caso de las medidas de salud específicas para mujeres, en caso de embarazo, los resultados muestran que hay un buen grado de conocimiento de estas medidas, un 73,53% de personas que han contestado la encuesta afirma conocer dicha información, con un mayor porcentaje en caso de los hombres (100%), frente a un 70,00% de mujeres. Por último, un 3,33% de las mujeres dice no conocer la existencia de estas medidas, y un 26,67% ha contestado “No lo sé”.

- ¿Cree usted que en su empresa el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y la categoría profesional?

Sí	No	No lo sé
27	0	7
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
23	0	7
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
4	0	0



En referencia a la igualdad retributiva, en el caso de las mujeres un 76,67% opina que existe igualdad salarial, frente a un 100% de los hombres. El 23,33% restante de las mujeres dice que no lo sabe. En global el 79,41% de las personas que han contestado opina que Sí.

- ¿Cree que se da la misma oportunidad de promoción (ascenso) a las mujeres y a los hombres?

Sí	No	No lo sé
27	0	7
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
23	0	7
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
4	0	0



Respecto a la igualdad de oportunidad en la promoción, el 79,41% de las personas que han contestado la encuesta afirma que hay la misma oportunidad de promoción, el 76,67% de las mujeres y el 100% de los hombres así lo afirma. El 23,33% de mujeres opina que no sabe si hay las mismas oportunidades de promoción a las mujeres que a los hombres.

- ¿Cree que se promociona por igual a mujeres y a hombres?

Sí	No	No lo sé
34	0	0
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
30	0	0
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
4	0	0



En la pregunta sobre si se promociona igual, se observan resultados similares en la totalidad de la plantilla encuestada, las 34 personas han afirmado que existe una igualdad de promoción en la Residencia.

- ¿Acceden por igual hombres y mujeres a los cursos de formación?

Sí	No	No lo sé
33	0	1
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
29	0	1
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
4	0	0



El 97,06% del personal que ha contestado la encuesta afirma que acceden por igual a la formación hombres y mujeres, la percepción es bastante par en los dos sexos, un 100% de los hombres lo afirma, frente a un 96,67% de las mujeres. El 3,33% de las mujeres restantes no sabe si acceden igual hombres y mujeres a cursos de formación.

- ¿Considera que la formación que recibe le ofrece las mismas oportunidades de desarrollo en su empresa, tanto si es mujer como si es hombre?

Sí	No	No lo sé
20	7	7
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
19	5	6
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
1	2	1

96



En el caso de las oportunidades que generan las formaciones impartidas encontramos que un 58,82% de las respuestas afirman que las formaciones dan las mismas oportunidades de desarrollo en la empresa a hombres y mujeres, mientras que un 20,59% opina que no, así como un 20,59% contesta que no lo sabe. No hay grandes diferencias de género en las respuestas, el 63,33% de mujeres y el 50,00% de hombres afirman que la formación da las mismas oportunidades de desarrollo, el 16,67% de mujeres, y el 25,00% de hombres lo niega, y el 20,00% de mujeres y el 25,00% restante de hombres no sabe si se generan las mismas oportunidades de desarrollo a través de formaciones.

- ¿Qué propuestas nos puede proporcionar para ayudarnos a realizar el Plan?

Cuando se pregunta las propuestas de mejora para el Plan de Igualdad la mayoría del personal dice que hace falta formación, también igualdad retributiva y mejorar y hacer más fluidos los sistemas de comunicación. También la utilización de un lenguaje no sexista e información sobre los temas de acosos sexual y por razón de sexo, así como acciones de prevención de la salud y con menor proporción, trabajar con colectivos desfavorecidos, así como procesos de selección que aseguren la no discriminación por razón de sexo y una mayor representación de mujeres en puestos de dirección.

Formación en materia de igualdad	21
Trabajar más con colectivos desfavorecidos	5
Campañas de concienciación para la plantilla en temas de igualdad	10
Una igualdad en la retribución económica	11
Procesos de selección que aseguren la no discriminación por razón de sexo	2
Mayor representación de las mujeres en puestos de dirección	2
Mayores posibilidades de promoción para las mujeres	2
Procesos comunicativos más rigurosos en materia de lenguaje no sexista	7
Información clara en materia de acoso sexual o por razón de sexo	8
Acciones de prevención de salud laboral (en relación con la maternidad) en el puesto de trabajo	8
Procesos de comunicación más fluidos	10
Otras	2

Respuestas abiertas:

En su lugar de trabajo en concreto, ¿qué medidas propondría para mejorar la igualdad entre hombres y mujeres?

Mujeres:

- Yo pienso que ninguna porque nos tratan por igual
- En mi lugar, aun no existiendo un plan de igualdad por escrito como tal, ya existen medidas afines a las políticas de igualdad.
- Mantener siempre la comunicación y la información al respecto actualizada. Seguir con las charlas o formaciones periódicas, y recordar los protocolos de actuación. Un saludo.
- Ninguna porque ambos estamos iguales más valdría mirar otras cosas más importantes que nos conciernen a todos y no esto ya que no existe desigualdad

- No sé
- Creo que no hay discriminación
- ninguna
- Igualdad laboral económica
- En mi puesto en concreto hay solo mujeres. Pero si hay uso de poder y maltrato psicológico con las menos favorecidas.
- En mí trabajo se trata bien a las mujeres y los hombres
- Sistema de comunicación, igualdad entre hombres y mujeres, un mejor sueldo, más confianza en tu puesto de trabajo, mejores condiciones laborales, comunicación amena con los jefes de la empresa. Mejoran las condiciones y herramientas de trabajo.
- Creo que hay bastante igualdad
- Usar la comunicación transparente para toda la plantilla. No hacer el uso de poder entre iguales. El puesto y el turno de trabajo asignarlo igual para tod@s

Hombres:

10.8. Conclusiones extraídas del Diagnóstico del Plan de Igualdad.

En cumplimiento con los **Arts. 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, se ha desarrollado como paso previo al Plan de Igualdad de Oportunidades en un **diagnóstico** de la situación actual de la organización en materia de igualdad.

El diagnóstico es un instrumento útil y funcional, que permite conocer en qué situación se encuentra la organización en relación con la igualdad de oportunidades. Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se obtiene información actualizada que permite identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva y real entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico tiene que ser transversal en todo **RESIDENCIA SANTA CRUZ** de todos sus procesos internos, de sus políticas de gestión de recursos humanos, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales, de la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. El diagnóstico tiene que servir como base para establecer las prioridades y las acciones que formarán parte del plan de igualdad. Es por ello que se presentan los distintos ámbitos estudiados y sus conclusiones para establecer las acciones positivas que conformaran el Plan de Igualdad.

La plantilla es mayoritariamente femenina, con presencia masculina del 12% y femenina del 88%. Se evidencia a través de los datos recogidos que no existe discriminación alguna a la hora acceder y permanecer en la organización, ya que la representación mayoritariamente femenina es característica del sector.

10.8.1. Proceso de selección y contratación

En este ámbito, se analiza la **igualdad de oportunidades real en el acceso a cualquier puesto de trabajo o posición de la organización.**

La Residencia dispone de un procedimiento formal a la hora de realizar un proceso de selección y contratación de personal.

Los factores que determinan el inicio de un proceso de selección son la creación de nuevos puestos de trabajo, la vacante de un puesto de trabajo que ya existe, la sustitución y/o vacaciones y permisos.

Quien solicita el nuevo puesto de trabajo es la Dirección según las necesidades de la organización.

La existencia de procedimientos formales, constituyen una herramienta de trabajo para reducir algún tipo de desigualdad o discriminación, aunque el procedimiento actual de selección y contratación de personal, de la organización, no incorpora la perspectiva de género, seguramente al tratarse de un sector muy feminizado.

10.8.2. Clasificación profesional

Este ámbito hace referencia al **conjunto de categorías y niveles profesionales que existen en la empresa, organizados conforme al conjunto de cometidos asignados a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad.**

La organización ha realizado la Valoración de los empleos (VLT) y dispone de la identificación de diferentes puestos de trabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género.

En la clasificación se observa que existen puestos de trabajo feminizados tal como el de gerocultor/a y otros masculinizados como pueden ser los puestos de trabajo del área de mantenimiento.

10.8.3. Formación del personal

Se refleja la disponibilidad de un plan formativo que permita el reciclaje, actualización y aprendizaje de los conocimientos, actitudes y aptitudes necesarias para el desempeño adecuado del puesto actual y/o futuro.

Según los datos aportados por la empresa, en los últimos 3 años se han impartido diferentes cursos formativos de diferentes ámbitos. Sin embargo, en cuanto al análisis por género, se detecta una clara feminización en la participación de las diferentes formaciones, ya que la empresa está feminizada. Cabe mencionar que, en las encuestas realizadas a la plantilla, casi la totalidad de las personas encuestadas afirma que hombres y mujeres acceden por igual a las diferentes formaciones y todas ellas aseguran que las formaciones dan las mismas oportunidades a personas de ambos sexos.

Respecto al tipo de formación impartida, cabe destacar la ausencia de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Se ha realizado formación en la prevención del acoso laboral que en un futuro tiene que extenderse al acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, la empresa se muestra implicada y trabaja para incorporar la perspectiva de género en sus formaciones. En este sentido, también cabe señalar que, en las propuestas de mejora, algunas personas de la plantilla reclaman realizar mayor formación en esta materia.

10.8.4. Promoción profesional

En la Residencia se garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna de la compañía, no existiendo ninguna barrera por cuestiones de género. Tal y como se observa en los datos cuantitativos, se ha promocionado a mujeres en el período analizado. En esta línea, las personas de la plantilla encuestadas aseguran que desde la organización se dan las mismas oportunidades de desarrollo y ascenso dentro de ésta, aunque alguna persona expresa que carecen de oportunidades de promoción.

En la organización se prioriza la promoción interna con el objetivo de ofrecer oportunidades de desarrollo y carrera profesional a las mujeres y los hombres que ya forman parte de la organización y esta promoción interna es llevada a cabo en función del mérito profesional y, en ningún caso, según el género de la persona aspirante.

Así pues, se concluye que no existe ningún tipo de discriminación por género en los procesos de promoción profesional. Sin embargo, se hace evidente la necesidad de protocolizar el proceso de promoción teniendo en cuenta la perspectiva de género en todas sus fases.

10.8.5. Condiciones de trabajo

En este apartado se hace referencia a **las condiciones laborales del personal y trata de detectar si hay discriminación por razón de sexo en el tipo de contrato y jornada del personal**. También se comprueba si puede existir algún tipo de discriminación en la asignación de

horarios y si los criterios utilizados son neutros y no producen un efecto negativo sobre alguno de los colectivos de la organización.

A partir de los datos analizados se concluye que, a pesar de haber algunas diferencias en los datos estudiados de mujeres y hombres, éstas no perjudican a ninguno de los géneros de forma significativa.

10.8.6. Auditoría salarial y Retribuciones

Este ámbito valora la política retributiva de la empresa y si se cumple el principio de igualdad que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.

Se han calculado las medias, medianas y brechas salariales tal como indica el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con brechas superiores al 25%, ya que se ha realizado los cálculos con los datos reales, sin normalizar y existen muchas ocupaciones con una gran representación femenina que no ha estado todo el año trabajando y al ser comparado con la masculina con dedicación a jornada completa y la totalidad del año trabajado se encuentran brechas altas.

En el salario base se encuentran unas brechas salariales del 36,26% en la media y 29,86% en la mediana. Se han analizado un total de 14 complementos salariales con brechas generales del 65,74% en la media y 33,05% en la mediana. No se identifican brechas salariales en las percepciones extrasalariales.

No se detecta ninguna discriminación en la política retributiva, los diferenciales salariales se explican por el período de dedicación en el año analizado, siendo mayor en el colectivo masculino que el femenino, por tanto con mayor retribución.

10.8.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Este aspecto valora las **medidas que desarrolla la organización para facilitar la corresponsabilidad conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal trabajador**. El objetivo es comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar y se ejercita la corresponsabilidad.

Se trata de evidenciar en qué grado la organización propone medidas y acciones que facilitan la conciliación, si esta conciliación forma parte de la cultura organizativa y si se da un equilibrio entre las mujeres y los hombres que utilizan estas medidas.

La Residencia tiene como medidas de conciliación de la vida personal y laboral la ampliación del periodo de maternidad, así se observa la dificultad de conciliar por las características del desarrollo de servicios y de puestos de trabajo.

Se propone en el Plan de acción tener previsto mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

10.8.8. Infrarrepresentación femenina

Se pretende conseguir una **mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas**, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre hombres y mujeres y se elimine la feminización o masculinización de determinados puestos profesionales.

La mayoría de personal es femenino, y está representado en la categoría profesional de gerocultor/a y limpieza mayoritariamente.

Cabe mencionar que no hay mujeres en las categorías de Mantenimiento, puesto de trabajo tradicionalmente masculinizado, tampoco en Terapia ocupacional, medicina o trabajo social, aunque el puesto está ocupado por una única persona y en el ejercicio analizado corresponde a un hombre.

10.8.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En este ámbito, la empresa muestra las acciones que ha emprendido para garantizar un entorno laboral exento de cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo **con la implementación de las medidas necesarias para evaluar los riesgos psicosociales, concienciación y formación de la plantilla, existencia de un procedimiento interno y difusión a la plantilla, etc.**

La Residencia dispone de un Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo actualizado en 2023. Ha sido difundido entre el total de la plantilla y está disponible para todas las personas que así lo deseen. En esa línea, el total de personas encuestadas asegura saber a quién dirigirse en caso de sufrir algún tipo de acoso sexual o por razón de sexo. Sin embargo, cabe mencionar la falta de información del personal en este ámbito y la demanda, por parte de algunas de las personas encuestadas, de realizar formación en este ámbito.

10.8.10. Comunicación, imagen y uso del lenguaje

Este espacio de la igualdad **estudia y evalúa la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, así como con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación oral.**

En el análisis de la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades se observa cómo, desde la empresa se utiliza, en ocasiones, un lenguaje no inclusivo con la utilización del masculino genérico. Por otra parte, en el análisis de las imágenes utilizadas por la empresa, no se observa ningún tipo de discriminación por razón de género, existen pocas imágenes de personas. Cabe destacar que la gran mayoría de las personas encuestadas niegan que exista ningún tipo de discriminación en el lenguaje o imágenes utilizadas por la organización.

La empresa no dispone de una guía de lenguaje inclusivo, con el fin de ayudar al personal a utilizar un lenguaje libre de sexismos en todos los documentos y comunicaciones de la organización.

10.8.11. Riesgos y salud laboral

El objetivo en esta área es **valorar el grado en que la organización ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de su personal.**

La Residencia dispone de un servicio de vigilancia y promoción de la salud de su personal. Además, preguntada la plantilla sobre si en la empresa existen medidas específicas para las mujeres embarazadas y preguntas relativas a la salud en el puesto de trabajo, se observa que falta información al respecto.

Cabe destacar que desde la organización se establecieron y se establecen medidas para proteger al total de su plantilla y a las personas usuarias de la propagación del virus de la COVID-19.

10.8.12. Personas de especial vulnerabilidad. Colectivo Trans

Se recogerán las acciones y actuaciones que realice la empresa con relación al colectivo Trans.

Se reflejan las actuaciones adoptadas por la empresa dirigidas a **mujeres en situación de especial vulnerabilidad (violencia de género, discapacidad, familia monoparental, otras nacionalidades y/o culturas, etc.).**

La organización no dispone de mucha información al respecto. Sí que tiene en cuenta y cumple la ley LISMI en referencia a personas con discapacidad.

10.8.13. Movilidad

En este ámbito se analiza el **desplazamiento del personal a sus lugares de trabajo y la movilidad geográfica**, así como la existencia de mecanismos para facilitar el acceso y optimizar los tiempos de desplazamiento. La organización facilita un Plus transporte en aquellos itinerarios no cubiertos por los medios de transporte público. Aunque no existen mecanismos para optimizar los tiempos de desplazamiento al lugar de trabajo, tampoco adecua los horarios de entrada y salida a los horarios de transporte público existente, por la tipología de servicios que ofrece la organización.

Plan de Igualdad

11. Plan de Igualdad de Oportunidades

11.1. Finalidad

La realización del Plan de Igualdad de Oportunidades por parte de RESIDENCIA SANTA CRUZ tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad establecido a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH en el año 2.007, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión de la propia empresa.

107

11.2. Objetivos

Mediante la implantación del Plan de Igualdad, RESIDENCIA SANTA CRUZ pretende investigar en profundidad cuál es la situación real interna en términos de Igualdad de Oportunidades de Género y dedicar esfuerzos a definir, estructurar e implementar acciones en esta dirección.

El objetivo principal que RESIDENCIA SANTA CRUZ espera conseguir con la aplicación del Plan es fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla; realizando para conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad sea real y efectiva.

Los objetivos específicos de este Plan de Igualdad son:

- Contar con un diagnóstico del ámbito del género que proporcione información sobre la situación objetiva de la empresa.
- Establecer indicadores con perspectiva de género para medir la evolución de la situación de la igualdad de oportunidad en las diferentes áreas de intervención.
- Garantizar un entorno ocio de sexismo y de todo tipo de discriminación.
- Sensibilizar a las personas que forman parte de la plantilla.
- Prestar especial atención a las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y el acoso sexual y por razón de sexo e identidad de género.
- Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

11.3. Acciones positivas en materia de igualdad

En el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, no solo aparece el contenido mínimo de los Planes, sino toda la información que se debe recopilar sobre las Acciones de Mejora propuestas:

- Descripción, plazo de ejecución y priorización de la medida, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Presentamos a continuación las acciones de mejora que la Comisión Negociadora ha seleccionado como idóneas por Áreas de interés:

ÁREA	MEDIDA	INDICADORES	CRONOGRAMA
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	Crear una guía de lenguaje inclusivo y difundirla entre aquellas personas que se encargan de las comunicaciones tanto internas como externas	- Guía de lenguaje inclusivo realizada y validada con la RLPT - Nº de difusiones - Medios de difusión	1 semestre 2026
	Utilizar lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones que se den en el centro de trabajo, tanto internas como externas; así como cartelería, publicaciones, mensajería, evitando los “desdobles”	- Compromiso de las personas encargadas del uso de lenguaje inclusivo - Revisión, a la finalización de cada año, de 3 escritos y 2 imágenes	1 trimestre 2026
	Realizar acciones de sensibilización, al menos, el 22 de febrero (igualdad salarial), 8 de marzo (día internacional de la mujer trabajadora), 14 de julio (día de la TCAE), 5 de noviembre (día de la persona cuidadora) y 25 noviembre (día contra la violencia de género)	- Validación del calendario de actividades con las campañas marcadas - Contenido de las campañas	1 trimestre 2026
	Crear un correo electrónico para recoger propuestas sobre igualdad	- Difusión de la creación del correo - Informe semestral a la comisión de	1 trimestre 2026

		seguimiento con el número y contenido de las propuestas	
--	--	---	--

ÁREA	MEDIDA	INDICADORES	CRONOGRAMA
ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Elaborar un registro anual desagregado por sexo y puesto sobre los procesos de selección en el que se recoja: - Número de CVs recibidos - Personas preseleccionadas - Personas seleccionadas	- Informe anual a la comisión de seguimiento	Toda la vigencia del Plan

ÁREA	MEDIDA	INDICADORES	CRONOGRAMA
ÁREA DE DESARROLLO Y FORMACIÓN	Formar a toda la plantilla en materia de igualdad. La formación tendrá una duración mínima de 4 horas	- Contenido o índice de la formación - Persona o entidad que imparte la formación - Nº de mujeres y hombres formados por sexo	1 trimestre 2026
	Recoger anualmente las necesidades formativas de la plantilla atendiendo, como mínimo, a un 60% de ellas	- Pregunta introducida en la encuesta de satisfacción laboral - Nº de sugerencias recibidas / Nº de sugerencias atendidas - Contenido de las sugerencias	Último trimestre de cada año durante toda la vigencia del Plan

ÁREA	MEDIDA	INDICADORES	CRONOGRAMA
ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Crear y difundir una Guía en la que se recojan todos los permisos de conciliación incluyendo las últimas actualizaciones, convenio colectivo y las negociadas en este Plan de Igualdad	- Validación de la creación de la guía - Nº de difusiones - Medios de difusión	Para el 4 trimestre de 2026 y difusión con calendario laboral

	Permiso retribuido para asistir a reuniones de tutoría de los hijos e hijas menores de edad, así como acompañamiento a consulta de familiares dependientes, siempre y cuando se justifique	- Nº de veces que se ha solicitado el permiso - Nº de veces que se concede el permiso	Toda la vigencia del Plan
	Extensión de todos los derechos a los casos de convivencia debidamente acreditada	- Compromiso de la empresa	Toda la vigencia del Plan
	Ampliación de la reserva de puesto de trabajo hasta los 18 meses en los casos de excelencia por cuidados	- Nº de excedencias de duración superior a 12 meses solicitadas	Toda la vigencia del Plan
	Flexibilidad en el comienzo del disfrute del permiso por matrimonio o constitución como pareja de hecho, sin que necesariamente tenga que solicitarse el día del hecho causante, con un límite de seis meses desde la fecha	- Nº de veces que se ha solicitado el permiso - Nº de veces que se concede el permiso	Toda la vigencia del Plan
	Identificar buenas prácticas en materia de conciliación desde la perspectiva de la corresponsabilidad llevadas a cabo por otras empresas del sector e implantarlas en nuestro centro de trabajo	- Estudio realizado - Nº de mejoras implementadas	2028

ÁREA	MEDIDA	INDICADORES	CRONOGRAMA
ÁREA DE SALUD LABORAL	Realizar la evaluación de riesgos con perspectiva de género prestando especial atención a los riesgos ergonómicos, psicosociales, y riesgos durante el embarazo y la lactancia	- Introducción de la perspectiva de género - Informe a la comisión de seguimiento	Se valorará con la próxima evaluación de riesgos
	Adaptar los vestuarios a las circunstancias específicas de las mujeres embarazadas	- Cambios realizados	Toda la vigencia del Plan
	Disponer de uniformes específicos para mujeres embarazadas sin que estos supongan el uso de tallas grandes con patronaje masculino	- Nº de veces que se ha solicitado - Nº de uniformes proporcionados	Toda la vigencia del Plan

	Adaptar los uniformes a las características biológicas y fisiológicas de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta su sexo	- N° de veces que se ha solicitado - N° de uniformes proporcionados	Toda la vigencia del Plan
--	--	--	---------------------------

ÁREA	MEDIDA	INDICADORES	CRONOGRAMA
ÁREA DE ACOSO SEXUAL	Incluir el acoso sexual dentro de la evaluación de riesgos, contemplándolo como riesgo específico	- Introducción en la evaluación de riesgos	Se valorará con la próxima evaluación de riesgos
	Proporcionar acompañamiento psicológico a las víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, pudiendo realizarse por parte del propio personal de la residencia	- N° de veces que se ha utilizado esta medida	Toda la vigencia del Plan

ÁREA	MEDIDA	INDICADORES	CRONOGRAMA
ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Situar a la empresa como “Espacio Seguro contra la Violencia de Género”	- Negociación con la RLPT de la adscripción al “Espacio Seguro” de CCOO	2 semestre de 2026
	Las trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tengan esta condición legalmente reconocida, tendrán derecho anualmente a 10 horas de libre disposición, a parte de las establecidas por convenio. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio	- N° de veces que se ha solicitado esta medida - N° de veces que se ha aceptado esta medida	Toda la vigencia del Plan
	Firmar contratos de colaboración con asociaciones para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género	- N° de contratos firmados - Asociaciones adscritas	2 semestre de 2026

Acción 1

Área de Actuación			
Comunicación y lenguaje			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	1 semestre 2026	1 semestre 2026	
Justificación de la priorización de la medida			
La utilización de un lenguaje inclusivo es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Difundir la importancia del uso del lenguaje inclusivo en la comunicación de la empresa.			
Descripción de la medida			
Crear una guía de lenguaje inclusivo y difundirla entre aquellas personas que se encargan de las comunicaciones tanto internas como externas			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- Guía de lenguaje inclusivo realizada y validada con la RLPT - N° de difusiones - Medios de difusión			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 2

Área de Actuación			
Comunicación y lenguaje			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	1 trimestre 2026	1 trimestre 2026	
Justificación de la priorización de la medida			
El compromiso del uso de un lenguaje inclusivo es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Sensibilizar y fomentar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la empresa.			
Descripción de la medida			
Utilizar lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones que se den en el centro de trabajo, tanto internas como externas; así como cartelería, publicaciones, mensajería, evitando los “desdobles” -			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- Compromiso de las personas encargadas del uso de lenguaje inclusivo - Revisión, a la finalización de cada año, de 3 escritos y 2 imágenes			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 3

Área de Actuación			
Comunicación y lenguaje			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	1 trimestre 2026	1 trimestre 2026	
Justificación de la priorización de la medida			
El compromiso del uso de un lenguaje inclusivo es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Sensibilizar y fomentar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la empresa.			
Descripción de la medida			
Realizar acciones de sensibilización, al menos, el 22 de febrero (igualdad salarial), 8 de marzo (día internacional de la mujer trabajadora), 14 de julio (día de la TCAE), 5 de noviembre (día de la persona cuidadora) y 25 noviembre (día contra la violencia de genero).			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- Validación del calendario de actividades con las campañas marcadas - Contenido de las campañas			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 4

Área de Actuación			
Comunicación y lenguaje			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	1 trimestre 2026	1 trimestre 2026	
Justificación de la priorización de la medida			
El compromiso del uso de un lenguaje inclusivo es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Sensibilizar y fomentar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la empresa.			
Descripción de la medida			
Crear un correo electrónico para recoger propuestas sobre igualdad			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- Difusión de la creación del correo. - Informe semestral a la comisión de seguimiento con el número y contenido.			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 5

Área de Actuación			
Selección de personal			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Toda la vigencia del Plan	Toda la vigencia del Plan	
Justificación de la priorización de la medida			
Tener en cuenta la perspectiva de género en el proceso de selección es imprescindible para poder conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Conocer el proceso de selección y el grado de integración de la perspectiva de género en el proceso.			
Descripción de la medida			
Elaborar un registro anual desagregado por sexo y puesto sobre los procesos de selección en el que se recoja: Número de CVs recibidos Personas preseleccionadas Personas seleccionadas			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- Informe anual a la comisión de seguimiento			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 6

Área de Actuación			
Desarrollo y Formación			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	1 trimestre 2026	1 trimestre 2026	
Justificación de la priorización de la medida			
La incorporación del conocimiento y el valor de la igualdad como estrategia de empresa es fundamental para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.			
Objetivos			
Fomentar el conocimiento de la plantilla en materia de igualdad y conocer sus necesidades formativas específicas.			
Descripción de la medida			
Formar a toda la plantilla en materia de igualdad. La formación tendrá una duración mínima de 4 horas			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- Contenido o índice de la formación - Persona o entidad que imparte la formación - N° de mujeres y hombres formados por sexo			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 7

Área de Actuación			
Desarrollo y Formación			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Último trimestre cada año durante toda la vigencia del Plan	Último trimestre cada año durante toda la vigencia del Plan	
Justificación de la priorización de la medida			
La incorporación del conocimiento y el valor de la igualdad como estrategia de empresa es fundamental para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.			
Objetivos			
Fomentar el conocimiento de la plantilla en materia de igualdad y conocer sus necesidades formativas específicas.			
Descripción de la medida			
Recoger anualmente las necesidades formativas de la plantilla atendiendo, como mínimo, a un 60% de ellas -			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- Pregunta introducida en la encuesta de satisfacción laboral - Nº de sugerencias recibidas / Nº de sugerencias atendidas - Contenido de las sugerencias			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto

Acción 8

Área de Actuación			
Conciliación y corresponsabilidad			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Para el 4 trimestre de 2026 y difusión con calendario laboral	Para el 4 trimestre de 2026 y difusión con calendario laboral	
Justificación de la priorización de la medida			
Presentar y conocer nuevas maneras de conciliación ajustadas a las necesidades de la plantilla es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Facilitar el conocimiento de los permisos de conciliación entre la plantilla.			
Descripción de la medida			
Crear y difundir una Guía en la que se recojan todos los permisos de conciliación incluyendo las últimas actualizaciones, convenio colectivo y las negociadas en este Plan de Igualdad -			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web y GdR			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- Validación de la creación de la guía - Nº de difusiones - Medios de difusión			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 9

Área de Actuación			
Conciliación y corresponsabilidad			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Toda la vigencia del Plan	Toda la vigencia del Plan	
Justificación de la priorización de la medida			
Incorporar nuevas medidas de conciliación ajustadas a las necesidades de la plantilla es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Identificar buenas prácticas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para poder implementarlas con la plantilla.			
Descripción de la medida			
Permiso retribuido para asistir a reuniones de tutoría de los hijos e hijas menores de edad, así como acompañamiento a consulta de familiares dependientes, siempre y cuando se justifique			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
-	Nº de veces que se ha solicitado el permiso		
-	Nº de veces que se concede el permiso		
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 10

Área de Actuación			
Conciliación y corresponsabilidad			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Toda la vigencia del Plan	Toda la vigencia del Plan	
Justificación de la priorización de la medida			
Incorporar nuevas medidas de conciliación ajustadas a las necesidades de la plantilla es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Identificar buenas prácticas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para poder implementarlas con la plantilla.			
Descripción de la medida			
Extensión de todos los derechos a los casos de convivencia debidamente acreditada			-
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
-	Compromiso de la empresa		
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

* Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 11

Área de Actuación			
Conciliación y corresponsabilidad			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Toda la vigencia del Plan	Toda la vigencia del Plan	
Justificación de la priorización de la medida			
Incorporar nuevas medidas de conciliación ajustadas a las necesidades de la plantilla es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Identificar buenas prácticas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para poder implementarlas con la plantilla.			
Descripción de la medida			
Ampliación de la reserva de puesto de trabajo hasta los 18 meses en los casos de excelencia por cuidados			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Nº de excedencias de duración superior a 12 meses solicitadas			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

* Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 12

Área de Actuación			
Conciliación y corresponsabilidad			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Toda la vigencia del Plan	Toda la vigencia del Plan	
Justificación de la priorización de la medida			
Incorporar nuevas medidas de conciliación ajustadas a las necesidades de la plantilla es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Identificar buenas prácticas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para poder implementarlas con la plantilla.			
Descripción de la medida			
Flexibilidad en el comienzo del disfrute del permiso por matrimonio o constitución como pareja de hecho, sin que necesariamente tenga que solicitarse el día del hecho causante, con un límite de seis meses desde la fecha			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- N° de veces que se ha solicitado el permiso - N° de veces que se concede el permiso			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

* Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 13

Área de Actuación			
Conciliación y corresponsabilidad			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2028	2028	
Justificación de la priorización de la medida			
Incorporar nuevas medidas de conciliación ajustadas a las necesidades de la plantilla es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Identificar buenas prácticas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para poder implementarlas con la plantilla.			
Descripción de la medida			
Identificar buenas prácticas en materia de conciliación desde la perspectiva de la corresponsabilidad llevadas a cabo por otras empresas del sector e implantarlas en nuestro centro de trabajo			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- Estudio realizado - N° de mejoras implementadas			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

* Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 14

Área de Actuación			
Salud Laboral			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Se valorará con la próxima evaluación de riesgos	En la próxima evaluación de riesgos	
Justificación de la priorización de la medida			
La identificación de riesgos ergonómicos, psicosociales y laborales durante el embarazo y la lactancia es un factor clave en la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la empresa.			
Objetivos			
Prevenir situaciones de riesgo para la salud de las mujeres de la plantilla en su entorno laboral.			
Descripción de la medida			
Realizar la evaluación de riesgos con perspectiva de género prestando especial atención a los riesgos ergonómicos, psicosociales, y riesgos durante el embarazo y la lactancia.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- Introducción de la perspectiva de género - Informe a la comisión de seguimiento			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 15

Área de Actuación			
Salud Laboral			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Toda la vigencia del Plan	Toda la vigencia del Plan	
Justificación de la priorización de la medida			
La identificación de riesgos ergonómicos, psicosociales y laborales durante el embarazo y la lactancia es un factor clave en la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la empresa.			
Objetivos			
Prevenir situaciones de riesgo para la salud de las mujeres de la plantilla en su entorno laboral.			
Descripción de la medida			
Adaptar los vestuarios a las circunstancias específicas de las mujeres embarazadas			-
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
-	Cambios realizados		
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 16

Área de Actuación			
Salud Laboral			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Toda la vigencia del Plan	Toda la vigencia del Plan	
Justificación de la priorización de la medida			
La identificación de riesgos ergonómicos, psicosociales y laborales durante el embarazo y la lactancia es un factor clave en la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la empresa.			
Objetivos			
Prevenir situaciones de riesgo para la salud de las mujeres de la plantilla en su entorno laboral.			
Descripción de la medida			
Disponer de uniformes específicos para mujeres embarazadas sin que estos supongan el uso de tallas grandes con patronaje masculino.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- N° de veces que se ha solicitado - N° de uniformes proporcionados			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 17

Área de Actuación			
Salud Laboral			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Toda la vigencia del Plan	Toda la vigencia del Plan	
Justificación de la priorización de la medida			
La identificación de riesgos ergonómicos, psicosociales y laborales durante el embarazo y la lactancia es un factor clave en la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la empresa.			
Objetivos			
Prevenir situaciones de riesgo para la salud de las mujeres de la plantilla en su entorno laboral.			
Descripción de la medida			
Adaptar los uniformes a las características biológicas y fisiológicas de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta su sexo			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Nº de veces que se ha solicitado Nº de uniformes proporcionados			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 18

Área de Actuación			
Prevención Acoso sexual			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Se valorará con la próxima evaluación de riesgos	Se valorará con la próxima evaluación de riesgos	
La revisión del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo es imprescindible para garantizar la seguridad de toda la plantilla.			
Objetivos			
Generar un entorno laboral seguro y de confianza mediante la aplicación de protocolos claros y actualizados.			
Descripción de la medida			
Incluir el acoso sexual dentro de la evaluación de riesgos, contemplándolo como riesgo específico os			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- Introducción en la evaluación de riesgos			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 19

Área de Actuación			
Prevención del Acoso			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Toda la vigencia del Plan	Toda la vigencia del Plan	
Justificación de la priorización de la medida			
Brindar acompañamiento refleja el compromiso de la empresa con el cuidado y bienestar de su personal además de generar un entorno laboral seguro y respetuoso.			
Objetivos			
Ofrecer apoyo a las víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo con tal de garantizar la integridad psicológica de todas las personas trabajadoras frente al acoso.			
Descripción de la medida			
Proporcionar acompañamiento psicológico a las víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, pudiendo realizarse por parte del propio personal de la residencia.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- N° de veces que se ha utilizado esta medida			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 20

Área de Actuación			
Violencia de género			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2 semestre 2026	2 semestre 2026	
Justificación de la priorización de la medida			
La medida contribuye a la igualdad real entre hombres y mujeres y a la creación de un entorno laboral libre de violencia.			
Objetivos			
Reforzar el compromiso de la empresa con la prevención y atención de la violencia de género.			
Descripción de la medida			
Situar a la empresa como “Espacio Seguro contra la Violencia de Género”			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- Negociación con la RLPT de la adscripción al “Espacio Seguro” de CCOO			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 21

Área de Actuación			
Violencia de género			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Toda la vigencia del Plan	Toda la vigencia del Plan	
Justificación de la priorización de la medida			
Establecer alianzas refleja el compromiso empresarial con la igualdad y la erradicación de la violencia de género.			
Objetivos			
Fomentar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género mediante colaboraciones externas.			
Descripción de la acción			
Las trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tengan esta condición legalmente reconocida, tendrán derecho anualmente a 10 horas de libre disposición, a parte de las establecidas por convenio. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
-	Nº de veces que se ha solicitado esta medida		
-	Nº de veces que se ha aceptado esta medida		
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

Acción 22

Área de Actuación			
Violencia de género			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2 semestre 2026	2 semestre 2026	
Justificación de la priorización de la medida			
Establecer alianzas refleja el compromiso empresarial con la igualdad y la erradicación de la violencia de género.			
Objetivos			
Fomentar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género mediante colaboraciones externas.			
Descripción de la acción			
Firmar contratos de colaboración con asociaciones para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
- N° de contratos firmados - Asociaciones adscritas			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento.			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
		Marzo 2028	Marzo 2030

*Se aplicarán los seguimientos en función del proyecto.

12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan

Siguiendo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en su artículo 9 se señala la importancia del seguimiento, evaluación y revisión del Plan. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el Plan de Igualdad debe ser revisado, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

134

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

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. Además, las medidas del plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna acción que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La evaluación, por ende, responde a tres cuestiones básicas:



Así, para las acciones de seguimiento, evaluación y revisión deberá constituirse una **Comisión de Vigilancia y Seguimiento** del plan, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la **Comisión de Vigilancia y Seguimiento**.

Se tendrá en cuenta el Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal lo especifica.

El artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que 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.

Composición de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

Nombre y apellidos	Representatividad	Departamento y/o sindicato	Género
Ana Rosa Segura Viturro	Empresa	Dirección	Mujer
Alberto López Garijo	Empresa	Trabajador Social	Hombre
Esperanza Aritio Solana	Comité de empresa	Auxiliar de geriatría CCOO	Mujer
María Luisa Pérez Palacios	Comité de empresa	Auxiliar de geriatría CCOO	Mujer

136

Personas y órganos que intervienen

Las personas u órganos intervinientes en la evaluación son los siguientes:



- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
- La Comisión de Vigilancia y Seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla, la cual puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Objetivos del seguimiento y ficha de evaluación

El control y seguimiento de las Acciones de Mejora responde a los siguientes objetivos:

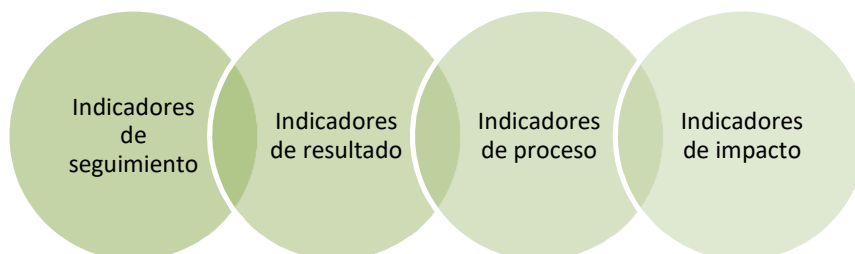
- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de recursos empleados, y el cumplimiento del cronograma en referente a las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

137

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras, así como comprobar:

- El diseño de un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan, así como los objetivos y los indicadores.
- La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento del plan.
- La descripción de las atribuciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.
- La previsión de los sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan.

Con esto, para la realización de la evaluación del Plan se utilizará una ficha, incluida a continuación, que facilitará la recopilación de información cuantitativa y cualitativa con respecto a la ejecución de cada una de las medidas. 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 Vigilancia y Seguimiento. El documento, finalmente, diferenciará cuatro indicadores clave:



Seguimiento de las Acciones de Mejora

Ficha de Seguimiento de las Acciones de Mejora		
Área de Actuación		
Fecha de implantación	Inicio	Finalización
Indicadores de seguimiento		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores Cuantitativos		
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	Pendiente o En ejecución ()	Finalizada ()
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos () Falta de recursos materiales () Falta de tiempo () Falta de participación () Descoordinación con otros departamentos () Desconocimiento del desarrollo () Otros motivos (especificar):	
Indicadores de Proceso		
Adecuación de recursos asignados		
Barreras en la implantación		
Soluciones adoptadas		
Indicadores de Impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Número de participantes y documentación acreditativa de ejecución de la medida		

Modelo de cuestionario de seguimiento e informe

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto del Plan de Igualdad a través de diferentes herramientas, tales como:

- Reuniones con todas las personas que han participado en el Plan.
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad en una reunión de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

Modelo de cuestionario de seguimiento

Modelo de cuestionario para el seguimiento²

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Finalmente, las conclusiones serán elevadas a un Informe de Seguimiento, siendo la Comisión de Vigilancia y Seguimiento la responsable de su realización y custodia. En caso de ser la evaluación final del Plan de Igualdad, el documento será más extenso, y contendrá las conclusiones derivadas del Plan finalizado.

² Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. 2021.

Informe de seguimiento

Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Datos generales: Razón social Fecha del informe Periodo de análisis Órgano que lo realiza		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos (Adjuntar fichas de seguimiento).		
Información sobre el proceso de implantación: Adecuación de recursos, barreras y soluciones adoptadas		
Información sobre impacto: Objetivos conseguidos, cambios en la gestión y corrección de desigualdades		
Conclusión y propuestas		

Informe para la evaluación final

Informe de Evaluación Final del Plan de Igualdad		
Datos generales: Razón social Fecha del informe Periodo de análisis Órgano que lo realiza		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Información de resultados por cada área de actuación		
Área: - Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) - Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) - Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)		
Área: - Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) - Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) - Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)		
Área: - Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) - Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) - Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)		
Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.		
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.		
Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.		
Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].		
Información sobre el proceso de implantación		
- Nivel de desarrollo de las acciones - Grado de implicación de la plantilla en el proceso - El presupuesto previsto ha sido - El cumplimiento del calendario previsto ha sido		
Adecuación de los recursos asignados.		

Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
Soluciones adoptadas
Información sobre impacto
• ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa? • ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres? • ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres? • ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo? • ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla? • ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?
Conclusiones y propuestas
• Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad. • Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.

Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos

El presente acuerdo se adopta a los efectos de encontrar una manera amistosa de solución de conflictos.

1. Objeto.

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos en el ámbito de la negociación, interpretación y aplicación del Plan de Igualdad.
2. Se excluyen del presente Acuerdo todas las aquellas materias que no sean propias del Plan de Igualdad.
3. Las partes firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación del Plan de Igualdad, Especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo especificado en el presente acuerdo.

2. Ámbito del acuerdo

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio en el que esté vigente el Plan de Igualdad.
2. Este Acuerdo tendrá vigencia desde la fecha de su firma, así como durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo cualquier conflicto que surja en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, así como durante el seguimiento y vigencia del mismo.
4. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

3. Procedimientos.

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo son:

a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el organismo autónomo competente sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación.

3. Se aclara el procedimiento (arbitraje, adhesión a procedimientos de solución autónoma de conflictos, etc.) para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad.

Se aclara el procedimiento por el que ha de realizarse la modificación del plan. Debe recordarse que el propio artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

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

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

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

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

Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que 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.

4. Principios rectores de los procedimientos.

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético del de la empresa, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

5. Intervención previa de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

1. En los conflictos surgidos en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, será preceptiva la intervención previa de la comisión negociadora del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión negociadora, al que hace referencia el párrafo anterior, una vez se haya obtenido respuesta de la misma.

6. Procedimiento de mediación

1. La mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.

2. Dicha mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres por acuerdo entre las partes.

3. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.

5. Instada la mediación ante el órgano correspondiente, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.

6. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.

7. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

7. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

1. Para las mediaciones previstas en este acuerdo, ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.

2. Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos cualquiera de las dos representaciones -banco social y banco empresarial- que formen parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

8. Solicitud de la mediación.

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:

– La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.

– Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.

– Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.

b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.

c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.

d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.

9. Procedimiento de arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. No obstante, lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

10. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos que están legitimados para instar el procedimiento de mediación.

11. Solicitud del arbitraje.

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

Dicho escrito deberá contener:

a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incorporar también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerse se entenderá delegada en la Dirección del organismo correspondiente.

c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos más breves.

A XX de _____ de 202(...)

Firmantes:

POR LA PARTE SOCIAL

Firma

POR LA EMPRESA

Anexo

Glosario

Acción positiva. Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales.

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

“Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Androcentrismo. Modelo social que sitúa al elemento masculino como prototipo, referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia y la realidad cotidiana se cuenta desde la perspectiva masculina.

Discriminaciones directas. Tratar de forma desfavorable a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

Discriminaciones indirectas. Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas formalmente neutras que resultan desfavorables para un grupo, puesto que no tiene en cuenta la posición inicial desigual de la que parte ese colectivo.

Discriminación positiva. Modalidad de acción positiva que privilegia al colectivo desfavorecido. Afecta principalmente al punto de llegada. Garantiza el resultado.

Estereotipos de Género. Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Determinan las expectativas sociales.

Género. 1. Categoría gramatical que sirve para clasificar a los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia. 2. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

Igualdad de derecho o formal. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que, además, prohíben la discriminación. Sin embargo, las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

Igualdad de hecho o real. Designa la situación social, económica y política en la que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, permaneciendo las diferencias biológicas y las individuales entre las personas.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Principio que se refiere a la necesidad de garantizar que mujeres y hombres accedan a los recursos de forma igualitaria, compensando el diferente punto de salida de las mujeres. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Lengua. Sistema de signos exclusivamente lingüístico; código que tenemos interiorizado en nuestra memoria; convención social, abstracción.

Lenguaje. Sistema de signos y medio de comunicación ya sea pictórico, gestual o lingüístico entre otros

Machismo. Actitud, forma de pensar o creencia que considera a los varones superiores a las mujeres.

Mainstreaming. Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

Patriarcal. Una sociedad o cultura patriarcal es aquella en la que se reconoce que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmite de varón a varón. Ha supuesto el modo de mostrar la diferente posición social de hombres y mujeres, evidenciando el “poder” del sexo masculino (patrimonio, patria potestad...) y la subordinación del femenino.

Perífrasis. Circunlocución; figura que consiste en expresar por medio de un rodeo de palabras algo que hubiera podido decirse con menos o con una sola, pero no tan bella, enérgica o hábilmente.

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio, se lleva a la práctica.

Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Salto semántico. Se produce cuando aparentemente se está usando un masculino genérico y luego resulta que era masculino específico; Ej. Los empleados de la empresa pueden viajar con sus esposas. Luego empleados se refiere a varones.

Sexismo. Es la conducta que lleva a actuar restando valor, rechazando o no tomando en consideración el papel de la mujer. El sexismo conlleva la asignación de valores, capacidades y roles de orden inferior a la mujer por razón de su sexo.

Sexo. Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.