PLAN DE IGUALDAD CENTRO DE DÍA EL PÓRTICO

Plazo de vigencia: noviembre 2024 – noviembre 2028

CENTRO DE DÍA
EL PÓRTICO
FUNDACIÓN CARMEN UGUET DE RESAYRE | ABLITAS

Con la colaboración de:

Lares
Compromiso y Solidaridad con la Persona

ÍNDICE:

1 **PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD** 3

1.1 HISTORIA 4

1.2 ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD 5

1.3 RECURSOS HUMANOS 5

1.4 FILOSOFÍA 6

1.5 TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD 7

1.6 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD 8

1.7 METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 8

2 COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD 10

3 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN 11

4 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 11

5 INFORME DEL DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD 12

5.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA 14

5.2 ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS 15

5.3 CONCLUSIONESLA ENTIDAD: 24

6 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 26

7 DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS 28

8 CALENDARIO DE ACTUACIONES 37

9 APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, REVISIÓN y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 39

10 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 45

1 PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente documento contiene el **Plan de Igualdad** del **Centro de Día "El Pórtico",** elaborado previa realización del diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la entidad.

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

Además, de acuerdo con las modificaciones acontecidas a la citada Ley con la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2029, de 1 de marzo, *de Medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, todas las entidades que tengan una plantilla de 50 o más personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar obligatoriamente un Plan de Igualdad. También aquellas entidades que aún, teniendo menos personal en plantilla, lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador. Para el resto de las entidades, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria.

El presente Plan de Igualdad del Centro de Día "El Pórtico" está elaborado según lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

La transversalización de género en las organizaciones es un reto que requiere de un importante trabajo de análisis e incorporación de políticas y prácticas transformadoras e igualitarias. Por ello, **este Plan pretende dar respuesta a los nuevos retos que plantea una sociedad como la actual, fomentando culturas organizativas más**

igualitarias y promoviendo la aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad de género, en especial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El hecho de que una organización como el **Centro de Día "El Pórtico"** **elabore y ponga en marcha su Plan de Igualdad supone una enorme oportunidad para hacer llegar la igualdad de género en sus metodologías de trabajo, prácticas cotidianas, filosofía y principios, adaptándose a su vez a contextos de transformación, modernización y fortalecimiento de la organización.**

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

1.1 HISTORIA

Fundación Carmen Uguet de Resayre, de Ablitas (Navarra), tiene su origen y razón de ser en el testamento de Doña Carmen Uguet de Resayre y Pérez de Ciriza viuda de Don Sebastián Ballarín Robledo. En su testamento, firmado el 2 de julio de 1991en Ablitas, Doña Carmen crea la Fundación y al mismo tiempo la nombra heredera única y universal de todas sus propiedades y bienes. La Fundación queda encargada de que una vez fallecida Doña Carmen se emplease todo su patrimonio en atender a las personas

ancianas desamparadas, con preferencia a las residentes en Ablitas. Así nace el Centro de Día “El Pórtico”.

El Centro se propone como misión y objetivos estratégicos principales:

- Atención prioritaria a las personas mayores y dependientes.
- Promover la autonomía, prevenir o retrasar la dependencia.
- Conseguir la permanencia de las personas mayores en su entorno habitual.

Se trata de una entidad privada, asociada a LARES (Federación Nacional de Residencias de carácter solidario).

1.2 ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD

1.3 RECURSOS HUMANOS

En cuanto a la plantilla, está formada por 14 **mujeres**, componiendo un equipo multidisciplinar.

Las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo de este personal son las estipuladas en el convenio de aplicación, en este caso:

- El **Convenio Colectivo Nacional de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal** (nº 9901085011997)
- Demás legislación vigente que resuelte de aplicación

El equipo de trabajo de está al servicio de las personas mayores que viven en ella y también de sus familias, con el fin de proporcionarles una asistencia humanizada y una atención constante.

1.4 FILOSOFÍA

El Centro de Día El Pórtico se concibe desde sus inicios con una clara **vocación de servicio y protección a la figura de las personas mayores**. De ese modo, **la filosofía de la entidad se basa en el Cuidado y Atención Centrada en la Persona (ACP)** junto con un ambiente cálido y cercano. El cuidado desde la ACP se basa en acompañar a la persona, dándole los apoyos necesarios en el marco de la individualidad, respetando sus deseos y preferencias, y atendiendo a su biografía, su identidad y su trayectoria de vida. Esta modalidad de atención es un enfoque donde la persona es el eje central (no su enfermedad), siendo un modelo que busca ofrecer a las personas mayores una atención integral (teniendo en cuenta todos los aspectos, biomédicos, psicológicos, sociales y medioambientales, que inciden en el bienestar de la persona) y personalizada (considerando las atenciones, preferencias y deseos de cada persona residente) para favorecer su máxima calidad de vida y bienestar, no solo material, sino también emocional.

Esta filosofía basada en la ACP no es una mera declaración de buenas intenciones, sino que se traducen en conductas concretas en toda la organización, de tal modo que van intrínsecos a la manera de actuar y la buena praxis de**l Centro de Día El Pórtico**, guiando la gestión organizacional que permite a la residencia prestar un servicio de la mayor calidad.

La directora está a disposición del personal, de las familias y de las personas usuarias para informar y aclarar cualquier tipo de queja, sugerencia o duda, contribuyendo a la transparencia y a la mejora continua.

Por otro lado, la entidad también entiende que para lograr esta línea de actuación es necesario el buen cuidado de su propia plantilla, pues son una parte esencial e imprescindible para el buen funcionamiento de su centro. De esa manera, cuenta con un **equipo multidisciplinar**.

1.5 TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD

Esta contextualización de la historia y de la cultura organizacional del Centro de Día El Pórtico deja de manifiesto su capacidad para favorecer la implantación con éxito del Plan de Igualdad que se está elaborando. Por ejemplo, teniendo en cuenta que la actividad se desarrolla desde **1999,** se ha tenido que ir adaptando a las nuevas exigencias y demandas del sector, así como a las diferentes innovaciones tecnológicas y digitales, por lo que esta capacidad de asumir nuevos retos es factor indicativo de una mayor garantía de ser **capaz de integrar la igualdad como un nuevo desafío con el que seguir progresando.**

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

Asimismo, en la encuesta realizada a la plantilla[1] sobre su percepción de la igualdad en la organización, el 100% de las personas que han respondido a la misma está de acuerdo con que en la entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, el 100% opina que la organización está sensibilizada y comprometida con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. También, responden de modo muy positivo a su predisposición hacía la implantación del Plan de Igualdad, lo que se traduce en una alta aceptación y expectativa para poder contar con su implicación y apoyo a lo largo de todo el proceso de ejecución del Plan.

Por todo ello, se considera que el Centro de Día el Pórtico **posee las oportunidades y fortalezas necesarias para implementar con éxito el Plan de Igualdad** y seguir avanzando en el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales de la fundación. Con este objetivo, Centro de Día El Pórtico declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre de modo transversal, sin discriminar

[1] Para la realización del presente diagnóstico, se ha llevado a cabo una encuesta a la plantilla con el objetivo de conocer su percepción en materia de igualdad en el ámbito laboral de Centro de Día El Pórtico. La encuesta se ha enviado al total de personas trabajadoras de la entidad a través de los canales de comunicación habituales, siendo confidencial y anónima. La encuesta ha sido respondida por el 50% del total de la plantilla. Al no haber respondido, al menos, el 60% de la plantilla, las respuestas no se consideran representativas, pero son orientativas de cara a obtener conclusiones en el presente diagnóstico.

directa o indirectamente por razón de sexo. Paralelamente se compromete a impulsar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo con este compromiso la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de su política interna. Dicho compromiso se materializará en la elaboración e implementación del Plan de Igualdad de la entidad, con todo lo que ello implica: desde la creación de la comisión negociadora, la elaboración del diagnóstico de situación, la propuesta de medidas correctoras y su implantación, hasta el seguimiento y evaluación de las mismas.

1.6 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

1.7 METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las fases que se han seguido para desarrollar este Plan de Igualdad son los siguientes:

1. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
2. **Constitución de la Comisión negociadora.** Conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras de conformidad con el artículo 5 del RD 901/2020 que regula el procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

3. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad** entre mujeres y hombres y redacción de un **informe** escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora recogido en el presente Plan.
4. **Plan de acción**. Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad que queda recogido en forma de medidas en el presente Plan.
5. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se procederá a realizar una difusión de este, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
6. **Implantación y ejecución de las medidas**, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan.
7. **Seguimiento y evaluación** de este según lo estipulado en el presente Plan.

2 COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD

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

En el **Centro de Día "El Pórtico"** somos conscientes que nuestra gestión organizacional tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad y por ello hemos asumido el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación del **I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2024-2028)**, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido, el Plan de Igualdad de nuestra entidad supondrá mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

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

3 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

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

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:
Susana Guaita Ortega, directora
EN REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA:
Irache Lavilla Lerma, RLPT

4 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad ha de servir como una referencia de trabajo, por ello, se aplica **a la totalidad de las personas trabajadoras del Centro de Día "El Pórtico",** cualquiera que sea la forma de vinculación laboral con la entidad. También quedarán incluidas dentro del presente Plan de Igualdad todas aquellas **personas que**, dentro del periodo de vigencia de este, **entren a formar parte de la entidad y** aquellas personas **que colaboren** con la entidad, independientemente de la relación o el tipo de contrato del que dispongan. Asimismo, teniendo en cuenta que la entidad cuenta con un único centro de trabajo situado en **Ablitas (Navarra), el ámbito territorial** del Plan de Igualdad se circunscribe a esta comunidad.

En cuanto al periodo de vigencia, el Plan de Igualdad tiene un período **de vigencia de 4 años,** entrando en vigor tras su firma, en noviembre de 2024 hasta noviembre de 2028. Una vez finalizada su vigencia, este **se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente**, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

De cualquier modo, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia, la Comisión Negociadora procederá a evaluar los resultados e impactos del presente Plan de Igualdad y a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a fin de elaborar el siguiente.

5 INFORME DEL DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD

A continuación, se muestra el resumen de diagnóstico en materia de igualdad del personal del **Centro de Día "El Pórtico".**

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

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

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

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

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

Asimismo, se ha revisado la información de **documentos** de referencia para la entidad tales como: el Convenio Colectivo de aplicación. También se ha revisado la base de datos del personal, el Registro Retributivo del año 2023, el organigrama de la organización, las últimas ofertas de empleo publicadas, el Plan de Formación del año 2023, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo…

Todo ello ha sido complementado con la información proporcionada desde la dirección y el departamento de personal del **Centro** a través de diferentes **entrevistas** y

reuniones, así como los **cuestionarios realizados a la plantilla** de la entidad para conocer sus necesidades, expectativas y su percepción sobre la integración del principio de igualdad en la organización. Toda esta documentación ha permitido analizar **las materias** previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva[2] entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

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

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

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

El periodo de referencia de los datos analizados en el diagnóstico es el año 2023. No obstante, se tiene en cuenta otros periodos de referencia más amplios para el

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

análisis de algunas materias en relación con lo estipulado en el Anexo del RD 901/2020[3], de 13 de octubre.

La fecha de recogida de información de estos datos ha sido desde abril de 2024, siendo realizado el diagnóstico en junio de 2024 y aprobado por la Comisión Negociadora el 16 de julio de 2024.

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

5.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

PLANTILLA TOTAL SEGÚN SEXO

En la fecha de referencia de los datos de este diagnóstico (2023), la plantilla del personal del Centro de Día El Pórtico está compuesta por un total de **14 personas**, todas mujeres. Se trata, por lo tanto, de una **plantilla feminizada.**

PLANTILLA TOTAL SEGÚN SEXO Y EDAD

La media de edad de las mujeres se sitúa en los **36 años**.

PLANTILLA TOTAL SEGÚN SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS

La mayoría de la plantilla cuenta con certificado de profesional. Estos **estudios corresponden con la asignación de los puestos y los niveles de responsabilidad.**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO Y PUESTO DE TRABAJO

Todos los puestos están feminizados. El puesto de auxiliar de geriatría es el que cuenta con mayor volumen de personal.

No hay ningún puesto masculinizado, ya que no existen hombres en plantilla.

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

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y ÁREAS/DEPARTAMENTOS

El área de atención directa, que corresponde al puesto de cuidador/a, es el que albergan más volumen de personal, estando feminizada. El resto de áreas también están feminizadas, a excepción de dirección.

PLANTILLA TOTAL POR SEXO Y ANTIGÜEDAD

En líneas generales podemos afirmar que la media de antigüedad es bastante baja, ya que toda la plantilla tiene **menos de 4 años** de antigüedad, por lo que hay un índice importante de rotación.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO

La tipología mayoritaria de contratación del personal es el indefinido. Los contratos temporales están destinados a cubrir vacaciones y excesos de jornada.

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

El 64% de la plantilla trabaja a **jornada completa** y el 56% jornada parcial.

El horario mayoritario es rotativo, esto último debido al tipo de sector, aunque hay que tener en cuenta las posibles barreras que ello puede suponer para la conciliación de la plantilla.

5.2 ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

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

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

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

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

Las ofertas se difunden en INEM y Colegios Oficiales. Estos **canales de reclutamiento posibilitan que la información llegue por igual a mujeres y hombres, dando trabajo a las personas del entorno.**

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

En el **primer barrido** se **selecciona a los perfiles que cumplen con los requisitos** estipulados en la oferta de empleo redactada (experiencia profesional, estudios relacionados con el sector…). Posteriormente, se lleva a cabo una **entrevista personal**. Se trata de **cuestionarios abiertos**, sin un guion ni un sistema de baremación.

En este sentido, de cara la redacción de las medidas se tomará en cuenta la necesidad de instaurar criterios medibles en los procesos de selección y contratación con el fin de mejorar los mismos desde la garantía de la objetividad.

Esta selección de personal es llevada a cabo por la **dirección,** ya que no hay departamento de Recursos Humanos. La dirección, **que posee formación en igualdad,** lanza las ofertas de empleo, realiza las entrevistas y toma la decisión final sobre a quién contratar. No consta que se tomen medidas de acción positiva [4]como escoger, a igualdad de condiciones, al sexo infrarrepresentado.

[4] El Comité para la igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como “las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”. Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 11, recoge que se trata de "medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de

Tras la contratación, es la dirección del centro quien acoge a la persona contratada y le explica las características y las prácticas de funcionamiento de la entidad, así como el Plan de Acogida. No obstante, en este manual no se hace referencia a los derechos de mujeres y hombres en materia de conciliación corresponsable, el protocolo contra en acoso sexual y por razón de sexo de la entidad o cualquier otra referencia relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres en la organización. En este sentido, se tendrá en cuenta, de cara a la redacción de las medidas del Plan de Igualdad, incluir el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en la documentación corporativa que tenga, como en el mencionado Manual de Acogida.

FORMACIÓN

La actividad formativa se organiza a través de un **Plan de Formación interno** que se va **revisando anualmente** atendiendo a las necesidades de la plantilla, de las exigencias del Gobierno de Navarra y a lo estipulado en el capítulo IV del Convenio de aplicación.

Para diseñar esta formación, se cuenta con la ayuda del servicio de prevención de riesgos laborales y con representantes de las personas trabajadoras. Asimismo, en reuniones anuales se lleva a cabo un proceso de **detección de las necesidades** formativas de la plantilla, teniendo en cuenta el trabajo diario que se realiza, las dudas que van surgiendo a nivel asistencial y a nivel técnico… Además de ello**, se recogen peticiones de las personas trabajadoras.**

Una vez fijada la formación, se comunica internamente**.** En principio, no existen criterios de selección ya que no suelen existir problemas de falta de plazas, por lo que se selecciona a todo el personal que se apunte.

Se da preferencia a la formación presencial y dentro de la jornada laboral. Las horas de formación se cuentan las horas como efectivamente trabajadas.

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

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".

redacción de las medidas del Plan de Igualdad, así como la necesidad de hacer un seguimiento y evaluación para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras con el curso impartido.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

En la medida que es posible se fomenta el crecimiento profesional dentro del centro. No se han producido promociones, por lo que no se ha necesitado establecer un plan de carrera con los criterios a valorar, de tal modo que no se utilizan pruebas selectivas ni valoración de méritos ni desempeño. Se detecta así la necesidad de establecer criterios claros y objetivos a través del establecimiento de pruebas y baremos que ayuden a fomentar la objetividad del proceso.

En el caso de que se diera esta situación, tendría preferencia a ocupar el puesto el personal interno. De tal modo que se informaría a toda la plantilla mediante grupo de difusión y el tablón de anuncios.

Ante una posible promoción interna sería la dirección quien intervenga en el proceso de decisión sobre dicha promoción.

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

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

Se han analizado los datos correspondientes al año 2023 sobre las medidas de conciliación solicitadas y ninguna persona ha hecho uso de las medidas de conciliación disponibles en la entidad. Se hace necesario investigar si la plantilla conoce qué medidas de conciliación tiene a su alcance o qué dificultades existen para hacer uso de estas. Una de las razones puede estar asociada en que **no se ha sistematizado la detección de necesidades** en materia de conciliación de la plantilla, por lo que las medidas existentes pueden no estar adaptadas a las verdaderas necesidades en las personas trabajadoras de la entidad.

La plantilla conoce todas las medidas de conciliación disponibles en la entidad, ya que **se ha difundido e informado a la plantilla**.

En otro orden de asuntos, por un lado, debido a las funciones propias del sector, de atención residencial y cuidado de personas mayores, **no existe la modalidad de trabajo** a distancia en la entidad.

Por otro, la entidad respeta la **desconexión digital fuera del horario** de trabajo para garantizar el tiempo de descanso y facilitar la conciliación corresponsable, de tal modo que **todas las reuniones se realizan en horario laboral.**

RETRIBUCIONES

El sistema de clasificación profesional, la política y las tablas salariales se rigen según los criterios que determina el Capítulo VII **Convenio de aplicación** que relaciona los niveles profesionales y las percepciones salariales, y su respectivo anexo con las tablas salariales.

En el Convenio Colectivo **no se establecen beneficios sociales** (Dietas y kilometraje. Gastos escolares, ayuda al transporte colectivo)**.** Aunque el artículo 17 del mismo habla de una **Póliza de Seguros** por la que el capital asegurado por cada persona empleada será: fallecimiento: 30.000 euros, invalidez permanente absoluta: 30.000 euros e invalidez permanente/baremos: 30.000 euros.

Además, no hay complementos de puestos que se negocien de manera particular.

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

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

Respecto al análisis de retribuciones es importante destacar que **no existe brecha salarial de género porque no hay hombres en plantilla con los que comparar el**

salario de las mujeres. Además, **se establecen criterios objetivos y en base al convenio en la política retributiva** de la entidad y a la responsabilidad requerida en cada grupo profesional, encontrándose la dirección en el grupo profesional 1 que es el que recibe mayor salario.

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

En lo referente a la **clasificación profesional**, en **el capítulo III, artículo 16,** del Convenio **Colectivo Nacional de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal** (nº 9901085011997) se detalla el listado de los grupos y puestos de trabajo**,** y en el **artículo 17** del mismo se lleva a cabo una definición de cada puesto y de sus funciones.

Del mismo modo, en lo que atañe a las **condiciones de trabajo,** también se encuentran recogidas en el **Convenio Marco de aplicación.** Algunas de las condiciones de trabajo más destacadas son:

- Artículo 18 del Convenio. **Fomentar la contratación indefinida y dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes**
- Artículo 22 del Convenio**. Para los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, tendrá preferencia el personal del centro.**
- Capítulo VI. Artículo 40. **Descanso semanal de 36 horas.** Artículo 41. **Vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales**, pudiendo elegir el disfrute de las mismas.

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

Se ha realizado la pertinente **valoración de los puestos de trabajo**, con el objetivo de realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

Los resultados del análisis de puestos muestran una **agrupación** de estos y unas **puntuaciones congruentes con la ubicación de los mismos en la clasificación profesional y con los niveles de responsabilidad.**

Dirección es el puesto que cuenta con mayor valoración de toda la entidad según la Valoración de Puestos de Trabajo. que menor valoración tiene es el de limpieza. El puesto de gerocultor/a, que es el que alberga más volumen de personal, se encuentra como el cuarto puesto mejor valorado.

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

El RD 902/2020, en su art. 6 b) y el Estatuto de los trabajadores en su art. 28.3 indican que cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 por ciento o más, habrá que realizar una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. En este caso la brecha global, tanto con retribuciones efectivas como con retribuciones equiparadas, no supera al límite que se refleja en la normativa ya que no existen hombres en plantilla con los que comparar el salario.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El grado de feminización de la plantilla es del 100%, en la línea con el resto de empresas y entidades del mismo sector y actividad.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Centro de Día El Pórtico dispone de un **"Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo",** tal y como recoge la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este **cumple con los contenidos necesarios:**

- Declaración de principios
- Ámbito de aplicación
- Definiciones: concepto y tipificación del acoso sexual y por razón de sexo
- Medidas para la prevención
- Procedimiento de actuación
- Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor
- Modelo de denuncia

Además:

- **Define con claridad el acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluyendo ejemplos** de cada uno para facilitar su identificación.
- El ámbito de aplicación es a **toda la plantilla de la entidad**, **así como a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios, colaboran con la organización o son parte de la clientela.**
- Expone cuáles son los **principios generales: de celeridad, confidencialidad…** desarrollando cada uno, así como las garantías del mismo como, por ejemplo, la protección de las víctimas.
- Del mismo modo, **se informa con detalle de las medidas preventivas y el procedimiento** a seguir en el caso de que haga falta activar el protocolo, estableciendo unos **plazos**, una **persona instructora** y habilitando un **canal de denuncias,** siendo este un buzón físico y un correo electrónico, aunque este último no es específico para este fin.
- **Incluye las sanciones que se llevarán a cabo en caso de que se confirme el acoso, aunque no ofrece medidas para la reparación del daño desde la prevención terciaria.**
- En referencia al **sistema de seguimiento y evaluación, especifica cómo y quienes** se encargarán de llevarlo a cabo.

No obstante, este **no se encuentra adaptado a la nueva modificación que hace de esta la Ley Orgánica 10/2022 de Garantía integral de la libertad sexual,** que incide en que hay que enfocarse especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. En este sentido, el compromiso de cara a la redacción de las medidas del Plan de Igualdad que se va a elaborar es incluir en el Protocolo existente mecanismos para prevenir el ciberacoso en el ámbito laboral, así como incorporar la violencia sexual en la valoración de riesgos laborales y organizar los espacios de trabajo para que sean seguros, tal y como establece la nueva Ley Orgánica 10/2022 en sus artículos 12 y 16.

Asimismo, es de destacar **que la plantilla conoce y tiene acceso al protocolo**.

N**o se tiene constancia de que se hayan producido situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.**

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En lo que concierne a la seguridad y salud laboral, la entidad se rige por lo expuesto en el Capítulo V “Prevención de Riesgos laborales y Salud laboral” del **Convenio Colectivo Nacional de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal** (artículos del 31 al 38), así como a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, según la que el personal tiene derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además, **tiene en cuenta las necesidades específicas de las mujeres,** como, por ejemplo, en situaciones de embarazo y lactancia. También tiene en cuenta la detección y valoración, de manera anual y **a través del servicio de prevención de riesgos laborales,** de riesgos ergonómicos (derivados de las propias tareas físicas de movilización y cargas de personas mayores: trastornos musculoesqueléticos, fatiga….) y de los riesgos psicosociales (elevado nivel de estrés, alteraciones derivadas del trabajo a turnos y nocturno…) para ver la evolución o los cambios a través del tiempo.

El análisis de los datos correspondientes al año 2023, muestra que no ha habido enfermedades laborales ni accidentes laborales.

COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

Tras revisar la comunicación corporativa interna y externa, así como los documentos oficiales de **Centro de Día El Pórtico** se ha detectado que **no se hace uso sistemático de un lenguaje no sexista**. Tampoco dispone de un documento que lo recoja ni se han realizado cursos de formación sobre ello. En este sentido, se aconseja definir un plan de comunicación desde la perspectiva de género.

RELACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON SU ENTORNO

En la relación y contratación de empresas proveedoras para prestar servicios o para facilitar bienes y prestaciones en sus centros, **no existe un procedimiento basado en la igualdad de oportunidades y la alineación con los valores de igualdad que establezcan cláusulas de igualdad para la selección de empresas proveedoras** que colaboran con el Centro. Asimismo, el respeto a la igualdad entre mujeres y hombre no se incorpora de modo explícito en los valores institucionales o en la filosofía de la organización. No obstante, es de resaltar que la igualdad es cada vez más importante para la entidad, ejemplo de ello es la elaboración del Plan de Igualdad.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La entidad no ha trabajado específicamente en este aspecto. No obstante, el Capítulo V del **Convenio Colectivo Nacional de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal**, aborda la protección de las víctimas de violencia de género haciendo mención a la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

5.3 CONCLUSIONES

- **Fundación constituida en 1999**
- **Plantilla altamente feminizada: 100% mujeres**
- **Media de edad: 36 años**
- **Tasa de antigüedad: Menos de 4 años**
- **Mayor volumen de personal en el puesto de Gerocultora**

FORTALEZAS DETECTADAS

- La incorporación explícita de valores sociales entre la filosofía de la entidad son un indicativo de **mayores garantías de éxito para integrar el principio de igualdad a nivel interno.**
- Los estudios de la plantilla corresponden con la asignación de los puestos y los niveles de responsabilidad.
- Para la definición de la oferta formativa anual se tienen en cuenta las **necesidades formativas contando con las propuestas de la plantilla**. Es accesible a todas las personas de la organización.
- Los resultados del **análisis de puestos** muestran una agrupación de los mismos y unas puntuaciones congruentes con la ubicación de los mismos en la clasificación profesional y con los niveles de responsabilidad. Además, los salarios se corresponden con la valoración de cada puesto.
- La formación se realiza dentro del horario laboral, lo que contribuye a la conciliación.
- **Existe una valoración de riesgos psicosociales**.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- **No existe un sistema de baremación** para los procesos de selección y contratación. Tampoco se hace referencia expresa al compromiso de la entidad con la igualdad ni en las ofertas de empleo ni en el Manual de acogida de la persona contratada.
- En cuanto a las facilidades ofrecidas para la **conciliación**, son las estipuladas por ley. La plantilla no hace uso de ellas. Además, no se ha sistematizado un sistema de detección de necesidades en esta materia.
- **No hay establecido un sistema para las promociones de la entidad.**
- Se dispone de un protocolo de acoso laboral, pero **no está actualizado a la legislación vigente.**
- **No hay oferta formativa en materia de igualdad.** Asimismo, no se tiene en cuenta que las personas formadoras dispongan de formación en igualdad y que los materiales y contenidos utilicen un lenguaje no sexista.

- En materia de comunicación, **no existe una estrategia para fomentar la utilización de un lenguaje no sexista.**
- La entidad no ha trabajado en el ámbito de la **violencia de genero** ni en la incorporación de la igualdad en la relación con **la selección de empresas proveedoras.**

6 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

1. **Procesos de selección y contratación:**
    - Establecer un criterio objetivo y medible para los procesos de selección, contratación y promoción basado en pruebas y baremos.
    - Evitar la segregación horizontal en la plantilla.
    - Promover el uso inclusivo del lenguaje en la redacción de las ofertas de empleo e incorporar la referencia al compromiso de la fundación con la igualdad.
    - Incluir el compromiso de la entidad con la igualdad en las ofertas de empleo y en el manual de acogida
2. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo a través de la actualización del protocolo y su difusión a la plantilla.
- Impartir formación sobre la materia.
- Diseñar campañas de prevención.

3. **Formación**

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

- Realizar las formaciones en horario laboral para favorecer la conciliación.

4. **Conciliación:**

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

5. **Promoción profesional**

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

6. **Comunicación**

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

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

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

8. **Violencia de género**

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

7 DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

Una vez identificados los objetivos, como resultado de los datos obtenidos en el diagnóstico, a continuación, **se presentan las medidas a implantar por ejes de actuación y objetivos** con el fin de corregir y mejorar la situación en materia de igualdad para el **Centro de Día "El Pórtico"**:

EJE 1. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN:

Medida 1: Guía de pautas para la incorporación de criterios de igualdad en los procesos de selección y desarrollo de carrera	
OBJETIVOS	**Evitar la segregación horizontal** de la plantilla con el fin de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la plantilla a través de criterios que garanticen la igualdad de oportunidades
DESCRIPCIÓN	Redacción y aplicación de una guía de pautas para incorporar criterios de igualdad en los procesos de selección y desarrollo de carreras
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	Plazo de ejecución: • **2025: Elaboración de la Guía de pautas para los procesos de selección y promoción con perspectiva de género** • **2025-2027 Aplicación de la guía**
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	• **Documento 1:** Guía de pautas para los procesos de selección y promoción con perspectiva de género

PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Responsable de los procesos de selección y promoción
INDICADORES DE ESEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Diseño del procedimiento en la Guía. • Nº de procesos de selección realizados desagregados por sexo • Nº de veces que se ha empleado el procedimiento • Disminución de la segregación horizontal • Realización de pruebas de selección objetivas y no discriminatorias • Cuantificación de los resultados obtenidos por mujeres y hombres en cada prueba • N.º de mujeres y de hombres contratados respecto al n.º de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura • N.º de personas de la plantilla y externas a la empresa que han sido seleccionadas respecto a las que han presentado sus candidaturas • N.º de horas de formación en género recibidas por las personas responsables de la selección de personal

EJE 2. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medida 1: Actualizar el protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	
OBJETIVOS	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acosos por razón de sexo a través de la actualización del protocolo y su difusión a la plantilla
DESCRIPCIÓN	**Actualizar y difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	• 2024: Actualizar el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. • 2024: Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el protocolo • 2025: Formación en la materia a la plantilla • 2025-2027: Aplicación y seguimiento del protocolo
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	**Documento 1:** Protocolo actualizado y difundido
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Administración y dirección
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Protocolo actualizado • Protocolo difundido • Nº de denuncias, quejas o sugerencias recibidas • Nº de expedientes resueltos • Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo • Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo

EJE 3. FORMACIÓN

Medida 1: Realizar formaciones en igualdad a la plantilla	
OBJETIVOS	Sensibilizar en igualdad a toda la plantilla de modo obligatorio.
DESCRIPCIÓN	Realizar **formación en igualdad de género** a toda la plantilla, especialmente a las personas responsables de la gestión de personal
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	Plazo de ejecución: 2025-2027 Incorporar formaciones en igualdad de modo obligatorio para la plantilla
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	Formaciones en igualdad.
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Administración y dirección
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Al menos dos formaciones dirigidas a la plantilla durante el periodo de vigencia del plan Nº de personas asistentes desagregadas por sexo

Medida 2: Introducir la perspectiva de género en las formaciones	
OBJETIVOS	Tener en cuenta la perspectiva de género en los cursos propuestos y el perfil de las personas formadoras
DESCRIPCIÓN	Incluir una **cláusula** en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la **revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales** que se utilicen en los cursos de formación de manera que no contengan estereotipos ni connotaciones sexistas. Asegurar que el contenido, organización e impartición de cada acción no contenga estereotipos ni connotaciones sexistas.
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	Plazo de ejecución: 2025-2027

DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	Cláusulas de igualdad
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Administración
INDICADORES DE ESEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Cláusulas de igualdad

EJE 4. COMUNICACIÓN

Medida 1: Protocolo de revisión y eliminación del sexismo en las comunicaciones	
OBJETIVOS	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas
DESCRIPCIÓN	Revisar y actualizar la imagen, comunicación y uso del lenguaje en la entidad para incorporar la perspectiva de género, corrigiendo aquellos aspectos que contengan estereotipos o sesgos de género desde la referencia de un **protocolo de revisión y eliminación del sexismo en las comunicaciones**
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	• 2025: Redactar un Protocolo de revisión y eliminación del sexismo en las comunicaciones • 2025-2027: Actualizar la comunicación y publicidad de la entidad para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. • 2025-2027: Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa…) • 2025: Formar en la materia a la plantilla
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	**Documento 1:** Declaración de principios de la entidad para el compromiso con la comunicación no sexista **Documento 2:** Elaboración y aplicación del Protocolo con medidas, procedimientos a llevar a cabo y documentos de apoyo

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

Medida 2: Campaña de difusión del Plan de Igualdad	
OBJETIVOS	Garantizar el acceso a la información sobre El Plan de Igualdad a toda la plantilla
DESCRIPCIÓN	Realizar una **campaña de difusión del Plan de igualdad,** tanto de modo interno (documentación común, tablón de anuncios) como externa (web, notas de prensa…)
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	2024 Difusión del plan de igualdad
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	**Documento 1:** Plan de Igualdad
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Dirección
INDICADORES DE Y ESEGUIMIENTO EVALUACIÓN	• Plan de igualdad difundido interna y externamente • Canales de información utilizados • Nº de publicaciones y difusiones

EJE 5. RELACIÓN DE LA ENTIDAD CON SU ENTORNO

Medida 1: Establecer cláusulas de igualdad en la selección de empresas proveedoras y entidades que colaboran con la organización	
OBJETIVOS	Integrar una cultura organizativa comprometida con la igualdad
DESCRIPCIÓN	Establecer criterios para valorar el cumplimiento del respeto por la igualdad de género por parte de las empresas proveedoras
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	2025-2027: En **la relación y contratación de empresas proveedoras para prestar servicios de asistencia a la Fundación, o para facilitar bienes y prestaciones,** establecer de manera explícita y detallada un procedimiento basado en la igualdad de oportunidades y la alineación con los valores de igualdad, de tal modo que **se establecen cláusulas de igualdad para la selección de empresas proveedoras** que **colaboran con la entidad:** • Priorizar la contratación de empresas proveedoras que cuenten con planes o medidas de igualdad o conciliación • Incorporar cláusulas en la contratación que exijan el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad Asimismo, se trabajará en la implementación de la Agenda 2030 de forma transversal en la organización estableciéndose como uno de los ODS prioritarios el ODS de Igualdad de Género.
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	**Documento 1: Cláusulas de igualdad en la contratación**
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Dirección
INDICADORES DE ESEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de empresas proveedoras con planes o medidas de igualdad

EJE 6. VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida 1. Protocolo para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género	
OBJETIVOS	Promover la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género
DESCRIPCIÓN	Elaborar un protocolo para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género que permita recopilar los derechos laborales y de seguridad social a las víctimas de violencia de género
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	2025: Elaboración del protocolo para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género 2025-2027: Aplicación y seguimiento del protocolo
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	**Documento 1:** Protocolo para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Administración
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Protocolo para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género Nº de mujeres contratadas víctimas de violencia de género

EJE 7. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Medida 1: Revisar la descripción de los puestos de trabajo y realizar una nueva valoración con perspectiva de género	
OBJETIVOS	Detectar y corregir posibles desigualdades retributivas por puestos de igual valor
DESCRIPCIÓN	Elaborar un **catálogo de puestos de trabajo** por cada uno de los puestos de la entidad que incluya: características, perfil, competencias, formación y experiencia exigida, funciones, categoría y nivel de responsabilidad en la organización. Así como **adoptar un sistema de valoración**

	de puestos que permita asignar una retribución acorde a dicho valor.
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	Ejecución **2025-2027** • **Revisar la clasificación profesional y la descripción de los puestos de trabajo** con perspectiva de género • Comprobar si se ha **actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género** • **Realizar una nueva valoración de puestos de trabajo**
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	**Herramienta del SVPT**
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Dirección y administración
INDICADORES DE ESEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Verificar si se ha realizado, qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional • Nº de puestos revisados con perspectiva de género • Nº de puestos valorados • Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional • Diseño del catalogo de puestos de trabajo

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

- **Medios materiales.** La entidad dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.
- **Recursos humanos.** Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente del personal adjudicado para implantar cada medida, así como el apoyo de la dirección, la Comisión de seguimiento y evaluación, la representación legal de las personas trabajadoras y la propia plantilla.

8 CALENDARIO DE ACTUACIONES

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

EJE 1. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN: Procesos de selección, contratación y promoción																				
Año	2024				2025				2027				2027				2028			
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																				

EJE 2. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN Prevención del acoso sexual y por razón de sexo																				
Año	2024				2025				2027				2027				2028			
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																				

EJE 3. FORMACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN: Formación																				
Año	2024				2025				2027				2027				2028			
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																				
Medida 2																				

EJE 4. COMUNICACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN: Comunicación																				
Año	2024				2025				2027				2027				2028			
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																				
Medida 2																				

EJE 5. RELACIÓN DE LA ENTIDAD CON SU ENTORNO

ÁREA DE ACTUACIÓN: Relación de la entidad con su entorno																				
Año	2024				2025				2026				2027				2028			
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																				

EJE 6. VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA DE ACTUACIÓN: Violencia de género																				
Año	2024				2025				2026				2027				2028			
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																				

EJE 7. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

ÁREA DE ACTUACIÓN: Retribuciones																				
Año	2024				2025				2026				2027				2028			
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																				

9 APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá las siguientes **funciones:**

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

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

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones

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

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

SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

Este seguimiento consistirá en:

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

- **Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento por la Comisión de Seguimiento y Evaluación y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales que este establezca.

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

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

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

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Además de ello, se procederá a realizar **una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan y otra final.** Estas evaluaciones permiten conocer los resultados que se están obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante un informe. Se realizará una **evaluación intermedia (a los dos años de la implantación) y una final (al finalizar el periodo de vigencia).**

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

Para ello, se seguirá la siguiente metodología:

- **Recogida y análisis de información.** Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los informes de seguimiento anuales realizados. También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual. Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del plan.
- **Informe de Evaluación.** Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de:
    - Indicadores de resultado, que permiten conocer el grado de ejecución de cada medida y del plan en su conjunto.
    - Indicadores de proceso, que proporcionan información del desarrollo de cada medida, de los recursos asignados, de las dificultades encontradas y de las soluciones adoptadas.
    - Indicadores de impacto, encargados de medir los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

- **Plan de mejora.** Permite:
    - Detectar las necesidades y causas que las generan.
    - Definir las acciones de mejora a aplicar.
    - Establecer prioridades de acción y su calendarización.
    - Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
    - Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.
- **Difusión y comunicación**. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la empresa, será difundido al resto de personal.

En los tres meses finales de la vigencia del Plan, en 2028, se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de estas.

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

CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

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

	2028											
	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
Seguimiento												
Evaluación												

De esta forma, las fechas son las siguientes:

FECHAS CLAVE PLAN DE IGUALDAD			
Aprobación e inicio de su implementación	Informes de seguimientos	Informe de evaluación intermedia	Informe de evaluación final
Noviembre 2024	• Junio 2025 • Junio 2026 • Junio 2027 • Junio 2028	Diciembre 2026	Noviembre 2028

10 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

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

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

- De la evaluación del Plan puede surgir un nuevo indicador que ayude a medir el grado de consecución del objetivo.

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

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

APROBACIÓN Y FIRMA

El Plan de Igualdad queda aprobado el…..de noviembre de 2024 por las partes abajo firmantes:

ANEXO: INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

ANEXO: INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- **Fecha de recogida de la información**:
  - Abril 2024

- **Fecha de realización de la auditoría:**
  - Junio 2024

- **Periodo de referencia:**

- Año 2023

- **Vigencia:**

- Igual a la vigencia del presente Plan de Igualdad

- **Normativa aplicable de referencia:**

- LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
  - Art. 46.2 e): Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Estatuto de los Trabajadores
  - Art. 28.1: Define trabajo de igual valor.
- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
  - Art. 4. Criterios para determinar que un trabajo tiene igual valor que otro.
  - Art. 8. Contenido de la auditoría retributiva.

a. Diagnóstico de la situación retributiva de la empresa:

- La valoración de los puestos de trabajo.
- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.

b. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas.

- Disposición Final 1ª. Procedimiento de valoración de puestos de trabajo
- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- **Herramientas utilizadas:**
  - Herramienta de Registro Retributivo y Herramienta de Valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad y Guía de uso.

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

a. Diagnóstico de la situación retributiva:

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

En primer lugar, se ha realizado la pertinente **valoración de los puestos de trabajo**, con el objetivo de realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los resultados

del análisis de puestos muestran una **agrupación** de estos y unas **puntuaciones congruentes con la ubicación de los mismos en la clasificación profesional y con los niveles de responsabilidad.** Aparece una **presencia feminizada en todos los puestos.**

Por nivel de responsabilidad, **el único puesto de responsabilidad es dirección, estando feminizad**o y siendo, además, el que cuenta con mayor valoración de toda la entidad según la Valoración de Puestos de Trabajo.

Asimismo, **los salarios se corresponden con la valoración de cada puesto,** la clasificación profesional, el nivel de responsabilidad y el nivel formativo. **Por lo tanto, se cumple con el principio de igual salario para trabajos de igual valor.**

No se han encontrado **diferencias retributivas.**

b. Plan de actuación

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

Objetivos específicos:

1.1 Empleo de criterios objetivos en la descripción/valoración de puestos de trabajo desde la **revisión de la descripción de los puestos con perspectiva de género**.

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

Medidas	Responsable	Indicadores
Revisión de la descripción de puestos de trabajo con perspectiva de género	Administración/Dirección	Nº de puestos revisados con perspectiva de género
Realización de nueva valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género	Administración/Dirección	Nº de puestos valorados
Revisar los complementos retributivos garantizando que se retribuye igual a los trabajos de igual valor	Administración	% de complementos revisados