

# PLAN DE IGUALDAD

## RESIDENCIA FUNDAMIFP - PLAN DE IGUALDAD

Ciente:

**RESIDENCIA FUNDAMIFP**

AVENIDA ACADEMIA GENERAL DEL AIRE 353 30720  
SANTIAGO DE LA RIBERA MURCIA

Informe realizado por:



FRANCISCO BARREIRO GARCIA  
Técnico superior en prevención de riesgos laborales  
Fecha: 22/08/2022



# PLAN DE IGUALDAD

Fecha	Edición
22/08/2022	Elaboración del Plan de Igualdad

# Índice

1.	HOJA REGISTRAL / PRESENTACIÓN PLAN .....	2
1.1.	Datos registrales de la empresa .....	2
1.2.	Datos del Plan de Igualdad.....	3
1.3.	Datos de la comisión negociadora .....	4
1.4.	Datos relativos al diagnóstico de situación .....	5
1.5.	Contenido del plan de igualdad.....	6
1.6.	Seguimiento y evaluación del Plan .....	12
2.	INTRODUCCIÓN.....	14
3.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN. ....	15
4.	FICHA RESUMEN DIAGNÓSTICO .....	16
5.	ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	27
6.	DESARROLLO DE LAS ACCIONES A IMPLANTAR .....	32
7.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	44
8.	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE ACCIONES / SEGUIMIENTO .....	45
9.	ANEXOS .....	48
9.1.	Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad .....	49
9.2.	Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad .....	51
9.3.	Seguimiento y evaluación del plan de igualdad .....	56
9.4.	Modelo de Constitución de la Comisión Permanente de Igualdad y Reglamento de la misma .....	59
9.5.	Reglamento de funcionamiento de la Comisión Permanente de Igualdad.....	60
9.5.	Auditoría Retributiva.....	62

# 1. HOJA REGISTRAL / PRESENTACIÓN PLAN

## 1.1. Datos registrales de la empresa

### Ámbito geográfico del Plan

Ámbito geográfico	Nacional
CCAA	Región de Murcia
Provincia	Murcia

### Datos de contacto comisión

	Nombre y apellidos	Dirección correo
Dirección	María Isabel Martínez Brocal	<a href="mailto:residencia@fundamifp.org">residencia@fundamifp.org</a>
Representación sindical	María José Garre Jiménez	<a href="mailto:marijosegaji@yahoo.es">marijosegaji@yahoo.es</a>
Otros		

Titularidad de la empresa: Privada

Ámbito funcional:

¿El plan corresponde a una única empresa? **SÍ**

Razón social: FUNDACIÓN PRO DISCAPACITADOS DEL CUERPO NACIONAL DE POLICIA (Residencia FUNDAMIFP)

Dirección: Avenida Academia General Del Aire 353, 30720. Santiago de la Ribera, Murcia.

CIF/NIF: G80229156

Contacto: 968185933 / 968184211. [amifp1@amifp.org](mailto:amifp1@amifp.org) / [residencia@fundamifp.org](mailto:residencia@fundamifp.org)

Distribución de la plantilla. A fecha de 17/08/2022

Número de personas trabajadoras por tipo de contratos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	10	20,41%	-	-	10
Temporal a Tiempo Parcial	1	2,04%	-	-	1
Indefinido a Tiempo Completo	34	69,39%	3	6,12%	37

Indefinido a Tiempo Parcial	1	2,04%	-	-	1
De puesta a disposición en una empresa usuaria					

Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Órganos de dirección	1	2,04%	0	-	1
Mandos intermedios	-	-	-	-	-
Resto plantilla	45	91,84%	3	6,12%	48

Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de convenio: 99000985011981)

## 1.2. Datos del Plan de Igualdad

El plan de igualdad es:

- Voluntario.
- Obligatorio: 
  - Por disposición legal.
  - Por convenio colectivo aplicable.
  - Por sustitución de sanciones accesorias.

¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

- Sí, con la totalidad.
- Sí, con la mayoría.
- Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
- No, el plan no ha sido pactado.

¿Es el primer plan de igualdad?

- Sí.
- No.

Vigencia del plan de igualdad:

Desde 22/08/2022. Hasta 22/08/2026

¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan?

- Sí.

- No.

### 1.3. Datos de la comisión negociadora

Fecha de constitución de la comisión negociadora: 11/08/2022

Fecha de firma del plan de igualdad. 22\_/08\_/2022

En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las secciones sindicales de la empresa.
- El comité de empresa o los delegados de personal.
- La comisión sindical.

Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
CCOO	1	1	0

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Directora	1	1	0
Trabajadora social	1	1	0

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

- Sí.

- No.

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

- Sí.

- No.

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

- Sí.

- No.

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

- Sí.

- No.

En caso afirmativo:

- De consultoría externa.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

- Sí.

- No.

#### 1.4. Datos relativos al diagnóstico de situación

¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres?

- Sí.

- No.

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.
2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.

#### 4. Comunicación.

Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

- La auditoría salarial de la empresa
- El registro salarial

¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación?

- Sí.
- No.

Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.	SI	SI
Clasificación profesional.	SI	SI
Formación.	SI	SI
Promoción profesional.	SI	SI
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.	SI	SI
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	SI	SI
Infrarrepresentación femenina.	SI	SI
Retribuciones.	SI	SI
Prevención del acoso sexual	SI	SI
Prevención del acoso por razón de sexo.	SI	SI
Salud laboral desde una perspectiva de género.	SI	SI
Lenguaje y comunicación no sexista	SI	SI
Comunicación	SI	SI
Violencia de género	SI	SI

El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

- Un informe de conclusiones.
- El diagnóstico completo.

#### 1.5. Contenido del plan de igualdad

Medidas de selección y contratación:

¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

- Sí.



- No.

¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

- Sí.

- No.

En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

- Sí.

- No.

¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

- Sí.

- No.

¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa?

- Sí.

- No.

¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos?

- Sí.

- No.

Clasificación profesional:

¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

- Sí.

- No.  Se establece una presencia equilibrada de hombres y mujeres, entre el 40-60% de ambos grupos.

¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres?

- Sí.

- No.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

- La segregación ocupacional

- Sí.

- No.

- La segregación vertical

- Sí.

- No.

¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?

- Sí.

- No.

¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

- Sí.

- No.

Formación:

¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

- Sí.  Para la comisión de igualdad de la que forman parte

- No.

¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

- Sí.

- No.

¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

- Sí.

- No.

¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

- Sí.

- No.

¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?

- Sí.

- No.

¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?

- Sí.

- No.

Promoción profesional:

¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?

- Sí.

- No.

En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?

- Sí.

- No.

¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?

- Sí.

- No.

¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

- Mandos intermedios. Sí (formación)

- Dirección. Sí (formación)

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

¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad?

- Sí.

- No.

¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?

- Sí.

- No.

¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?

- Sí.

- No.  YA EXISTEN

¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?

- Sí.

- No.

¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación?

- Sí.

- No.

¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones?

- Sí.

- No.

En caso afirmativo, describa la medida: Recolección de medidas de conciliación y campañas de concienciación.

Retribuciones:

¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?

- Sí.  Si es necesario

- No.

¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?

- Sí.

- No.  No hay brecha salarial de género.

Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo?

- Sí.

- No.

En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

- Acoso sexual. Sí
- Acoso por razón de género. Sí

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? Sí

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? NO.

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? NO.

Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?

- Sí.
- No.

¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

- Sí.
- No.

¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?

- Sí.
- No.

¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?

- Sí.
- No.

¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?

- Sí.
- No.

¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente?

- Sí.

- No.

Comunicación, información y sensibilización:

¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?

- Sí.

- No.

¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?

- Sí.

- No.

¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

- Sí.

- No.

#### 1.6. Seguimiento y evaluación del Plan

¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?

- Sí.

- No.

¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?

- Sí.

- No.

¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?

- Sí.

- No.

En caso afirmativo, estos indicadores son:

- Cuantitativos. X

- Cualitativos. X

¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?

- Sí.
- No.

¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan?

- Sí.
- No.

¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?

- Sí.
- No.

¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?

- Sí.
- No.

¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?

- Sí.
- No.

## 2. Introducción.

### La empresa y el Plan de igualdad de oportunidades

De acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la empresa RESIDENCIA FUNDAMIFP se siente plenamente comprometida con la igualdad y por ello, propone la realización de su Plan de Igualdad, a partir del cual se adoptarán un conjunto de medidas, tras la realización de un diagnóstico de la situación existente en materia de Igualdad, que tiene por objeto alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución así como los sistemas de seguimiento de los mismos.

La publicación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece la necesidad de incluir una auditoría retributiva en el Plan de Igualdad. Dicha auditoría se encuentra disponible en el diagnóstico de igualdad realizado.

### Objetivos empresariales de RESIDENCIA FUNDAMIFP:

- El objetivo primordial es la atención a personas con todo tipo de discapacidades, defendiendo el derecho a conseguir su plena integración social y su completa realización personal. Para conseguirlo, realizan todo tipo de acciones, actividades y servicios encaminados a obtener una sociedad más abierta, inclusiva e igualitaria en oportunidades.

Los principios rectores que gobiernan el presente Plan de Igualdad son:

- ✓ **Gobernanza:** representada en el compromiso de RESIDENCIA FUNDAMIFP con la igualdad y el buen gobierno.
- ✓ **Transparencia:** tal y como establece el art. 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier miembro de la plantilla de nuestra organización tiene acceso a la información sobre la implementación de las medidas derivadas del presente plan.
- ✓ **Participación:** es imprescindible que todo el personal que compone RESIDENCIA FUNDAMIFP participe para articular los procesos necesarios con el fin de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ✓ **Enfoque de género:** el análisis de género está presente de manera transversal en todo el presente plan.



### 3. Objetivos estratégicos del plan.

El objetivo general del presente Plan es optimizar la gestión de los recursos humanos, asegurando la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres e incorporar la perspectiva de género como parte de la Responsabilidad Social de la empresa.

Este objetivo general se alcanza a través de la consecución de los siguientes objetivos específicos:

1. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género a través de un lenguaje no sexista y la paridad entre hombres y mujeres y reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
2. Formación en materia de igualdad de oportunidades para la totalidad de la plantilla de la empresa.
3. Garantizar que el principio de igualdad se cumple en los procesos de selección y que las mujeres tienen las mismas oportunidades para el acceso a cualquier puesto de trabajo.
4. Garantizar la salud laboral del 100% de las mujeres y del 100% de los hombres en la empresa.
5. Aumentar los conocimientos de la plantilla respecto a las medidas de conciliación existentes mediante campañas de concienciación para que toda la plantilla sea conocedora de como acogerse a todas las medidas. Por ejemplo, para que los hombres, se acojan a los derechos de paternidad y reducción de jornada por cuidado de menores y familiares.
6. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles y grupos de la empresa (eliminar la segregación vertical y/u horizontal).
7. Estimular la existencia de un entorno laboral igualitario, libre de acoso sexual y/o por razón de sexo y sensibilizar al 100% de la plantilla.
8. Garantizar que la plantilla conoce todas las medidas y objetivos alcanzados en materia de igualdad de género en la empresa.
9. Proyección de una imagen de empresa acorde con el principio de igualdad.
10. Promover una cultura empresarial comprometida al 100% con la lucha contra la violencia de género.

## 4. Ficha resumen diagnóstico

1. FICHA TÉCNICA						
Nombre o Razón Social: FUNDACIÓN PRO DISCAPACITADOS DEL CUERPO NACIONAL DE POLICIA (FUNDAMIFP)						
Forma jurídica: Fundación						
Actividad: Atención a personas con discapacidad						
Provincia: Murcia						
Municipio: San Javier						
Teléfono: 968185933 / 968184211						
Correo electrónico: amifp1@amifp.org residencia@fundamifp.org						
Página Web: <a href="https://www.amifp.org">https://www.amifp.org</a>						
Fecha de finalización del presente informe: 12/08/2022						
Persona de contacto: MARIA ISABEL MARTINEZ BROCAL						
2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA						
<p>FUNDAMIFP es una entidad privada benéfico-social, constituida en el año 1992. Su objetivo primordial es la atención a personas con todo tipo de discapacidades, defendiendo el derecho a conseguir su plena integración social y su completa realización personal.</p> <p>Ofrecen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio de residencia permanente a personas gravemente afectadas.</li> <li>- Gran variedad de actividades lúdicas con los cuidados adecuados y atención personalizada.</li> <li>- Inclusión laboral para personas con discapacidad, mediante formación, orientación y coordinación con empresas.</li> <li>- Atención psicológica con terapia individual y familiar, grupos de apoyo para familias y cuidadores/as o talleres monográficos.</li> <li>- Modalidad de respiro familiar los fines de semana, para reducir la sobrecarga y el estrés de los familiares.</li> </ul> <p>Los valores como organización están basados en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Apoyo a la familia.</li> <li>• La Ética</li> <li>• La Solidaridad</li> <li>• La Igualdad</li> <li>• La Transparencia</li> <li>• Participación</li> <li>• La Reivindicación</li> </ul> <p>La Residencia FUNDAMIFP está integrada por un equipo multidisciplinar de 51 trabajadores, entre los que se encuentran principalmente cuidadores/as. En la siguiente tabla se observa la plantilla desagregada por sexo:</p>						
		Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Plantilla desagregada por sexo	47	92,16	4	7,84	51

### 3. ANÁLISIS

Los resultados que se presentan a continuación han sido obtenidos mediante el rellenado de cuatro tipos de encuestas:

- Encuesta de variables cuantitativas a la empresa
- Encuesta de variables cualitativas a la empresa
- Encuesta a los trabajadores: del total de 49 encuestas entregadas se han recibido 40 encuestas rellenas, lo que supone un 81,63% de participación. Dichas encuestas han sido rellenas por 3 hombres y 37 mujeres.
- Encuesta a la representación de legal de las trabajadoras y los trabajadores: se ha entregado un total de 1 encuesta de las que se han obtenido 1 encuesta rellena.

En los resultados generales del análisis, tanto en los datos aportados por la empresa como por el personal y la RLT, destacan los siguientes apartados:

En cuanto al Proceso de Selección y Contratación, de manera general parece adecuado. Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación son las necesidades de cobertura de puestos (incapacidad temporal, jubilación, vacaciones, excedencias...). Normalmente, los puestos a cubrir son los de personal de oficios y cuidadores y, en períodos en los que se realizan estancias temporales en la residencia por campamentos o respiro familiar, se contrata personal específico para ello.

El proceso que se lleva a cabo es a través de la dirección del centro, que valora la necesidad, junto al equipo multidisciplinar, y propone la creación de un nuevo puesto al Patronato de la entidad, definiendo el perfil requerido según las necesidades de la entidad y de los usuarios. Cuando se obtiene la aprobación se oferta. En el proceso de selección intervienen la directora y la trabajadora social mientras que, en caso de personal titulado universitario, la dirección y la trabajadora social intervienen en la preselección y el gerente de la entidad interviene en la selección. Los métodos que se utilizan de selección son la entrevista y el período de prueba remunerado (15 días).

También se realizan publicaciones internas de las vacantes, en el tablón de comunicaciones y en medios de intranet (WhatsApp: grupo de difusión gestionado por el representante sindical de la entidad).

Las características generales que busca la organización en los candidatos son competencia académica y curricular si procede, motivación/predisposición, buena actitud y aptitud.

Por otra parte, la empresa no observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía, ya que existe un alto porcentaje de puestos cubiertos por mujeres. Sin embargo, se observa que el siguiente puesto de trabajo se encuentra especialmente masculinizado:

Puesto	Razones
Personal de mantenimiento	Escasez de mujeres con formación en oficios de albañilería, electricidad, fontanería, etc.

Podemos destacar que en el último año se han incorporado 19 mujeres frente a 2 hombres, con una mayor tendencia en los últimos 3 años a la contratación de mujeres (se han incorporado en total 68 mujeres frente a 15 hombres).

En cuanto a la Clasificación Profesional destaca principalmente que, entre el personal de cuidadores/as (amplia mayoría del personal de la empresa) existe una clara feminización (27

mujeres frente a 1 hombre) mientras que, en los perfiles de puesto asociados a las tareas de mantenimiento, la presencia de mujeres es nula (2 hombres), estando este puesto claramente masculinizado.

Puesto	Sexo		Total general
	Hombre	Mujer	
Directora		1	1
Trabajador/a social		1	1
Psicóloga		1	1
Fisioterapeuta		1	1
Terapeuta ocupacional		1	1
Enfermera		1	1
Administrativos/as		1	1
Personal de mantenimiento	2		2
Cocinera		2	2
Servicios domesticos		10	10
Cuidador/a	1	27	28
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>46</b>	<b>49</b>

En el apartado de Formación realizada en el último año, el porcentaje de hombres y mujeres que han recibido formación no ha sido paritario (91,18% de mujeres frente al 8,82% de hombres), debido principalmente al mayor número de trabajadoras presentes en la empresa. Los cursos que se suelen impartir son de especialización técnica, formación genérica y transversal.

Los cursos de formación se difunden mediante el tablón de información a asalariados y/o grupo de WhatsApp de comunicación gestionado por el representante sindical de la entidad, una vez valoradas y analizadas todas las propuestas formativas. La formación es de carácter voluntaria y cualquier persona puede solicitar la realización de cursos. Además, casi siempre se realizan en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral, ocasionalmente online. En el caso de que se realicen fuera del horario laboral, se ofrecen facilidades o compensaciones, en el caso de que hayan excedido el número de horas laborales anuales establecidas en el convenio colectivo.

En el último año se han concedido ayuda económica para la formación externa de 2 mujeres, ya que tienen la capacidad de proyectar la formación a su puesto mediante programas específicos o promoción interna.

Por último, podemos destacar que la empresa comunica que sí se ha impartido formación sobre igualdad de género (“Planes de Igualdad” dirigida a directora, trabajadora social, enfermero y coordinador de cuidadores), mientras que la RLT indica que no se ha impartido formación específica sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esta contradicción puede deberse a que dicha formación no se ha impartido a todo el personal de la empresa.

En cuanto a la formación del último año, se han impartido los siguientes cursos:

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total

DISEÑO DE PROYECTOS SOCIALES CON ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD. AGENDA 2020-2030 Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	2	100	0	0	2
APPC MANIPULADOR ALIMENTOS Y SEGURIDAD ALIMENTARIA	23	92	2	8	25
SOPORTE VITAL BASIC (RECICLAJE)	5	100	0	-	5
PRIMEROS AUXILIOS, TRAGANTAMIENTO Y DESA	29	93,55	4	6,45	33
VIII JORNADA NACIONAL DEREHABILITACIÓN NEUROCOGNITIVA	1	100	0	-	1
PROGRAMA FORMATIVO DE ACTUALIZACION EN EJERCICIO TERAPEUTICO	1	100	0	-	1
MÁSTER EN PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA PRIMERA INFANCIA (PROMOCIÓN 2019-2021	1	100	0	-	1
CURSO ESPECIALISTA EN COMPLEMENTOS DE FORMACION DE T. SOCIA (ADAPTACION AL GRADO)	1	100	0	-	1
MÁSTER EN GERIATRÍA, GERONTOLOGIA Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA	1	100	0	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>91.18</b>	<b>6</b>	<b>8.82</b>	<b>68</b>

En cuanto a la Promoción Profesional ha habido siete cambios de transformación a contrato indefinido en mujeres y 0 en hombres; este dato no podemos considerarlo como tendencia general, pues la mayoría de la plantilla y de las incorporaciones son mujeres. La empresa cuenta con un método de evaluación del personal, pero no existe plan de carrera.

Las categorías profesionales a las que se ha promocionado en el último año son:

Promoción último año: categorías profesionales					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total

Cuidador	4	100	0		4
Cocinera	1	100	0		1
Servicios domésticos	2	100	0		2
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>7</b>

La metodología empleada en la promoción es seleccionar personal en función de la aptitud y capacidad de funciones para el puesto, de las competencias o experiencias en funciones específicas demandadas por el puesto y de la formación específica requerida. Para evaluar la promoción del personal, se utiliza un cuestionario de medición de ítems que miden el grado de eficacia de la formación en el asalariado.

Las personas que intervienen en la decisión de la promoción interna son la dirección y gerencia.

Las vacantes existentes se comunican al personal a través del tablón de información grupo de WhatsApp de información, gestionado por el representante sindical de los asalariados.

Además, existe formación ligada directamente a la promoción, que se ofrece a trabajadores aptos y con viabilidad para promocionar en algún momento.

La propia empresa no observa dificultades para la promoción de las mujeres, con lo que no ha puesto en marcha ninguna acción específica, ya que considera que el sexo no es relevante para promocionar en la empresa. Además, también considera que las responsabilidades familiares no pueden influir en dicha promoción.

En cuanto a las encuestas, en el punto de cómo se realiza la promoción en la empresa, un 92% de mujeres consideran que sí promocionan por igual ambos sexos, frente al 100% de los hombres.

En el apartado de las Condiciones de Trabajo, que incluye la auditoría salarial, si bien los resultados de la misma los podemos considerar, de manera general, como adecuados, sí se ha podido detectar que existe una diferencia sustancial en el salario final percibido por el personal del áreasocial (ver tabla adjunta); en la que se puede constatar que tanto la media como la mediana de los complementos salariales de los hombres está cercana a ser del 30% superior para los hombres.

Área	Promedio de Complementos salariales		Mediana complementos	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Administración			5624,52	5625
Cocina			1504,62	1505
Mantenimiento	2628		2628	
Sanidad			1374,6	1375
Servicios domésticos			1089,324	937,3
Social	1544,4		1038,296	1544,4
<b>Total general</b>	<b>2266,8</b>	<b>1283,686957</b>	<b>1544,4</b>	<b>892,8</b>

En cuanto a los estudios realizados por la empresa para detectar necesidades relativas a los riesgos laborales y salud laboral, se ha realizado estudio de iluminación.

La empresa sí tiene implantadas medidas de prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres, en concreto, aquellas destinadas a la protección de las mujeres embarazadas.

En cuanto al Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral, debemos destacar que las reducciones de jornada solicitadas por cuidado de hijo/a y las excedencias solicitadas por cuidado de hija/o han sido 1 en cada caso, en su totalidad mujeres. En el apartado de responsabilidades familiares, el 100% de las personas con hijos/as son mujeres. En la pregunta de la encuesta relativa al conocimiento de las medidas de conciliación disponibles un 10% de las respuestas son “No”.

La empresa dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

• Jornadas reducidas	X
• Flexibilidad en horarios	X
• Teletrabajo	X
• Trabajo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)	X

La empresa afirma que estas medidas son mayormente demandadas por mujeres porque hay mayor porcentaje de trabajadoras en la empresa y, además, la figura de la mujer en la sociedad sigue asumiendo mayor responsabilidad familiar y, por tanto, mayor demanda de conciliación.

Por otro lado, el hecho de solicitar una reducción de jornada no afectaría en ningún caso a la situación profesional dentro de la compañía, aunque pudiera afectar a nivel económico a la empresa.

En lo referente a la implantación del teletrabajo en la plantilla, no se han observado diferencias significativas en cuanto a la diferenciación por sexos en dicha modalidad laboral ya que, como en cualquier otra modalidad de conciliación, se solicita por escrito y la dirección analiza la viabilidad de concesión y la aprobación.

En el apartado de Infrarrepresentación Femenina encontramos que, tanto el cargo de directora como el de la RLT, lo ocupan una mujer mientras que, en la categoría de mantenimiento, no hay representación femenina.

En el apartado de Retribuciones, tras analizar los resultados en el apartado de condiciones de trabajo, consideramos que la diferencia existente en los complementos salariales del personal técnico se debe principalmente a los complementos de desarrollo profesional regulados por el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad y que se aplica a cada trabajador en función de la fecha de su incorporación a la empresa. Por tanto, los criterios que se siguen para decidir los aumentos salariales están ligados al convenio colectivo.

Los tipos existentes de incentivos y beneficios son turnos extra remunerados y compensación mediante días libres, que se proporcionan a todos los trabajadores indistintamente, pero, si se han de tener en cuenta determinados aspectos, se valoraría el rendimiento laboral y el grado de compromiso del trabajador con la empresa.

En cuanto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, debemos destacar que existe dicho protocolo y es conocido, ya que el 95% afirma conocer qué debería hacer en caso de sentirse acosada/o, si bien debemos destaca al desagregar esta pregunta por sexo, que ese porcentaje en el caso de las mujeres al 73%. Debemos recomendar estudiar el proceso de comunicación de dicho

protocolo y, si procede, volver a hacerlo, pues es significativo que una de cada cuatro mujeres no conozca dicha forma de proceder.

Desde la empresa, las medidas de prevención para promover condiciones que eviten el acoso sexual son promover ambientes de trabajo favorables y dar cauce a las denuncias, mediante procedimientos específicos como supervisar el buen clima de trabajo y mediar si fuera necesario, así como mostrar apoyo y acompañar en el proceso de denuncia.

**3.2. Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla y los trabajadores**

En cuanto al análisis específico de los datos recogidos en los cuestionarios del personal y de la RLT, aparte de los datos mencionados en el apartado anterior, debemos destacar que el 92% de las personas que han rellenado la encuesta son mujeres, dato que se corresponde manera aproximada con el porcentaje de mujeres de la empresa

El 95% de la plantilla considera que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en la empresa (pregunta 2), frente al 2% que considera que no; si desagregamos esta respuesta por sexo nos encontramos que tan solo el 3% de las mujeres consideran que no hay igualdad de oportunidades entre sexos. Ocurre igual con las posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal (pregunta 3), en la percepción de las posibilidades de promoción (pregunta 5) y en el conocimiento de qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo (pregunta 9).

El 100% de la plantilla considera que ambos sexos acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa (pregunta 4).

El 75% de la plantilla considera que no cobra menos que sus compañeros/as (pregunta 6) frente a un 20% que no sabe/no contesta y a un 5% que sí. Desglosando por sexo, tan solo el 5% de las mujeres ha contestado que sí cobra menos que sus compañeros/as.

Por otra parte, un alto porcentaje de la plantilla considera que se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral (pregunta 7) y que se conocen las medidas de conciliación disponibles (pregunta 8), en un 88% y un 85% respectivamente. En ambos casos, el 10% de la plantilla ha contestado negativamente a estas cuestiones. Desagregando esta respuesta por sexo, en ambos casos es el 11% de las mujeres las que han contestado negativamente a estas cuestiones, frente al 100% de los hombres que han respondido positivamente.

En cuanto a la percepción sobre las necesidades de un plan de igualdad (pregunta 10), podemos destacar que, si bien, tan solo el 10% de la plantilla lo considera necesario, ningún hombre ha respondido positivamente, frente al 11% de las mujeres que consideran que sí.

En cuanto a la RLT, debemos destacar positivamente que de forma mayoritaria considera que las relaciones con la empresa son buenas y fluidas, si bien constatan que no se ha recibido formación interna en cuanto a la igualdad de oportunidades. Hay que destacar que la RLT no considera que existan carencias por la mayor contratación de mujeres.

**4. PROPUESTAS DE MEJORA**

- Cada propuesta debe encuadrarse en una de las áreas del Plan para su desarrollo.

PROPUESTA	AREA DE INTERVENCION
Acción 1: Revisión del lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo existentes en la empresa, especialmente en las ofertas de empleo, así como en todos los documentos publicados, para subsanar posibles tratamientos sexistas. Acción 2: Valorar la implantación de sistemas de búsqueda de empleo en los	Área de Selección y Contratación.



<p>que el género no esté presente, como el uso del currículum ciego. Este tipo de currículum no se usará en casos de infrarrepresentación, sino en procesos de selección general.</p> <p>Acción 3: Se elaborará un procedimiento de selección donde se establezcan unos criterios objetivos y se establecerá que, a igualdad de méritos para un puesto, se elegirá el sexo menos representado (por ejemplo, el caso de personal de mantenimiento)</p>		
<p>Acción 4: Dentro del procedimiento elaborado en la acción 3, se resumirán los puestos con los porcentajes de representación por clasificación profesional.</p> <p>Acción 5: Revisión del lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo existentes en la empresa y comunicaciones internas, para subsanar posibles tratamientos sexistas.</p>	Área de clasificación profesional	
<p>Acción 6: Se seguirá impartiendo formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla de la empresa. Se incluirán conceptos generales y definiciones de igualdad, así como comunicación sobre el uso del lenguaje no sexista, protocolo de acoso, medidas de conciliación existentes y objetivos y acciones del nuevo Plan de Igualdad.</p> <p>Acción 7: Realizar una formación más específica para la comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad donde se incluyan términos como la correcta utilización de un lenguaje inclusivo, discriminación directa e indirecta, techo de cristal, acoso sexual y derechos laborales de las víctimas de la violencia de género.</p>	Área de formación.	
<p>Acción 8: Creación de planes de carrera dentro de la empresa.</p>	Área de promoción.	
<p>Acción 9: Revisar la documentación de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, con especial consideración a los temas relativos al lenguaje.</p>	Área de Condiciones De Trabajo Y Salud Laboral.	

<p>Acción 10: Recopilar y divulgar mediante campañas de información las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la que tienen derecho todo el personal de la empresa, con el fin de que la totalidad de la plantilla las conozca con claridad y pueda decidir de una forma fundada su disfrute.</p>	<p>Área de Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Laboral Y Familiar</p>	
<p>El porcentaje de mujeres en el puesto de personal de mantenimiento es menor al de hombres. Con el fin de revertir estas diferencias se propone:</p> <p>Acción 11: A la hora de necesitar personal para este puesto, a igualdad de méritos, se contratará a mujeres por encima de hombres (discriminación positiva).</p> <p>Acción 12: Planificar formación y actividades específicas dirigidas a mujeres dentro del área de mantenimiento, para intentar mejorar su representación en dichos puestos.</p> <p>Acción 13: Realizar seguimiento anual de la representación femenina en el puesto de mantenimiento, para estudiar su evolución.</p>	<p>Área de Infrarrepresentación Femenina</p>	
<p>Acción 14: Se realizará anualmente un REGISTRO SALARIAL de acuerdo a los criterios establecidos en el artículo 5 del RD 902/2020 de 13 de octubre, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales,</p>	<p>Área de Retribuciones</p>	

<p>especificando de modo diferenciado cada percepción.</p> <p>Acción 15: La plantilla tendrá derecho al acceso a la información de dicho registro. El acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la Representación Legal de los Trabajadores, teniendo derecho aquellas a conocer el CONTENIDO ÍNTEGRO DEL MISMO.</p> <p>Acción 16: En caso de existir desigualdades en la AUDITORÍA SALARIAL, según los establecido en el 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 y de acuerdo con el RD. 902/2020, de 13 de octubre se deberá establecer un Plan de actuación con medidas correctivas que se negociarán en las reuniones con el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>		
<p>Acción 17: Divulgación del Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso laboral a todos los trabajadores, en el que también se incluye el acoso sexual y por razones de sexo en el trabajo.</p> <p>Acción 18: Elaboración informe anual a la Comisión sobre número de procesos iniciados por acoso y acciones tomadas en cada uno, así como el número de denuncias archivadas. Esto se analizará en las reuniones con la Comisión de seguimiento.</p>	Área de Prevención Del Acoso Sexual y por Razón De Sexo.	
<p>Acción 19: Comunicar a toda la plantilla las acciones a realizar en el Plan de Igualdad de la empresa, plazos y objetivos.</p> <p>Acción 20: Revisión del lenguaje utilizado en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, asegurando que se hace un uso no sexista del lenguaje.</p> <p>Acción 21: Incorporación en le web o intranet de la empresa información sobre la elaboración del Plan de Igualdad.</p> <p>Acción 22: Revisión del lenguaje empleado en la web y en todas las comunicaciones realizadas para que cumpla los criterios de un lenguaje inclusivo.</p>	Comunicación	

<p>Acción 23: Evaluar el grado de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género tras la participación en los programas específicos de inclusión de personas en riesgos de exclusión y presentar informe a la Comisión de mujeres contratadas en relación con el resto de personal.</p> <p>Acción 24: Realizar campañas de sensibilización en materia de violencia de género.</p>	<p>Violencia de género</p>	
---	----------------------------	--

## 5. Acciones del plan de igualdad

### 1. Área de Selección y Contratación.

#### Objetivos:

- Fomentar un lenguaje inclusivo y la paridad de géneros.
- Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, mediante la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

#### Acciones y/o metas:

Acción 1: Revisión del lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo existentes en la empresa, especialmente en las ofertas de empleo, así como en todos los documentos publicados, para subsanar posibles tratamientos sexistas.

Acción 2: Valorar la implantación de sistemas de búsqueda de empleo en los que el género no esté presente, como el uso del currículum ciego. Este tipo de currículum no se usará en casos de infrarrepresentación, sino en procesos de selección general.

Acción 3: Se elaborará un procedimiento de selección donde se establezcan unos criterios objetivos y se establecerá que, a igualdad de méritos para un puesto, se elegirá el sexo menos representado (por ejemplo, el caso de personal de mantenimiento).

### 2. Área de clasificación profesional

#### Objetivos:

- Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género a través de un lenguaje no sexista y la paridad entre hombres y mujeres.
- Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).

#### Acciones y/o metas:

Acción 4: Dentro del procedimiento elaborado en la acción 3, se resumirán los puestos con los porcentajes de representación por clasificación profesional.

Acción 5: Revisión del lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo existentes en la empresa y comunicaciones internas, para subsanar posibles tratamientos sexistas.

### 3. Área de formación.

#### Objetivo:

- Formar y sensibilizar al 100% de la plantilla tanto en la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo, como en materia de igualdad de trato y oportunidades, y en particular a las personas que tengan una responsabilidad y participación más directa en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

#### Acciones y/o metas:

Acción 6: Se seguirá impartiendo formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla de la empresa. Se incluirán conceptos generales y definiciones de igualdad, así como comunicación sobre el uso del lenguaje no sexista, protocolo de acoso, medidas de conciliación existentes y objetivos y acciones del nuevo Plan de Igualdad.

Acción 7: Realizar una formación más específica para la comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad donde se incluyan términos como la correcta utilización de un lenguaje inclusivo, discriminación directa e indirecta, techo de cristal, acoso sexual y derechos laborales de las víctimas de la violencia de género.

4. Área de promoción.

#### Objetivo:

- Crear planes de carrera en los que se garantice el cumplimiento del principio de igualdad, desarrollándose en la misma medida a hombres y mujeres para ocupar puestos con mayor responsabilidad.

#### Acciones y/o metas:

Acción 8: Creación de planes de carrera dentro de la empresa.

5. Área de Condiciones De Trabajo Y Salud Laboral.

#### Objetivo:

- Revisar la aplicación de la política de salud laboral desde una perspectiva de género.
- Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la empresa.

#### Acciones y/o metas:

Acción 9: Revisar la documentación de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, con especial consideración a los temas relativos al lenguaje.

6. Área de Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Laboral Y Familiar

#### Objetivo:

- Promocionar las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la que tienen derecho todo el personal de la empresa, garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación

y haciéndolos accesibles a la totalidad de la plantilla, principalmente entre el sector masculino (derechos de paternidad y reducción de jornada por cuidado de menores y familiares).

Acciones y/o metas:

Acción 10: Recopilar y divulgar mediante campañas de información las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la que tienen derecho todo el personal de la empresa, con el fin de que la totalidad de la plantilla las conozca con claridad y pueda decidir de una forma fundada su disfrute.

#### 7. Área de Infrarrepresentación Femenina

Objetivo

- Alcanzar la igualdad de representación en las áreas de la empresa en la que existe infrarrepresentación femenina, eliminando la segregación vertical y/u horizontal.

Acciones y/o metas:

Acción 11: A la hora de necesitar personal para este puesto, a igualdad de méritos, se contratará a mujeres por encima de hombres (discriminación positiva).

Acción 12: Planificar formación y actividades específicas dirigidas a mujeres dentro del área de mantenimiento, para intentar mejorar su representación en dichos puestos.

Acción 13: Realizar seguimiento anual de la representación femenina en el puesto de mantenimiento, para estudiar su evolución.

#### 8. Área de Retribuciones

Objetivo:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en materia de retribución y estructura salarial.

Acciones y/o metas:

Acción 14: Se realizará anualmente un REGISTRO SALARIAL de acuerdo a los criterios establecidos en el artículo 5 del RD 902/2020 de 13 de octubre, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Acción 15: La plantilla tendrá derecho al acceso a la información de dicho registro. El acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la Representación Legal de los Trabajadores, teniendo derecho aquellas a conocer el CONTENIDO ÍNTEGRO DEL MISMO.

Acción 16: En caso de existir desigualdades en la AUDITORÍA SALARIAL, según los establecido en el 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 y de acuerdo con el RD. 902/2020, de 13 de octubre se deberá establecer un Plan de actuación con medidas correctivas que se negociarán en las reuniones con el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.

#### 9. Área de Prevención Del Acoso Sexual y por Razón De Sexo.

Objetivo:

- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.

Acciones y/o metas:

Acción 17: Divulgación del Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso laboral a todos los trabajadores, en el que también se incluye el acoso sexual y por razones de sexo en el trabajo.

Acción 18: Elaboración informe anual a la Comisión sobre número de procesos iniciados por acoso y acciones tomadas en cada uno, así como el número de denuncias archivadas. Esto se analizará en las reuniones con la Comisión de seguimiento.

#### 10. Área De Comunicación

Objetivos:

- Garantizar que toda la plantilla conoce las medidas y objetivos alcanzados en materia de igualdad de género.
- Erradicar el uso sexista del lenguaje.
- Proyección de una imagen de empresa acorde con el principio de igualdad.

Acciones y/o metas:

Acción 19: Comunicar a toda la plantilla las acciones a realizar en el Plan de Igualdad de la empresa, plazos y objetivos.

Acción 20: Revisión del lenguaje utilizado en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, asegurando que se hace un uso no sexista del lenguaje.

Acción 21: Incorporación en la web o intranet de la empresa información sobre la elaboración del Plan de Igualdad.



**Acción 22:** Revisión del lenguaje empleado en la web y en todas las comunicaciones realizadas para que cumpla los criterios de un lenguaje inclusivo.

#### 11. Violencia de género

**Objetivos:**

- Promover una cultura empresarial comprometida al 100% con la lucha contra la violencia de género.

**Acciones y/o metas:**

**Acción 23:** Evaluar el grado de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género tras la participación en los programas específicos de inclusión de personas en riesgos de exclusión y presentar informe a la Comisión de mujeres contratadas en relación con el resto de personal.

**Acción 24:** Realizar campañas de sensibilización en materia de violencia de género.

## 6. Desarrollo de las acciones a implantar

<b>Área:</b> Selección y contratación	
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar un lenguaje inclusivo y la paridad de géneros.</li> <li>Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, mediante la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.</li> </ul>
<b>ACCIÓN 1:</b>	Revisión del lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo existentes en la empresa, especialmente en las ofertas de empleo, así como en todos los documentos publicados, para subsanar posibles tratamientos sexistas.

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Revisión del lenguaje utilizado en todos los documentos, en las ofertas de empleo y en la definición de los puestos de trabajo existentes en la empresa	Dirección y equipo multidisciplinar	Hasta diciembre de 2022 y a lo largo de la vigencia del plan	0€	Toda la plantilla de la empresa y personal de nueva incorporación

<b>INDICADORES</b>	<b>INDICADORES CUALITATIVOS</b>
	Listado de documentación revisada Listado de ofertas de empleo revisadas
	<b>INDICADORES CUANTITATIVOS</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de documentos revisados</li> <li>Nº de mujeres contratadas</li> <li>% mujeres/hombres por puesto de trabajo (evolución respecto al año anterior)</li> </ul>

<b>ACCIÓN 2:</b>	Valorar la implantación de sistemas de búsqueda de empleo en los que el género no esté presente, como el uso del currículum ciego. Este tipo de currículum no se usará en casos de infrarrepresentación, sino en procesos de selección general.
------------------	---

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Solicitud de currículum ciego en todas las ofertas de empleo publicadas	Dirección y equipo multidisciplinar	Durante la vigencia del plan	0€	Personal de nueva incorporación

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Listado de ofertas de empleo publicadas
	INDICADORES CUANTITATIVOS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de ofertas de empleo publicadas</li> <li>- % de contratos por puesto de trabajo y por sexo (evolución respecto al año anterior)</li> </ul>

ACCIÓN 3:	Se elaborará un procedimiento de selección donde se establezcan unos criterios objetivos y se establecerá que, a igualdad de méritos para un puesto, se elegirá el sexo menos representado (por ejemplo, el caso de personal de mantenimiento)
-----------	--

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Elaboración de un procedimiento en el que se establezca que, cuando surja la necesidad de crear un nuevo puesto de trabajo, el perfil se definirá teniendo en cuenta el porcentaje de mujeres y hombres y, se escogerá, a igualdad de méritos, al sexo menos representado.	Dirección y equipo multidisciplinar	Año 2022 y a lo largo de la vigencia del plan	0€	Personal de nueva incorporación

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Procedimiento elaborado
	INDICADORES CUANTITATIVOS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de puestos definidos de cada categoría</li> <li>- Nº de mujeres contratadas en cada categoría</li> <li>- Nº de hombres contratados en cada categoría</li> </ul>

<b>Área: Clasificación profesional</b>	
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género a través de un lenguaje no sexista y la paridad entre hombres y mujeres.</li> <li>• Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).</li> </ul>
ACCIÓN 4:	Dentro del procedimiento elaborado en la acción 3, se resumirán los puestos con los porcentajes de representación por clasificación profesional.

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Inclusión, dentro del documento indicado en la acción 3, de los puestos con los porcentajes de representación por clasificación profesional.	Comisión de seguimiento	Año 2022	0€	Toda la plantilla de la empresa y personal de nueva incorporación

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Procedimiento elaborado
	INDICADORES CUANTITATIVOS

- Nº de puestos por categoría profesional
- Nº de mujeres por categoría profesional
- Nº de hombres por categoría profesional

ACCIÓN 5:	Revisión del lenguaje utilizado en la definición de los puestos de trabajo existentes en la empresa y comunicaciones internas, para subsanar posibles tratamientos sexistas.
-----------	--

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Revisión de todos los documentos empleados	Comisión de seguimiento	Año 2022 y a lo largo de la vigencia del plan	0€	Toda la plantilla de la empresa y personal de nueva incorporación

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Listado de documentos revisados
	INDICADORES CUANTITATIVOS

- Nº de documentos revisados

<b>Área: Formación</b>	
<b>OBJETIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar y sensibilizar al 100% de la plantilla tanto en la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo, como en materia de igualdad de trato y oportunidades, y en particular a las personas que tengan una responsabilidad y participación más directa en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.</li> </ul>
ACCIÓN 6:	Se seguirá impartiendo formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla de la empresa. Se incluirán conceptos generales y definiciones de igualdad, así como comunicación sobre el uso del lenguaje no sexista, protocolo de acoso, medidas de conciliación existentes y objetivos y acciones del nuevo Plan de Igualdad.

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Formación en materia de igualdad a toda la plantilla	Dirección	Durante la vigencia del plan	Por determinar	Toda la plantilla

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Contenido de la formación
	INDICADORES CUANTITATIVOS

- N.º de trabajadoras formadas en igualdad
- N.º de trabajadores formados en igualdad

<b>ACCIÓN 7:</b>	Realizar una formación más específica para la comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad donde se incluyan términos como la correcta utilización de un lenguaje inclusivo, discriminación directa e indirecta, techo de cristal, acoso sexual y derechos laborales de las víctimas de la violencia de género.
------------------	---

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Formación en materia de igualdad a la comisión	Dirección y Comisión	Diciembre 2022	Por determinar	Comisión de seguimiento y evaluación

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Contenido de la formación
	INDICADORES CUANTITATIVOS

- N.º de personas de la Comisión que ha recibido formación

<b>Área: Promoción</b>	
<b>OBJETIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear planes de carrera en los que se garantice el cumplimiento del principio de igualdad, desarrollándose en la misma medida a hombres y mujeres para ocupar puestos con mayor responsabilidad.</li> </ul>
<b>ACCIÓN 8:</b>	Creación de planes de carrera dentro de la empresa.

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Elaborar planes de carrera donde se definan objetivos, posibles puestos a los que acceder mediante el plan y	Dirección y equipo multidisciplinar	Año 2022	Por determinar	Toda la plantilla de la empresa y personal de nueva incorporación

programa formativo, según las competencias necesarias para cada puesto de trabajo, asegurando el principio de igualdad de género.				
---	--	--	--	--

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Planes de carrera
	INDICADORES CUANTITATIVOS
	Nº de candidaturas, por sexo, identificadas para potencial desarrollo de planes de carrera

### Área: Condiciones de Trabajo y Salud Laboral

- OBJETIVOS**
- Revisar la aplicación de la política de salud laboral desde una perspectiva de género.
  - Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la empresa.

**ACCIÓN 9:** Revisar la documentación de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, con especial consideración a los temas relativos al lenguaje.

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Revisar la Evaluación de Riesgos laborales desde el punto de vista del lenguaje.	Departamento de PRL	Durante la vigencia del Plan	0€	Toda la plantilla de la empresa

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Evaluación de riesgos laborales

### Área: Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Laboral Y Familiar

- OBJETIVO**
- Promocionar las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la que tienen derecho todo el personal de la empresa, garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación y haciéndolos accesibles a la totalidad de la plantilla, principalmente entre el sector masculino (derechos de paternidad y reducción de jornada por cuidado de menores y familiares).

**ACCIÓN 10** Recopilar y divulgar mediante campañas de información las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la que tienen derecho todo el personal de la empresa, con el fin de que la totalidad de la plantilla las conozca con claridad y pueda decidir de una forma fundada su disfrute.

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Realizar un estudio estadístico desagregado por sexo de la utilización de los diferentes permisos, suspensiones de contratos y excedencias relacionadas con la conciliación.	Departamento de RRHH	Año 2022-2023	0€	Toda la plantilla de la empresa
Recopilar las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la que tiene derecho toda la plantilla de la empresa y difundirla.	Dirección y departamento de RRHH	Diciembre 2022	Por determinar	Toda la plantilla de la empresa

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Estudio estadístico Informe de medidas de conciliación Contenido y métodos empleados en la difusión
	INDICADORES CUANTITATIVOS
	Nº de mujeres que se acogen a alguna medida de conciliación Nº de hombres que se acogen a alguna medida de conciliación Nº de mujeres que reciben la sensibilización de las medidas de conciliación Nº de hombres que reciben la sensibilización de las medidas de conciliación

### Área: Infrarrepresentación femenina

#### OBJETIVO

- Alcanzar la igualdad de representación en las áreas de la empresa en la que existe infrarrepresentación femenina, eliminando la segregación vertical y/u horizontal.

#### ACCIÓN 11:

A la hora de necesitar personal para puestos infrarrepresentados, a igualdad de méritos, se contratará a mujeres por encima de hombres (discriminación positiva).

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Realizar estudio de perfiles de puesto para fomentar la contratación femenina en los puestos en los que	RRHH y comisión de seguimiento	Durante la vigencia del plan	0€	Todas las mujeres de la empresa

exista infrarrepresentación				
-----------------------------	--	--	--	--

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Estudio estadístico por puesto y sexo
	INDICADORES CUANTITATIVOS
	Número de contrataciones femeninas frente a contrataciones totales

ACCIÓN 12:	Planificar formación y actividades específicas dirigidas a mujeres dentro del área de mantenimiento, para intentar mejorar su representación en dichos puestos.
------------	---

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Formación específica dirigida a las mujeres en competencias clave para ocupar puestos dentro del área de mantenimiento	RRHH y comisión de seguimiento	Durante la vigencia del plan	Por determinar	Mujeres que puedan ocupar puestos de mantenimiento

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Listado de cursos de formación
	INDICADORES CUANTITATIVOS
	Nº de mujeres que han recibido formación

ACCIÓN 13:	Realizar seguimiento anual de la representación femenina en el puesto de mantenimiento, para estudiar su evolución.
------------	---

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Realizar informe de seguimiento anual donde se refleje la evolución de la representación femenina en el puesto de mantenimiento	RRHH y comisión de seguimiento	Anual, durante la vigencia del plan	0€	Mujeres que puedan ocupar puestos de mantenimiento

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Informe de seguimiento
	INDICADORES CUANTITATIVOS
	Nº de mujeres que han ocupado puestos de mantenimiento



<b>Área: Retribuciones</b>	
<b>OBJETIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la igualdad de oportunidades en materia de retribución y estructura salarial.</li> </ul>
<b>ACCIÓN 14:</b>	<p>Se realizará anualmente un REGISTRO SALARIAL de acuerdo a los criterios establecidos en el artículo 5 del RD 902/2020 de 13 de octubre, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.</p>

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Elaboración de registro salarial	RRHH y asesoría laboral	Anual	Por determinar	Toda la plantilla de la empresa

<b>INDICADORES</b>	<b>INDICADORES CUALITATIVOS</b>
	Registro salarial
	<b>INDICADORES CUANTITATIVOS</b>
	% de brecha salarial

<b>ACCIÓN 15:</b>	<p>La plantilla tendrá derecho al acceso a la información de dicho registro. El acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la Representación Legal de los Trabajadores, teniendo derecho aquellas a conocer el CONTENIDO ÍNTEGRO DEL MISMO.</p>
-------------------	---

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Información del registro salarial	RRHH y RLT	Anual	Por determinar	Toda la plantilla de la empresa

<b>INDICADORES</b>	<b>INDICADORES CUALITATIVOS</b>
	Información del registro salarial
	<b>INDICADORES CUANTITATIVOS</b>
	% resultante en el registro salarial
	% de la plantilla que recibe la información

<b>ACCIÓN 16:</b>	En caso de existir desigualdades en la AUDITORÍA SALARIAL, según lo establecido en el 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 y de acuerdo con el RD. 902/2020, de 13 de octubre se deberá establecer un Plan de actuación con medidas correctivas que se negociarán en las reuniones con el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.
-------------------	---

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Plan de actuación	RRHH y comité	Durante la vigencia del plan	Por determinar	Toda la plantilla de la empresa

<b>INDICADORES</b>	<b>INDICADORES CUALITATIVOS</b>
	Plan de actuación
	<b>INDICADORES CUANTITATIVOS</b>
	% de reducción de brecha salarial con el plan de actuación

<b>Área: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</li> <li>• Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.</li> </ul>
<b>ACCIÓN 17:</b>	Divulgación del Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso laboral a todos los trabajadores, en el que también se incluye el acoso sexual y por razones de sexo en el trabajo.

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Comunicación a la plantilla y reparto del protocolo para su conocimiento y sensibilización	Dirección y comisión	Diciembre 2022	Por determinar	Toda la plantilla de la empresa

<b>INDICADORES</b>	<b>INDICADORES CUALITATIVOS</b>
	Protocolo de prevención de acoso sexual
	<b>INDICADORES CUANTITATIVOS</b>
	Nº de hombres que reciben la sensibilización Nº de mujeres que reciben la sensibilización

<b>ACCIÓN 18:</b>	Elaboración de informe anual a la Comisión sobre número de procesos iniciados por acoso y acciones tomadas en cada uno, así como el número de denuncias archivadas. Esto se analizará en las reuniones con la Comisión de seguimiento.
-------------------	--

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
-----------	-------------	-------	----------	-------------------------

Informe anual sobre número de procesos iniciados por acoso	Comisión de seguimiento	Anual	Por determinar	Toda la plantilla de la empresa
--	-------------------------	-------	----------------	---------------------------------

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Informe anual sobre número de procesos de acoso
	INDICADORES CUANTITATIVOS
	Nº de hombres que inician una denuncia por acoso Nº de mujeres que inician una denuncia por acoso

Área: Comunicación	
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar que toda la plantilla conoce las medidas y objetivos alcanzados en materia de igualdad de género.</li> <li>Erradicar el uso sexista del lenguaje.</li> <li>Proyección de una imagen de empresa acorde con el principio de igualdad.</li> </ul>
ACCIÓN 19:	Comunicar a toda la plantilla las acciones a realizar en el Plan de Igualdad de la empresa, plazos y objetivos.

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Comunicación / sensibilización sobre el Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad y RRHH	Año 2022/2023	Por determinar	Toda la plantilla de la empresa

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Contenido de la sensibilización
	INDICADORES CUANTITATIVOS
	Nº de hombres que han recibido sensibilización sobre el Plan Nº de mujeres que han recibido sensibilización sobre el Plan

ACCIÓN 20:	Revisión del lenguaje utilizado en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, asegurando que se hace un uso no sexista del lenguaje.
------------	--

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Revisar el lenguaje utilizado en todas las comunicaciones internas y externas	Comisión de Igualdad y RRHH	Durante la vigencia del plan	Por determinar	Toda la plantilla de la empresa

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Listado de documentos revisados

ACCIÓN 21:	Incorporación en la web o intranet de la empresa información sobre la elaboración del Plan de Igualdad.
------------	---

	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Incorporar en la web o intranet información sobre el Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad y RRHH	Durante la vigencia del plan	Por determinar	Toda la plantilla de la empresa

**INDICADORES**
**INDICADORES CUALITATIVOS**

Información incorporada en la web

ACCIÓN 22:	Revisión del lenguaje empleado en la web y en todas las comunicaciones realizadas para que cumpla los criterios de un lenguaje inclusivo.
------------	---

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Revisar el lenguaje sexista en la web y comunicaciones	Comisión de seguimiento y responsable de la web y comunicaciones	2022 y durante la vigencia del plan	Por determinar	Toda la plantilla de la empresa

**INDICADORES**
**INDICADORES CUALITATIVOS**

Listado de documentos revisados en la web

Área: Violencia de género

**OBJETIVOS**

- Promover una cultura empresarial comprometida al 100% con la lucha contra la violencia de género.

**ACCIÓN 23:**

Evaluar el grado de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género tras la participación en los programas específicos de inclusión de personas en riesgos de exclusión y presentar informe a la Comisión de mujeres contratadas en relación con el resto de personal.

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Estudio sobre grado de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género en relación con el resto de personal	Dirección y RRHH	Durante la vigencia del plan	Por determinar	Toda la plantilla de la empresa

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Estudio sobre grado de inserción laboral
	INDICADORES CUANTITATIVOS
	% de mujeres víctimas de violencia de género contratadas

ACCIÓN 24:	Realizar campañas de sensibilización en materia de violencia de género.
------------	---

Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Sensibilización en materia de violencia de género	Dirección, RRHH y Comisión	Durante la vigencia del plan	Por determinar	Toda la plantilla de la empresa

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Contenido de la sensibilización
	INDICADORES CUANTITATIVOS
	Nº de hombres que han recibido sensibilización en materia de violencia de género Nº de mujeres que han recibido sensibilización en materia de violencia de género

## 7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

- Las reuniones de la Comisión de seguimiento y/o evaluación, se realizarán cada 6 meses quedando siempre recogido en un acta las medidas contempladas y el grado de cumplimiento de cada una de ellas de acuerdo con la planificación
- Si alguna medida no se hubiera cumplido o fuera sustituida por otra diferente, quedará claramente detallado y justificado en dicha acta
- Todas las medidas deberán ser votadas y elegidas por mayoría, contemplando los votos a favor, en contra y abstenciones en el acta. Si existiera un empate, la presidencia podrá hacer uso de su voto doble para lograr el desempate. En caso de no querer hacer uso de ese privilegio, la medida o acción será descartada y se intentará buscar una diferente que la sustituya, votándola de nuevo entre todo el personal que conforma la Comisión. La Comisión también podrá decidir, en caso de desacuerdo, acudir a la Comisión paritaria de Igualdad.
- En caso de una baja temporal o definitiva de alguno de los miembros, el resto de los miembros del sindicato representación de la empresa al que represente, podrá elegir a un miembro que lo sustituya, dejando constancia en el acta de la nueva constitución de la Comisión, en caso de ser algo definitivo. En caso de ser temporal, también quedará recogido en el acta como tal.

## 8. Cronograma de implantación de acciones / Seguimiento

Cronograma:

ACCIÓN	Procedimiento	2022	2023	2024	2025	2026
1	Revisión del lenguaje utilizado en todos los documentos, en las ofertas de empleo y en la definición de los puestos de trabajo existentes en la empresa					
2	Solicitud de currículum ciego en todas las ofertas de empleo publicadas					
3	Elaboración de un procedimiento en el que se establezca que, cuando surja la necesidad de crear un nuevo puesto de trabajo, el perfil se definirá teniendo en cuenta el porcentaje de mujeres y hombres y, se escogerá, a igualdad de méritos, al sexo menos representado.					
4	Inclusión, dentro del documento indicado en la acción 3, de los puestos con los porcentajes de representación por clasificación profesional.					
5	Revisión de todos los documentos empleados					
6	Formación en materia de igualdad a toda la plantilla					
7	Formación en materia de igualdad a la comisión					
8	Elaborar planes de carrera donde se definan objetivos, posibles puestos a los que acceder mediante el plan y programa formativo, según las competencias necesarias para cada puesto de trabajo, asegurando el principio de igualdad de género.					
9	Revisar la Evaluación de Riesgos laborales desde el punto de vista del lenguaje.					
10	Realizar un estudio estadístico desagregado por sexo de la utilización de los diferentes permisos, suspensiones de contratos y excedencias relacionadas con la conciliación.					

	Recopilar las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la que tiene derecho toda la plantilla de la empresa y difundirla.					
11	Realizar estudio de perfiles de puesto para fomentar la contratación femenina en los puestos en los que exista infrarrepresentación.					
12	Formación específica dirigida a las mujeres en competencias clave para ocupar puestos dentro del área de mantenimiento					
13	Realizar informe de seguimiento anual donde se refleje la evolución de la representación femenina en el puesto de mantenimiento	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)
14	Elaboración de registro salarial	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)
15	Información del registro salarial	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)
16	Plan de actuación					
17	Comunicación a la plantilla y reparto del protocolo para su conocimiento y sensibilización					
18	Informe anual sobre número de procesos iniciados por acoso	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)	*Dic. (anual)
19	Comunicación / sensibilización sobre el Plan de Igualdad					
20	Revisar el lenguaje utilizado en todas las comunicaciones internas y externas					
21	Incorporar en la web o intranet información sobre el Plan de Igualdad					
22	Revisar el lenguaje sexista en la web y comunicaciones					
23	Estudio sobre grado de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género en relación con el resto de personal					
24	Sensibilización en materia de violencia de género					

Seguimiento y evaluación del plan de igualdad:

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se realiza conforme a lo definido en el *protocolo de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad*.

María Isabel Martínez Brocal será la persona responsable de coordinar el proceso de seguimiento y evaluación del plan.



**CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

	2022	2023		2024		2025		2026
	DICIEMBRE	JUNIO	DICIEMBRE	JUNIO	DICIEMBRE	JUNIO	DICIEMBRE	JUNIO
Fichas Seguimiento		X		X		X		X
Reunión Seguimiento	X	X	X	X	X	X	X	X
Ficha evaluación					X			X
Reunión Evaluación					X			X
Informe Evaluación					X			X

## 9. Anexos

## 9.1. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa [indicar denominación social], N.I.F. [...] y domicilio social [indicar], CNAE [indicar], Convenio Colectivo aplicable [indicar], promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de [nombre de la empresa] para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con [indicar nº] centro/s de trabajo, sito/s en [indicar provincia, CCAA, nº personas trabajadoras y si cuenta, o no, con representación legal o sindical de las y los trabajadores de cada uno de ellos].

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- 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
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones [indicar] y como persona de contacto a [indicar nombre y apellidos, email y teléfono].

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

[Nombre, apellidos y DNI] del/la representante legal de la empresa a efectos de negociación

En [lugar], a [fecha]

## 9.2. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad

En [lugar y fecha de celebración] reunidas,

por una parte, la representación de la empresa:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de [indicar razón social], en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

## 1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora<sup>1</sup> del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

*En representación de la empresa por:*

- [Nombre, apellidos y cargo]
- [Nombre, apellidos y cargo]
- [Nombre, apellidos y cargo]
- [...]

*En representación de la plantilla por<sup>2</sup>:*

- [Nombre, apellidos y cargo]
- [Nombre, apellidos y cargo]
- [Nombre, apellidos y cargo]
- [...]

## 2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y 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.

<sup>1</sup> Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

<sup>2</sup> La composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser proporcional a su representatividad.

- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- [Indicar otras funciones que se acuerden, que pudiera atribuirle la normativa o el convenio colectivo de aplicación].

### 3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a [Nombre y apellidos] y Secretario/a [Nombre y apellidos].<sup>3</sup>

Serán funciones de la Presidencia:

- Convocar oficialmente las reuniones de la comisión

Serán funciones de la Secretaría:

- Dejar constancia de las reuniones así como de los posibles acuerdos alcanzados.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

#### 3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse [indicar periodicidad de las reuniones, lo recomendable serían dos veces al año] y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

#### 3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho

---

<sup>3</sup> Si la Comisión Negociadora optara por la no elección de una persona que ostente la Presidencia, las partes deberán consignar además en el acta constitutiva de la Comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas, pudiendo designar a una persona representante de cada una de las partes, junto con la persona que ostente la secretaría

acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### 3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### 3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

### 3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración



y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las [...] horas del día [...] de [...] de 202[...]

Firma:

Firma:

[...]

[...]

En representación de

En representación de

### 9.3. Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

#### ¿SON EFECTIVAS LAS HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN MI EMPRESA?

El seguimiento del Plan de Igualdad se realiza cada:

- 6 meses ..... 3 puntos
- 1 año ..... 2 puntos
- Dos años ..... 1 punto
- No hay asignación de tiempo fijo ..... 0 puntos
- Nunca ..... 0 puntos

En el seguimiento del plan se cuenta con el Comité de Igualdad y personal de RR.HH

- Altamente implicados (Lo tienen establecido como un procedimiento de trabajo fijo y temporalizado) ..... 2 puntos
- Implicados ..... 1 punto
- Poco implicados/nada implicados ..... 0 puntos

¿Hay un modelo de informe de seguimiento?

- Si ..... 2 puntos
- No hay un modelo establecido pero se realiza un informe ..... 1 punto
- No ..... 0 puntos

¿Se realiza cada año una evaluación del plan, integrando los resultados del seguimiento, impacto y los avances del Plan en Igualdad?

- Si ..... 1 punto
- No ..... 0 puntos

¿Se difunden los resultados del seguimiento y de la evaluación a la plantilla?

- Sí, siempre y todos. .... 2 puntos
- Algunos. .... 1 punto
- No, es privado ..... 0 puntos

¿Se ha contabilizado el número y tipo de acciones llevadas a cabo?

- Si ..... 1 punto
- No ..... 0 puntos

¿Se han contabilizado el número de personas que se han beneficiado de la aplicación del plan, desagregándolas por sexo y por perfil?

- Si ..... 1 punto
- No ..... 0 puntos

¿Qué grado de consecución de los objetivos específicos marcados en el plan se han alcanzado?

- Se están alcanzando la mayoría ..... 2 puntos
- Aproximadamente la mitad ..... 1 punto
- Ninguno o muy pocos ..... 0 puntos

¿Cómo se está siguiendo el cronograma del plan?

- Vamos según lo planificado en el cronograma .... 2 puntos
- Estamos retrasados en el cronograma, se están produciendo desviaciones ..... 1 punto
- No se sigue el cronograma ..... 0 puntos

De las acciones que se decidieron desarrollar en el plan ¿Cuántas se han desarrollado?

- Entre el 80% y el 100% de las acciones ..... 2 puntos
- Entre el 50-80% ..... 1 punto
- Menos del 50% ..... 0 puntos

¿Ha servido el Plan de Igualdad para identificar nuevas acciones a desarrollar?

- Si ..... 1 punto
- No ..... 0 puntos

¿Se han ejecutado acciones, para favorecer la igualdad de oportunidades, que inicialmente no estaban incluidas en el plan?

- Si ..... 1 punto
- No ..... 0 puntos

¿Ha servido el Plan de Igualdad para cambiar la cultura de la empresa respecto a la igualdad?

- Si ..... 1 punto
- No ..... 0 puntos

En la plantilla ¿Se ha pasado un cuestionario para conocer si se perciben actitudes más igualitarias?

- Si ..... 1 punto
- No ..... 0 puntos

En la dirección de la empresa se tiene más en cuenta la igualdad de oportunidades en sus decisiones

- Si ..... 1 punto
- No ..... 0 puntos

El Plan de Igualdad ¿Ha modificado políticas y procedimientos de RRHH u otros departamentos?

- Si ..... 1 punto
- No ..... 0 puntos

¿Ha aumentado el número de personas con formación en igualdad en la empresa?

- Si, significativamente, más de la mitad de la plantilla ha recibido formación en igualdad .....2 puntos
- Si, entre el 30 y el 50% de la plantilla ha recibido formación en igualdad ..... 1 punto
- No, menos del 30% de la plantilla ha recibido formación en igualdad .....0 puntos

La aplicación de plan ¿Ha servido para corregir desigualdades?

- Si ..... 1 punto
- No ..... 0 puntos

¿Se incluye en la evaluación, información cuantitativa relativa a los cambios que el Plan de Igualdad ha producido en la empresa?

- En cuanto a cambios en la distribución de mujeres y hombres de la plantilla .....1 punto
- Aumento en el número de mujeres que acceden a puestos de representación/dirección .....1 punto
- Cambios en la política retributiva/salarial ..... 1 punto
- Cambios en la política de contratación ..... 1 punto
- Cambios en el proceso de selección .....1 punto
- Cambios en formación .....1 punto
- Cambios en promoción.....1 punto
- Cambios en la conciliación (vida personal, vida laboral)..... 1 punto
- Cambios en el lenguaje (hacia lenguaje no sexista).....1 punto
- Otras medidas ..... 1 punto

¿Continúa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades?

- Si ..... 1 punto
- No ..... 0 puntos

## 9.4. Modelo de Constitución de la Comisión Permanente de Igualdad y Reglamento de la misma

En [lugar y fecha de celebración] reunidas,

por una parte, la representación de la empresa:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

Exponen:

La Igualdad de Trato y de Oportunidades es un derecho y un principio jurídico y ético universal.

Para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral es necesario que se adopten medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo.

La dirección de la empresa y la representación legal del personal acuerdan constituir la Comisión Permanente de Igualdad con la finalidad de dar el adecuado seguimiento al Plan de Igualdad de la entidad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Las partes acuerdan:

1. Constituir la Comisión Permanente de Igualdad de oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en EMPRESA, así como del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La composición será paritaria entre la empresa y la Representación legal del personal, pudiendo contar con la asesoría de personas expertas en la materia con voz pero sin voto.

La Comisión Permanente de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- [Nombre, apellidos y cargo]
- [Nombre, apellidos y cargo]
- [Nombre, apellidos y cargo]
- [...]

En representación de la plantilla por:

- [Nombre, apellidos y cargo]
- [Nombre, apellidos y cargo]
- [Nombre, apellidos y cargo]
- [...]

2. Regirse por el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Permanente de Igualdad de EMPRESA que se expone a continuación.

### 9.5. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Permanente de Igualdad

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Realizar el seguimiento del Plan de Igualdad y, si procede, proponer las posibles modificaciones del mismo que se consideren necesarias.
- Supervisar las acciones emprendidas por la empresa para garantizar que contemplan la perspectiva de género.
- Detectar necesidades no cubiertas en el Plan de Igualdad y/o medidas, que sean susceptibles de ser incorporadas en sucesivos Planes de Igualdad
- Velar por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Informar y asesorar al personal en materia de Igualdad de Género.
- Modificar y adecuar el presente reglamento.
- Cuantas otras funciones que la comisión se atribuya por consenso o le sean atribuidas a través del Convenio Colectivo, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en EMPRESA.

Ámbito: Su ámbito de actuación comprenderá los distintos centros de EMPRESA

La duración de su composición será la del Plan de igualdad de la entidad.

### **Régimen de funcionamiento de la Comisión Permanente.**

La Comisión Permanente acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a [Nombre y apellidos] y Secretario/a [Nombre y apellidos].

Serán funciones de la Presidencia:

- Convocar oficialmente las reuniones de la comisión. Se acuerda

Serán funciones de la Secretaría:

- Dejar constancia de las reuniones así como de los posibles acuerdos alcanzados.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial. Las reuniones de la comisión se realizarán a solicitud razonada de la mayoría de una de las partes y, al menos, semestralmente.

### **Adopción de Acuerdos.**

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Permanente podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Permanente podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras.

### **Confidencialidad.**

Las personas que integran la Comisión Permanente, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### **Sustitución de las personas que integran la Comisión Permanente.**

Las personas que integren la Comisión Permanente serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Permanente y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Permanente.

### 3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Permanente podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de aplicación del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las [...] horas del día [...] de [...] de 202[...]

Firma:

Firma:

[...]

[...]

En representación de

En representación de

## 9.5. Auditoría Retributiva

### 1. Introducción.

Tal y como establece el art. 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades



existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

## 2. Elaboración.

Para el desarrollo de la presente auditoría retributiva se han tenido en cuenta los datos detallados a continuación de todas y cada una de las personas que forman parte de RESIDENCIA FUNDAMIFP. Dichos datos fueron entregados por la entidad con fecha 01/07/2022. En el presente informe se ofrece un desglose de los mismos.

La variable persona consiste en un número correlativo, sin datos identificativos de ninguna de las personas con relación laboral con la entidad. Para cada una de las personas se ha incluido el salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, calculando siempre la media y mediana de los mismos. El resto de variables se encuentran desglosadas tal y como se indica a continuación:

Sexo
Hombre
Mujer

Edad
Menor de 18 años
Entre 18 y 23 años
Entre 24 y 30 años
Entre 31 y 40 años
Entre 41 y 50 años
Mayor de 50 años

Nivel de estudios
Menos que primaria
Educación primaria
Primera etapa de educación secundaria (título de primer y segundo ciclo de la ESO, EGB, Graduado Escolar, Certificados de profesionalidad nivel 1 y 2)
Segunda etapa de educación secundaria (Bachillerato, FP de grado medio, BUP, FPI y FPII)
Educación postsecundaria no superior (Certificados de Profesionalidad de nivel 3)
Técnico Superior/FP grado superior y equivalentes
E. universitarios 1º ciclo (Diplomatura-Grados)
E. universitarios 2º ciclo (Licenciatura- Máster)
E. Universitarios 3º ciclo (Doctorado)
Otras titulaciones

Situación Familiar
Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente, con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente que convivan exclusivamente con el perceptor, sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado "2. Hijos y otros descendientes...".
Casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtenga rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas.

Perceptor cuya situación familiar es distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos; casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1500 euros anuales, ..., etc.). (Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).

No Disponible

#### Descendientes / personas al cargo

0 hijos/as

1 o 2 hijos/as / personas a cargo

3 o más / personas a cargo

#### Área

Administración

Sanidad

Social

Mantenimiento

Cocina

#### Categoría profesional

Dirección

Personal técnico

Personal administrativo

Titulado no universitario

Titulado universitario

Mantenimiento

Servicios domésticos

Cocinera

#### Puesto de trabajo

Directora

Cuidador/a

Servicios domésticos

Cocinera

Enfermera

Administrativos/as

Personal de mantenimiento

Fisioterapeuta

Psicólogo

Terapeuta ocupacional

Trabajador/a social

Socorrista

#### Antigüedad en la empresa

0 a 1 años

1 a 3 años

3 a 5 años

5 a 10 años

de 10 a 15 años
más de 15

Tipo jornada
Tiempo completo
Parcial menos de 10 horas
Parcial entre 11 y 20 horas
Parcial más de 20 horas

Reducción jornada
Sin reducción
Guarda Legal de menor de 12 años
Guarda Legal de persona discapacidad
Cuidado Directo de familiar que no pueda valerse por sí mismo
Por voluntad de la Empresa

Tipo de contrato
100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO
109 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
130 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - DISCAPACITADOS
139 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – DISCAPACITADOS TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
150 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE INICIAL
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
200 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO
209 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
230 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - DISCAPACITADOS
239 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – DISCAPACITADOS TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
250 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE INICIAL
289 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
300 INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO
309 INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
330 INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO - DISCAPACITADOS
339 INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – DISCAPACITADO. TRANSFORMACION
350 INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE INICIAL
389 INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
401 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO
402 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
403 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INSERCIÓN
408 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – CARÁCTER ADMINISTRATIVO
410 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD
418 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD CARÁCTER ADMINISTRATIVO
420 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – PRÁCTICAS
421 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – FORMACIÓN
430 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – DISCAPACITADOS
441 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – RELEVO

450 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE
452 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – TRABAJADORES DESEMPLEADOS CONTRATADOS POR EMPRESAS DE INSERCIÓN
501 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO
502 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
503 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INSERCIÓN
508 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – CARÁCTER ADMINISTRATIVO
510 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD
518 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD CARÁCTER ADMINISTRATIVO
520 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – PRÁCTICAS
530 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – DISCAPACITADOS
540 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – JUBILACIÓN PARCIAL
541 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – RELEVO
550 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE
552 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – TRABAJADORES DESEMPLEADOS CONTRATADOS POR EMPRESAS DE INSERCIÓN

Responsabilidad
No tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo
Organiza el trabajo de forma ocasional y/o para equipos de hasta 3 personas
Participa en la organización del trabajo para equipos de más de 3 personas
Tiene la responsabilidad exclusiva de la organización del trabajo para equipos de más de 3 personas

Exigencia
No requiere concentración
Requiere concentración una pequeña parte de la jornada laboral (menos del 30%)
Requiere concentración la mitad de la jornada laboral
Requiere concentración toda la jornada laboral

Horarios / turnicidad
No se realiza horario a turnos ni nocturno
Puntualmente se pueden realizar trabajos nocturnos y / o a turnos
Al menos 4 días al mes
5 o más días al mes

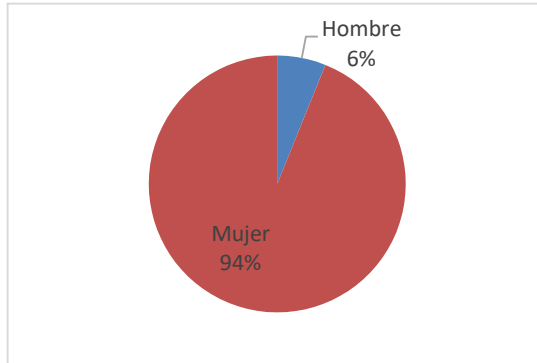
Fines de semana
No se trabaja los fines de semana
Se trabaja puntualmente el fin de semana
Se trabaja 1 fin de semana al mes
Se trabaja más de 1 fin de semana al mes

### 3. Análisis de datos.

#### Plantilla diferenciada por sexo

Sexo	Total personas	% por sexo
------	----------------	------------

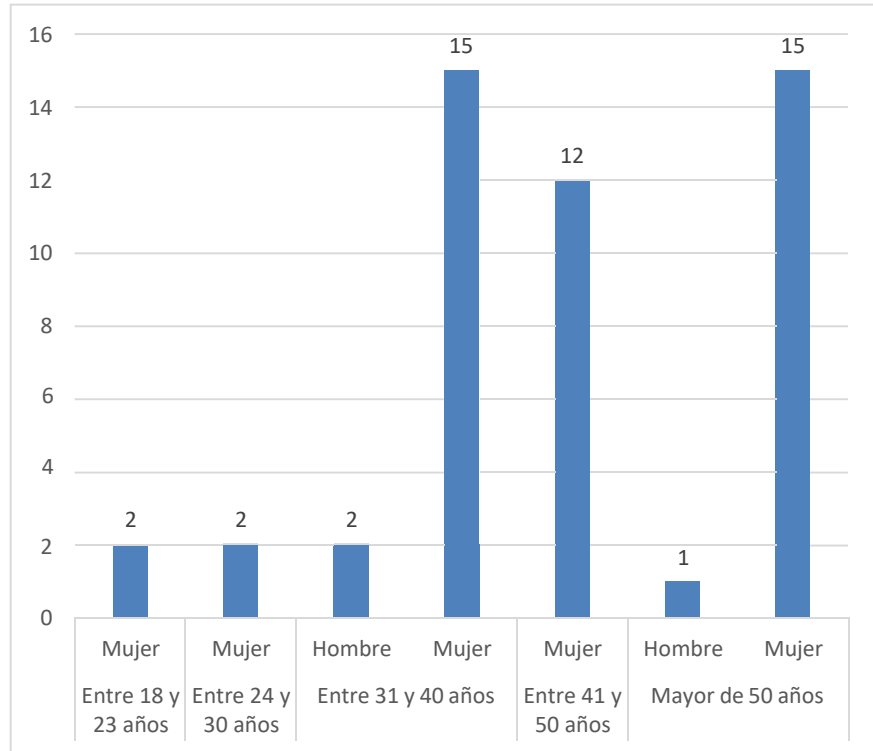
Hombre	3	6,12%
Mujer	46	93,88%
<b>Total general</b>	<b>49</b>	<b>100,00%</b>



En el caso de la plantilla de RESIDENCIA FUNDAMIFP, podemos decir que existe una plantilla feminizada (94% mujeres frente al 6% hombres).

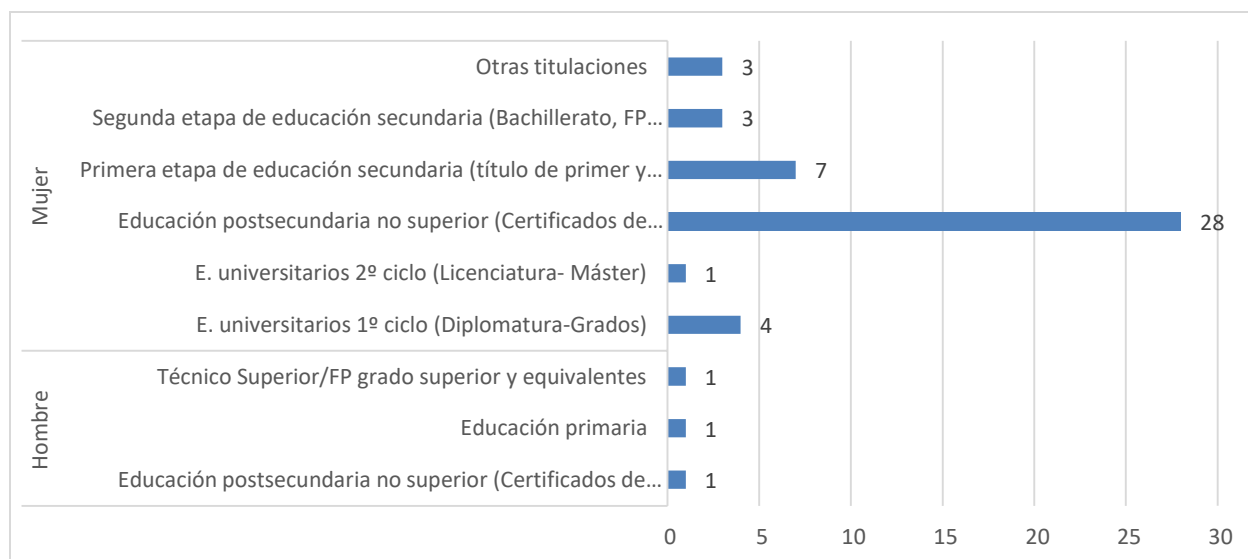
Personas por edad y sexo

Edad / sexo	Total personas
Entre 18 y 23 años	2
Mujer	2
Entre 24 y 30 años	2
Mujer	2
Entre 31 y 40 años	17
Hombre	2
Mujer	15
Entre 41 y 50 años	12
Mujer	12
Mayor de 50 años	16
Hombre	1
Mujer	15
<b>Total general</b>	<b>49</b>



Tanto en la gráfica como en la tabla se puede observar una clara tendencia en la contratación de mujeres, así como una mayor presencia de mujeres en plantilla que superan los 31 años.

Personas por sexo y nivel de estudios

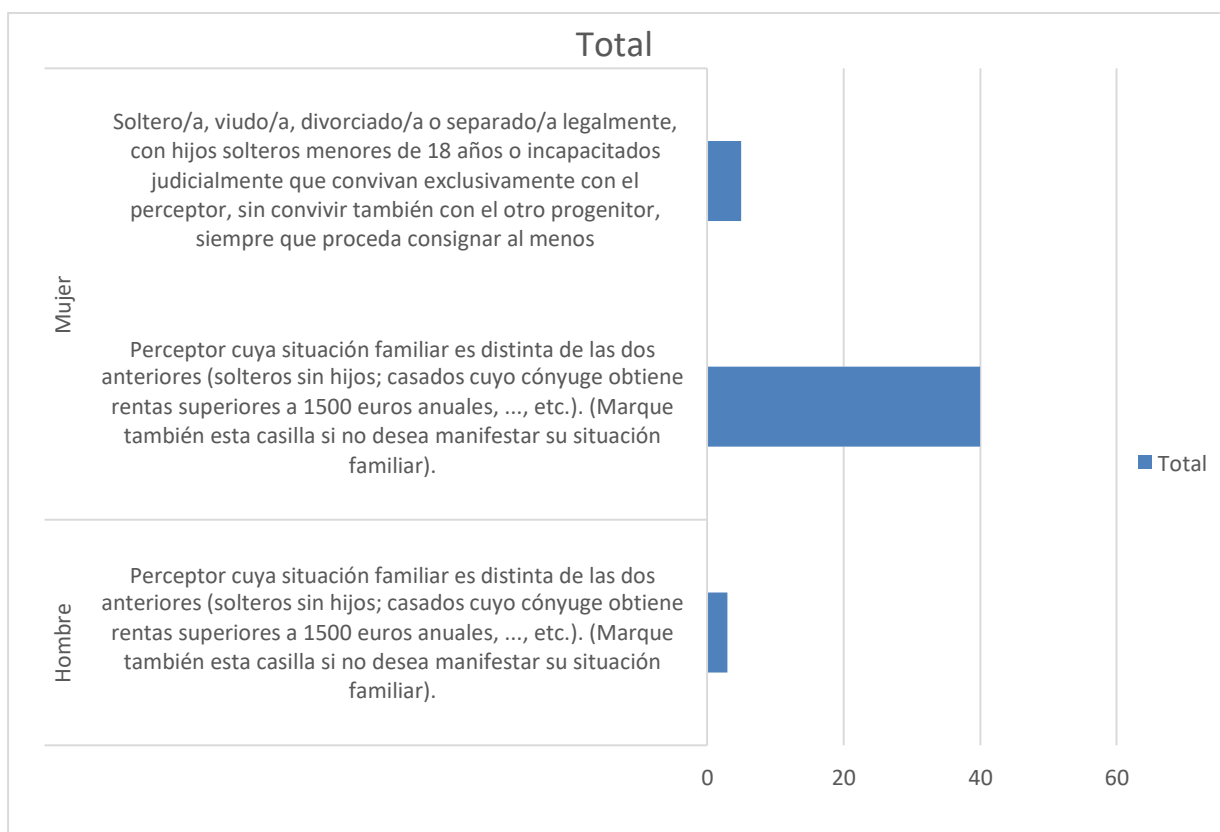


<b>Hombre</b>	<b>3</b>
E. universitarios 1º ciclo (Diplomatura-Grados)	0
E. Universitarios 3º ciclo (Doctorado)	0
Educación postsecundaria no superior (Certificados de Profesionalidad de nivel 3)	1
Educación primaria	1
Primera etapa de educación secundaria (título de primer y segundo ciclo de la ESO, EGB, Graduado Escolar, Certificados de profesionalidad nivel 1 y 2)	0
Segunda etapa de educación secundaria (Bachillerato, FP de grado medio, BUP, FPI y FPII)	0
Técnico Superior/FP grado superior y equivalentes	1
<b>Mujer</b>	<b>46</b>
E. universitarios 1º ciclo (Diplomatura-Grados)	4
E. universitarios 2º ciclo (Licenciatura- Máster)	1
Educación postsecundaria no superior (Certificados de Profesionalidad de nivel 3)	28
Primera etapa de educación secundaria (título de primer y segundo ciclo de la ESO, EGB, Graduado Escolar, Certificados de profesionalidad nivel 1 y 2)	7
Segunda etapa de educación secundaria (Bachillerato, FP de grado medio, BUP, FPI y FPII)	3
Otra situación	3
<b>Total general</b>	<b>49</b>

Si bien en la mayoría de los grados de estudios existe una clara tendencia a la disparidad de representación, en el apartado de estudios de la primera etapa de educación secundaria y de educación postsecundaria se encuentran la mayoría de las mujeres (7 y 28 respectivamente) y predominan sobre los hombres (7 frente a 1 y 28 frente a 1 respectivamente).

Personas por sexo y situación familiar

Etiquetas de fila	Total personas
<b>Hombre</b>	<b>3</b>
Perceptor cuya situación familiar es distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos; casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1500 euros anuales, etc.). (Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).	3
Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente, con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente que convivan exclusivamente con el perceptor, sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado "2. Hijos y otros descendientes...".	0
<b>Mujer</b>	<b>46</b>
Perceptor cuya situación familiar es distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos; casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1500 euros anuales, etc.). (Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).	41
Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente, con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente que convivan exclusivamente con el perceptor, sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado "2. Hijos y otros descendientes...".	5
<b>Total general</b>	<b>49</b>

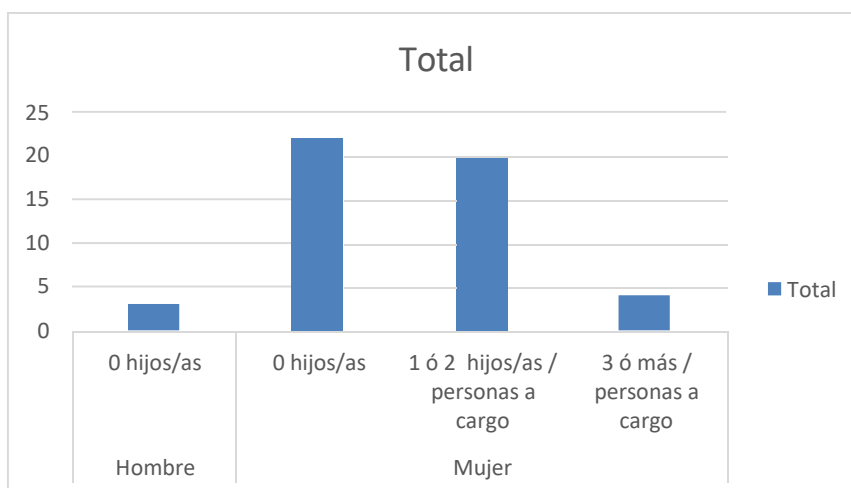




En este apartado no podemos destacar ninguna diferencia significativa ya que, en ambos casos, la mayoría se encuentra en la misma situación.

**Personas por sexo y número de hijos / personas al cargo**

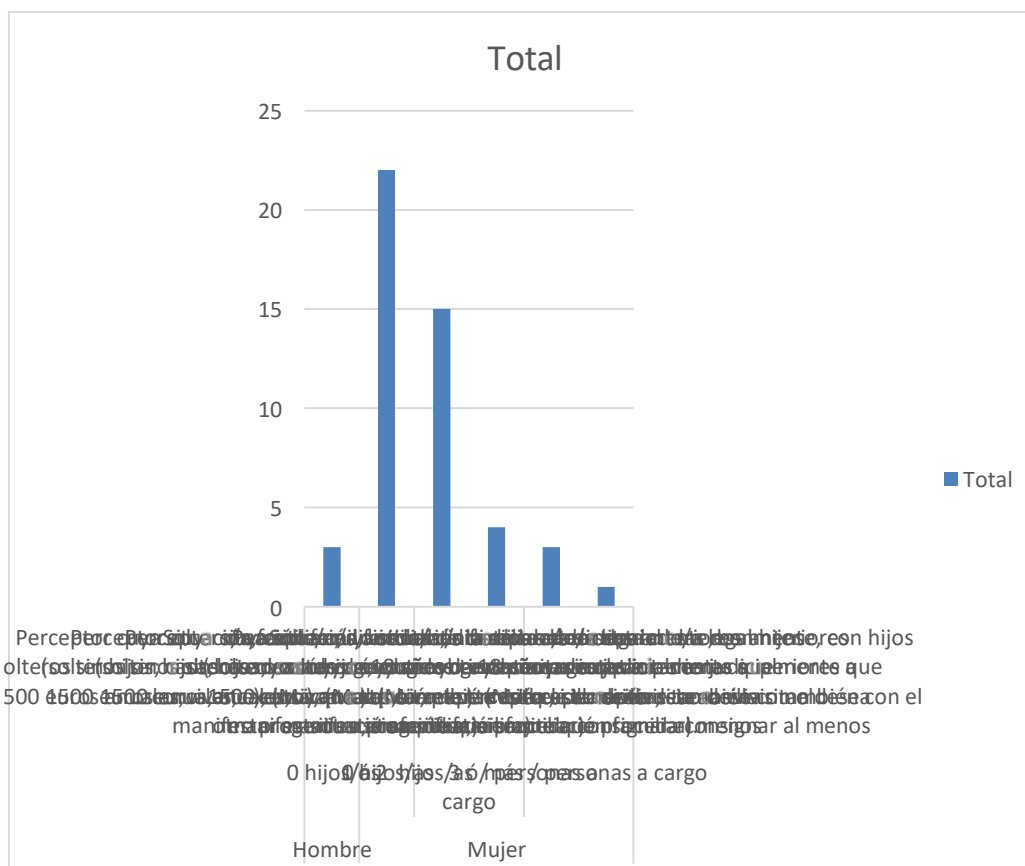
Etiquetas de fila	Total personas
<b>Hombre</b>	<b>3</b>
0 hijos/as	3
1 ó 2 hijos/as / personas a cargo	0
3 ó más / personas a cargo	0
<b>Mujer</b>	<b>46</b>
0 hijos/as	22
1 ó 2 hijos/as / personas a cargo	20
3 ó más / personas a cargo	4
<b>Total general</b>	<b>49</b>



En este apartado destacamos que hay más mujeres con hijos/as o personas a cargo que hombres, en concreto 20 mujeres frente a 0 hombres con 1 o 2 hijos/as o personas a cargo). Cabe mencionar que los 3 hombres tienen 0 hijos/as.

Personas por situación familiar y número de hijos/ personas al cargo

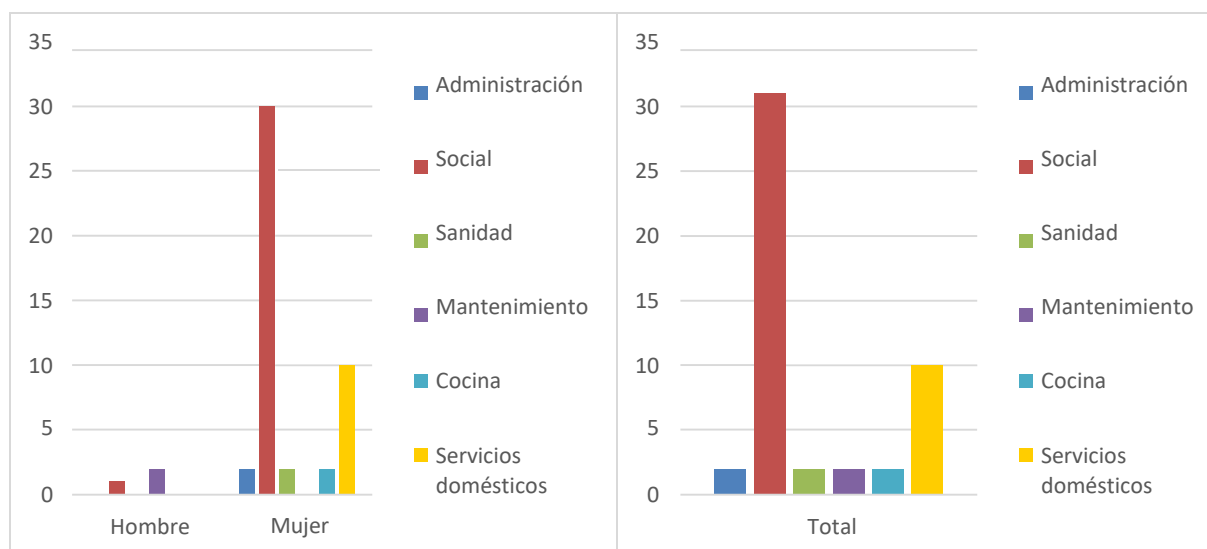
Etiquetas de fila	Total personas
<b>0 hijos/as</b>	25
Perceptor cuya situación familiar es distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos; casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1500 euros anuales, ..., etc.). (Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).	25
<b>1 ó 2 hijos/as / personas a cargo</b>	20
Perceptor cuya situación familiar es distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos; casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1500 euros anuales, ..., etc.). (Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).	16
Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente, con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente que convivan exclusivamente con el perceptor, sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado "2. Hijos y otros descendientes...".	4
<b>3 ó más / personas a cargo</b>	4
Perceptor cuya situación familiar es distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos; casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1500 euros anuales, ..., etc.). (Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).	3
Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente, con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente que convivan exclusivamente con el perceptor, sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado "2. Hijos y otros descendientes...".	1
<b>Total general</b>	<b>49</b>



En este apartado podemos destacar que la totalidad de las personas con 1 o más familiares al cargo son mujeres (24 frente a 0).

**Personas por área según sexo**

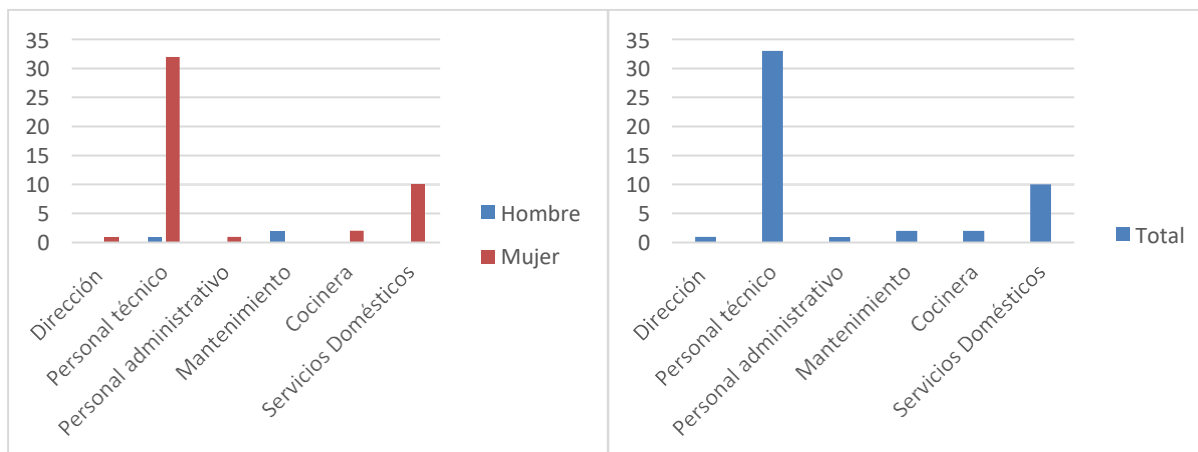
Valores	Sexo	Área						Servicios domésticos	Total general
		Admin.	Social	Sanidad	Mantenimiento	Cocina			
Total personas	Hombre	0	1	0	2	0	0	3	
	Mujer	2	30	2	0	2	10	46	
% por sexo	Hombre	0,00%	2,04%	0,00%	4,08%	0,00%	0,00%	6,12%	
	Mujer	4,08%	61,22%	4,08%	0,00%	4,08%	20,41%	93,88%	
<b>Total Total personas</b>		<b>2</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>49</b>	
<b>Total % por sexo</b>		<b>4,08%</b>	<b>63,27%</b>	<b>4,08%</b>	<b>4,08%</b>	<b>4,08%</b>	<b>20,41%</b>	<b>100,00%</b>	



En este caso, tanto en la tabla de datos generales como en las gráficas de distribución general y desagregadas por sexo, se observa una clara tendencia de mujeres en el área social.

Personas por categoría profesional según sexo

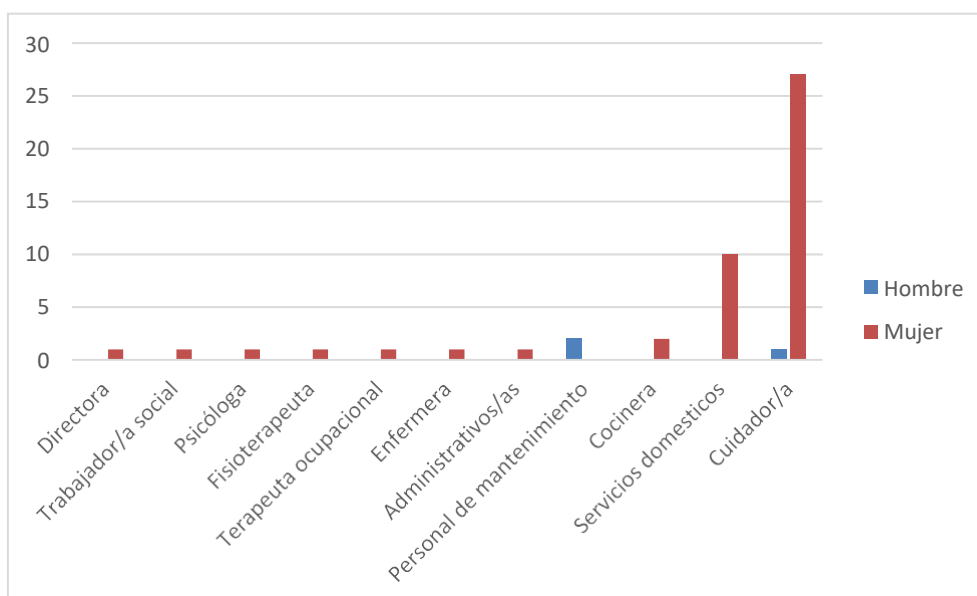
Valores	Categoría profesional	Sexo		
		Hombre	Mujer	Total general
Total personas	Dirección		1	1
	Personal técnico	1	32	33
	Personal administrativo		1	1
	Mantenimiento	2		2
	Cocinera		2	2
	Servicios Domésticos		10	10
% por sexo	Dirección	0,00%	2,04%	2,04%
	Personal técnico	2,04%	65,31%	67,35%
	Personal administrativo	0,00%	2,04%	2,04%
	Mantenimiento	4,08%	0,00%	4,08%
	Cocinera	0,00%	4,08%	4,08%
	Servicios Domésticos	0,00%	20,41%	20,41%
<b>Total Total personas</b>		<b>3</b>	<b>46</b>	<b>49</b>
<b>Total % por sexo</b>		<b>6,12%</b>	<b>93,88%</b>	<b>100,00%</b>

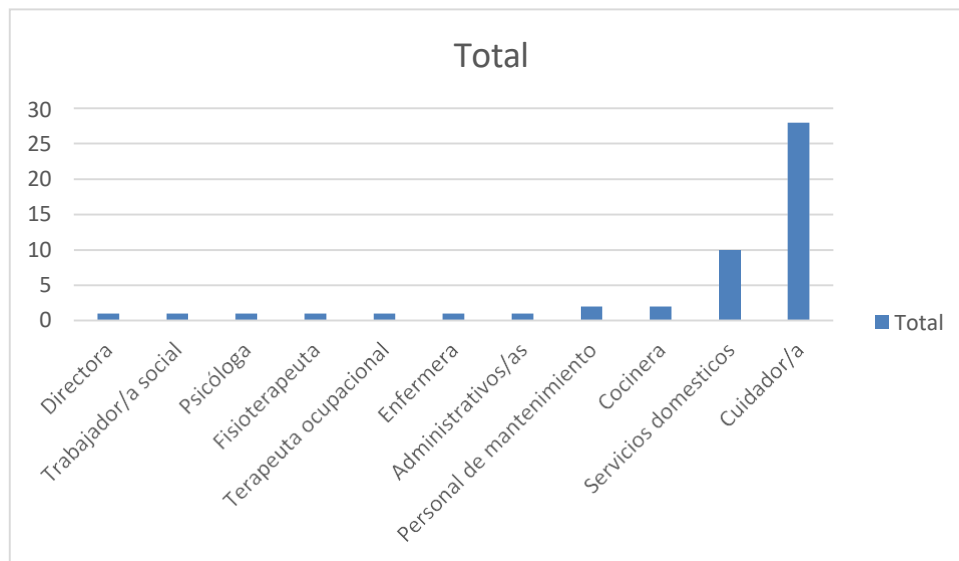


En este caso, tanto en la tabla de datos generales como en las gráficas de distribución general y desagregadas por sexo, se observa una clara tendencia de mujeres dentro de las categorías profesionales personal técnico y servicios domésticos.

Personas por puesto según sexo

Valores	Puesto	Sexo		Total general
		Hombre	Mujer	
Total personas	Directora		1	1
	Trabajador/a social		1	1
	Psicóloga		1	1
	Fisioterapeuta		1	1
	Terapeuta ocupacional		1	1
	Enfermera		1	1
	Administrativos/as		1	1
	Personal de mantenimiento	2		2
	Cocinera		2	2
	Servicios domésticos		10	10
	Cuidador/a	1	27	28
% por sexo	Directora	0,00%	2,04%	2,04%
	Trabajador/a social	0,00%	2,04%	2,04%
	Psicóloga	0,00%	2,04%	2,04%
	Fisioterapeuta	0,00%	2,04%	2,04%
	Terapeuta ocupacional	0,00%	2,04%	2,04%
	Enfermera	0,00%	2,04%	2,04%
	Administrativos/as	0,00%	2,04%	2,04%
	Personal de mantenimiento	4,08%	0,00%	4,08%
	Cocinera	0,00%	4,08%	4,08%
	Servicios domésticos	0,00%	20,41%	20,41%
	Cuidador/a	2,04%	55,10%	57,14%
<b>Total Total personas</b>		<b>3</b>	<b>46</b>	<b>49</b>
<b>Total % por sexo</b>		<b>6,12%</b>	<b>93,88%</b>	<b>100,00%</b>

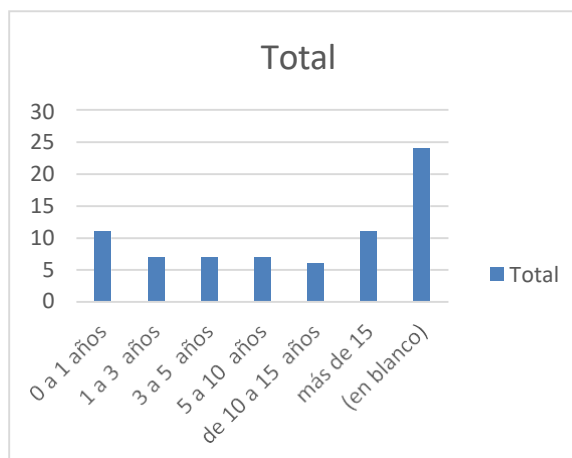
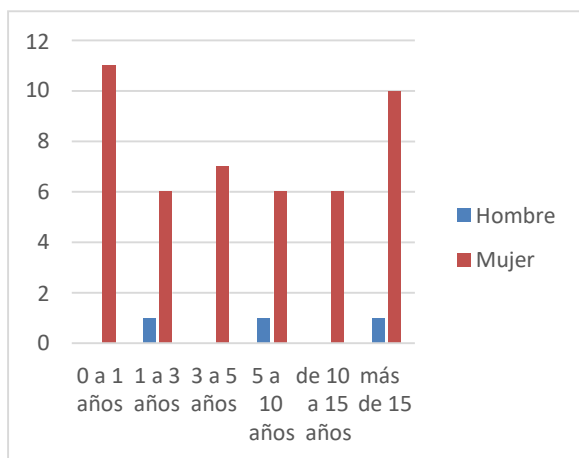




En el caso de la distribución de personas por puesto, podemos observar que existe una clara feminización en los puestos de trabajo de cuidador/a (27 mujeres frente a 1 hombre).

Personas por antigüedad según sexo

Valores	Antigüedad	Sexo		Total general
		Hombre	Mujer	
Total personas	0 a 1 años		11	11
	1 a 3 años	1	6	7
	3 a 5 años		7	7
	5 a 10 años	1	6	7
	de 10 a 15 años		6	6
	más de 15	1	10	11
% por sexo	0 a 1 años	0,00%	22,45%	22,45%
	1 a 3 años	2,04%	12,24%	14,29%
	3 a 5 años	0,00%	14,29%	14,29%
	5 a 10 años	2,04%	12,24%	14,29%
	de 10 a 15 años	0,00%	12,24%	12,24%
	más de 15	2,04%	20,41%	22,45%
<b>Total Total personas</b>		<b>3</b>	<b>46</b>	<b>49</b>
<b>Total % por sexo</b>		<b>6,12%</b>	<b>93,88%</b>	<b>100,00%</b>

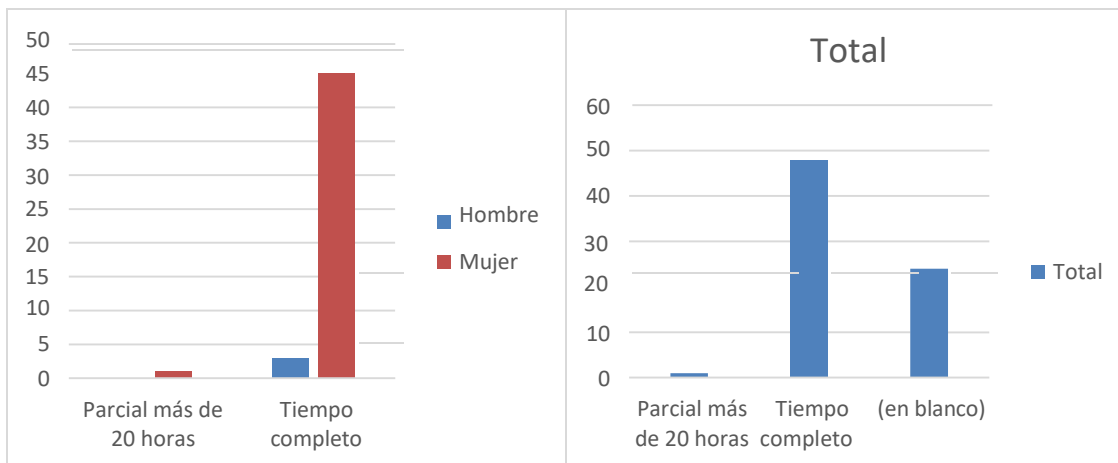


En este caso, tanto de la tabla de datos como de la gráfica podemos inferir que existen grandes diferencias en la distribución poblacional por antigüedad según sexo en la entidad, debido principalmente al mayor porcentaje de mujeres que de hombres.



Personas por sexo y tipo de jornada

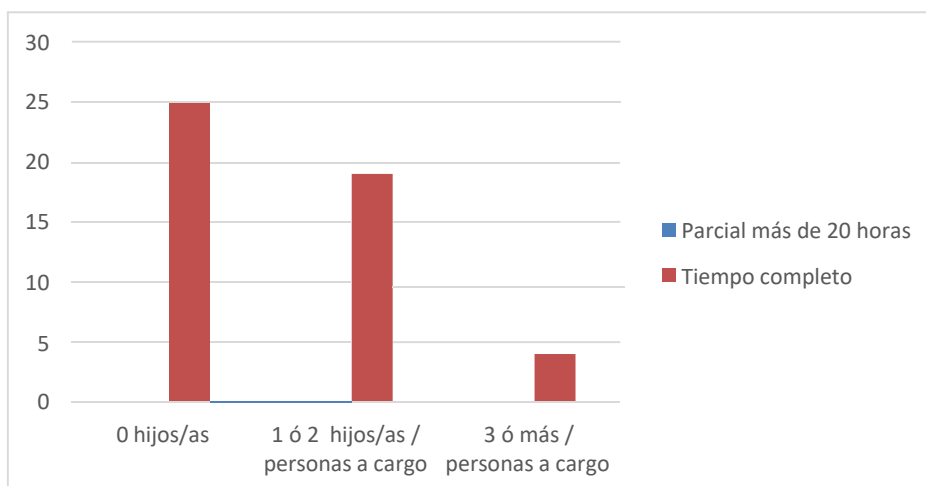
Valores	Tipo jornada	Sexo		
		Hombre	Mujer	Total general
Total personas	Parcial más de 20 horas		1	1
	Tiempo completo	3	45	48
% por sexo	Parcial más de 20 horas	0,00%	2,04%	2,04%
	Tiempo completo	6,12%	91,84%	97,96%
<b>Total Total personas</b>		<b>3</b>	<b>46</b>	<b>49</b>
<b>Total % por sexo</b>		<b>6,12%</b>	<b>93,88%</b>	<b>100,00%</b>



En el caso de la distribución de personas por tipo de jornada podemos observar que la distribución del tipo de jornada es similar para ambos sexos (ambos se encuentran a tiempo completo), salvo una mujer que se encuentra a jornada parcial más de 20 horas.

Personas por tipo de jornada y familiares al cargo

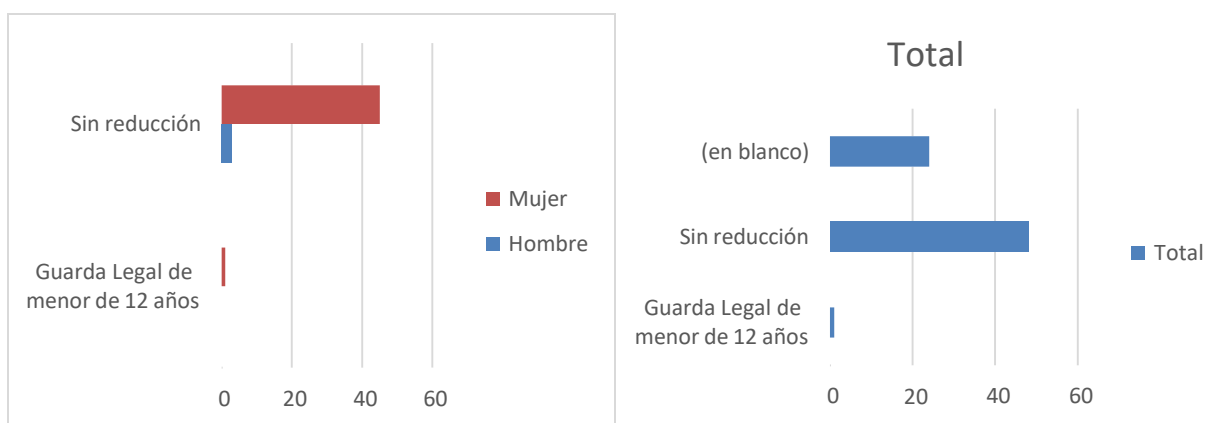
Valores	Descendientes /Personas a cargo	Tipo jornada		Total general
		Parcial más de 20 horas	Tiempo completo	
Total personas	0 hijos/as		25	25
	1 o 2 hijos/as / personas a cargo	1	19	20
	3 o más / personas a cargo		4	4
% por sexo	0 hijos/as	0,00%	51,02%	51,02%
	1 o 2 hijos/as / personas a cargo	2,04%	38,78%	40,82%
	3 o más / personas a cargo	0,00%	8,16%	8,16%
<b>Total Total personas</b>		<b>1</b>	<b>48</b>	<b>49</b>
<b>Total % por sexo</b>		<b>2,04%</b>	<b>97,96%</b>	<b>100,00%</b>



En cuanto a la relación existente entre el tipo de jornada y familiares al cargo podemos observar que, en la mayoría de los casos, las personas al cargo no condicionan en el tipo de jornada de contratación, salvo un pequeño porcentaje, en el que la trabajadora con 1 o 2 hijos/as o personas a cargo tiene jornada parcial más de 20 horas.

Personas por sexo y reducción de jornada

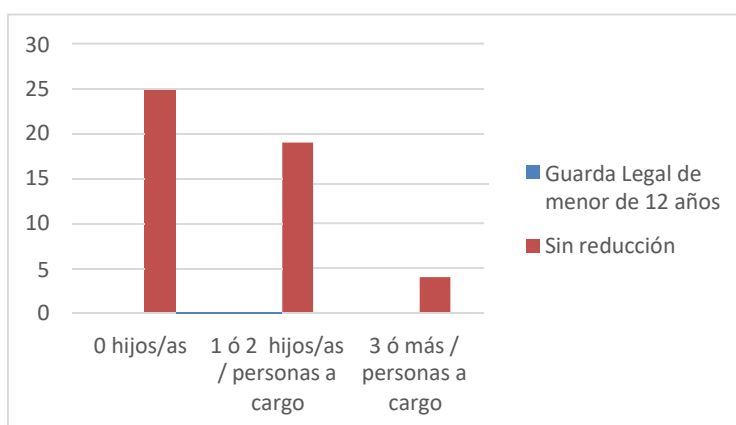
Valores	Reducción jornada	Sexo		Total general
		Hombre	Mujer	
Total personas	Guarda Legal de menor de 12 años		1	1
	Sin reducción	3	45	48
% por sexo	Guarda Legal de menor de 12 años	0,00%	2,04%	2,04%
	Sin reducción	6,12%	91,84%	97,96%
<b>Total Total personas</b>		<b>3</b>	<b>46</b>	<b>49</b>
<b>Total % por sexo</b>		<b>6,12%</b>	<b>93,88%</b>	<b>100,00%</b>



En cuanto a la relación existente entre el tipo de jornada y familiares al cargo podemos observar que, en la mayor parte de los casos, las personas al cargo no condicionan el tipo de jornada de contratación.

Personas por reducción de jornada y familiares al cargo

Descendientes /Personas a cargo	Valores	Reducción jornada		Total general
		Guarda Legal de menor de 12 años	Sin reducción	
0 hijos/as	Total personas		25	25
	% por sexo	0,00%	51,02%	51,02%
1 ó 2 hijos/as / personas a cargo	Total personas	1	19	20
	% por sexo	2,04%	38,78%	40,82%
3 ó más / personas a cargo	Total personas		4	4
	% por sexo	0,00%	8,16%	8,16%
<b>Total Total personas</b>		<b>1</b>	<b>48</b>	<b>49</b>
<b>Total % por sexo</b>		<b>2,04%</b>	<b>97,96%</b>	<b>100,00%</b>



Al estudiar la relación existente entre el sexo, las reducciones de jornada y los familiares al cargo, podemos observar, especialmente en los rasgos inferiores de personas al cargo que, es la trabajadora con personas a su cargo quien realiza jornada reducida.

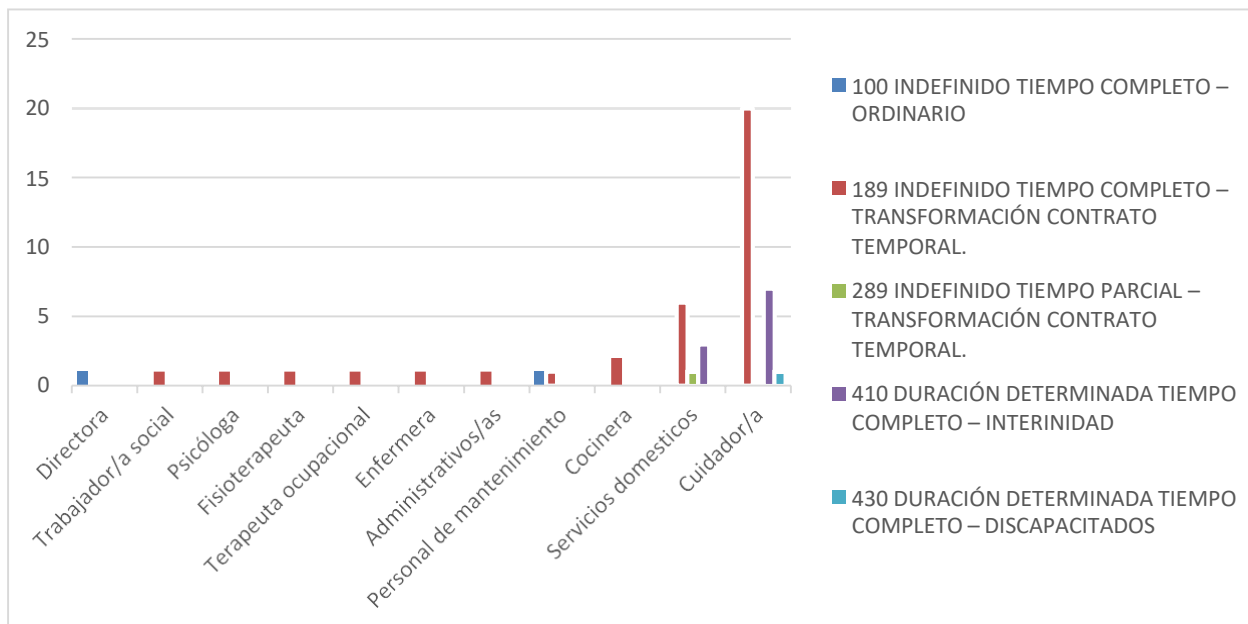
## Personas por puesto, reducción de jornada, familiares al cargo

Total personas	Descendientes /Personas a cargo	Reducción jornada	Sexo		Total general
			Hombre	Mujer	
Directora	0 hijos/as	Sin reducción		1	1
	<b>Total 0 hijos/as</b>			<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Directora</b>				<b>1</b>	<b>1</b>
Trabajador/a social	1 ó 2 hijos/as / personas a cargo	Sin reducción		1	1
	<b>Total 1 ó 2 hijos/as / personas a cargo</b>			<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Trabajador/a social</b>				<b>1</b>	<b>1</b>
Psicóloga	1 ó 2 hijos/as / personas a cargo	Sin reducción		1	1
	<b>Total 1 ó 2 hijos/as / personas a cargo</b>			<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Psicóloga</b>				<b>1</b>	<b>1</b>
Fisioterapeuta	0 hijos/as	Sin reducción		1	1
	<b>Total 0 hijos/as</b>			<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Fisioterapeuta</b>				<b>1</b>	<b>1</b>
Terapeuta ocupacional	1 ó 2 hijos/as / personas a cargo	Sin reducción		1	1
	<b>Total 1 ó 2 hijos/as / personas a cargo</b>			<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Terapeuta ocupacional</b>				<b>1</b>	<b>1</b>
Enfermera	1 ó 2 hijos/as / personas a cargo	Sin reducción		1	1
	<b>Total 1 ó 2 hijos/as / personas a cargo</b>			<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Enfermera</b>				<b>1</b>	<b>1</b>
Administrativos/as	3 ó más / personas a cargo	Sin reducción		1	1
	<b>Total 3 ó más / personas a cargo</b>			<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Administrativos/as</b>				<b>1</b>	<b>1</b>
Personal de mantenimiento	0 hijos/as	Sin reducción		2	2
	<b>Total 0 hijos/as</b>			<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Total Personal de mantenimiento</b>				<b>2</b>	<b>2</b>
Cocinera	0 hijos/as	Sin reducción		1	1
	<b>Total 0 hijos/as</b>			<b>1</b>	<b>1</b>
	1 ó 2 hijos/as / personas a cargo	Sin reducción		1	1
	<b>Total 1 ó 2 hijos/as / personas a cargo</b>			<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Cocinera</b>				<b>2</b>	<b>2</b>
Servicios domesticos	0 hijos/as	Sin reducción		5	5
	<b>Total 0 hijos/as</b>			<b>5</b>	<b>5</b>
	1 ó 2 hijos/as / personas a cargo	Sin reducción		5	5
	<b>Total 1 ó 2 hijos/as / personas a cargo</b>			<b>5</b>	<b>5</b>

<b>Total Servicios domesticos</b>			<b>10</b>	<b>10</b>	
Cuidador/a	0 hijos/as	Sin reducción	1	14	15
	<b>Total 0 hijos/as</b>		<b>1</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
	1 ó 2 hijos/as / personas a cargo	Guarda Legal de menor de 12 años		1	1
		Sin reducción		9	9
	<b>Total 1 ó 2 hijos/as / personas a cargo</b>			<b>10</b>	<b>10</b>
	3 ó más / personas a cargo	Sin reducción		3	3
<b>Total 3 ó más / personas a cargo</b>			<b>3</b>	<b>3</b>	
<b>Total Cuidador/a</b>			<b>1</b>	<b>27</b>	<b>28</b>
<b>Total general</b>			<b>3</b>	<b>46</b>	<b>49</b>

Personas por tipo de contrato y puesto

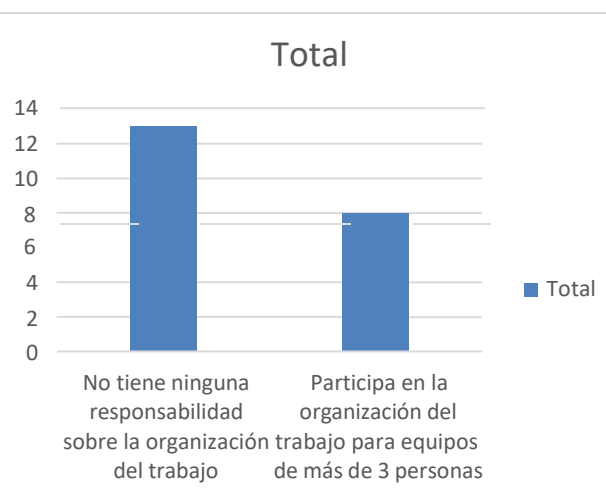
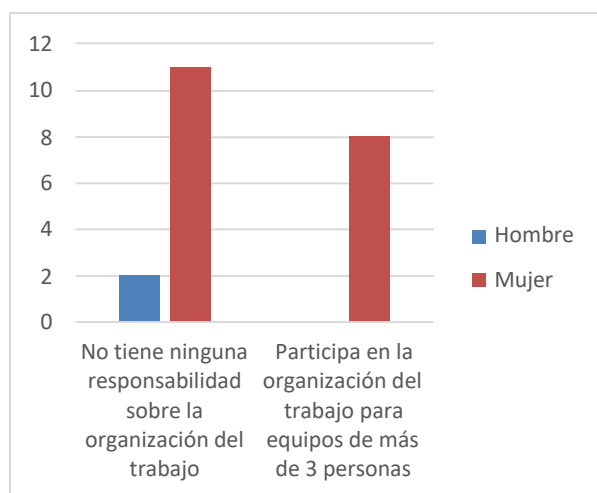
Valores	Puesto	Tipo c					Total general
		100 INDE	189 INDE	289 INDEFINID	410 DURACIÓN DETER	430 DURACIÓN DETERMINADA	
Total personas	Directora	1					1
	Trabajador/a social		1				1
	Psicóloga		1				1
	Fisioterapeuta		1				1
	Terapeuta ocupacional		1				1
	Enfermera		1				1
	Administrativos/as		1				1
	Personal de mantenimiento	1	1				2
	Cocinera		2				2
	Servicios domesticos		6	1	3		10
% por sexo	Cuidador/a		20		7	1	28
	Directora	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,04%
	Trabajador/a social	0,00%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	2,04%
	Psicóloga	0,00%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	2,04%
	Fisioterapeuta	0,00%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	2,04%
	Terapeuta ocupacional	0,00%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	2,04%
	Enfermera	0,00%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	2,04%
	Administrativos/as	0,00%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	2,04%
	Personal de mantenimiento	2,04%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	4,08%
	Cocinera	0,00%	4,08%	0,00%	0,00%	0,00%	4,08%
Servicios domesticos	0,00%	12,24%	2,04%	6,12%	0,00%	20,41%	
Cuidador/a	0,00%	40,82%	0,00%	14,29%	2,04%	57,14%	
<b>Total Total personas</b>		<b>2</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>49</b>
<b>Total % por sexo</b>		<b>4,08%</b>	<b>71,43%</b>	<b>2,04%</b>	<b>20,41%</b>	<b>2,04%</b>	<b>100,00%</b>



En este apartado se observa que la mayor parte de los contratos indefinidos tiempo completo – transformación contrato temporal, corresponden al puesto de cuidador/a.

Personas por sexo y responsabilidad

Valores	Responsabilidad	Sexo		Total general
		Hombre	Mujer	
Total personas	No tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo	2	11	13
	Participa en la organización del trabajo para equipos de más de 3 personas		8	8
	(en blanco)	1	27	28
% por sexo	No tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo	4,08%	22,45%	26,53%
	<b>Participa</b> en la organización del trabajo para equipos de más de 3 personas	<b>0,00%</b>	<b>16,33%</b>	<b>16,33%</b>
	<b>(en blanco)</b>	<b>2,04%</b>	<b>55,10%</b>	<b>57,14%</b>

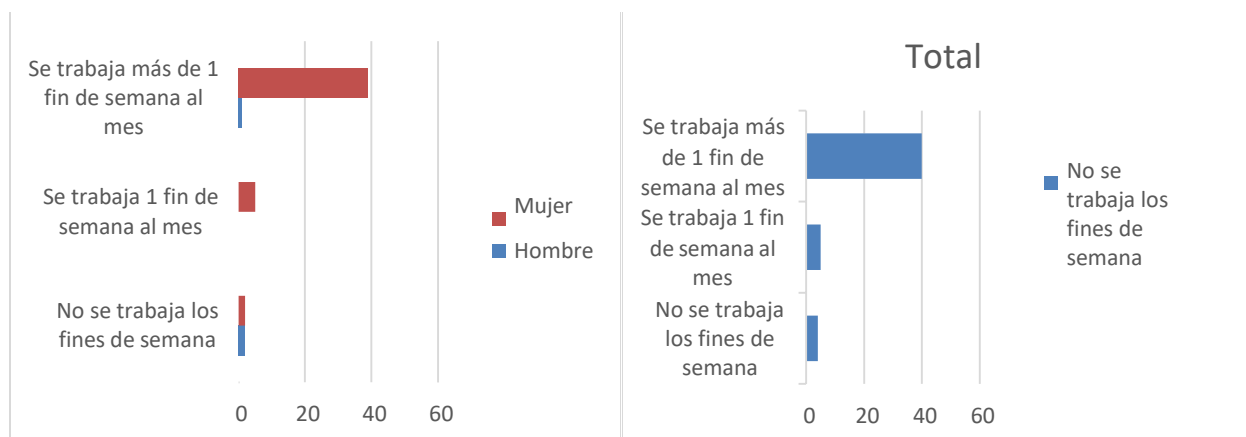


En este caso, al estudiar la relación entre la responsabilidad asumida y el sexo, podemos ver que existe una tendencia a que la responsabilidad sea asumida mayoritariamente por mujeres (8 frente a 0 en los casos en los que participan en la organización del trabajo para equipos de más de 3 personas). La totalidad de los hombres no tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo.



**Personas por sexo y trabajo fines de semana**

Valores	Trabajo fines de semana	Sexo		Total general
		Hombre	Mujer	
Total personas	No se trabaja los fines de semana	2	2	4
	Se trabaja 1 fin de semana al mes		5	5
	Se trabaja más de 1 fin de semana al mes	1	39	40
% por sexo	No se trabaja los fines de semana	4,08%	4,08%	8,16%
	Se trabaja 1 fin de semana al mes	0,00%	10,20%	10,20%
	Se trabaja más de 1 fin de semana al mes	2,04%	79,59%	81,63%
<b>Total Total personas</b>		<b>3</b>	<b>46</b>	<b>49</b>
<b>Total % por sexo</b>		<b>6,12%</b>	<b>93,88%</b>	<b>100,00%</b>



En relación al trabajo de fines de semana con la variable sexo de la persona trabajadora, debemos reseñar que este tipo de tareas de fin de semana son realizadas principalmente por las mujeres de la plantilla.

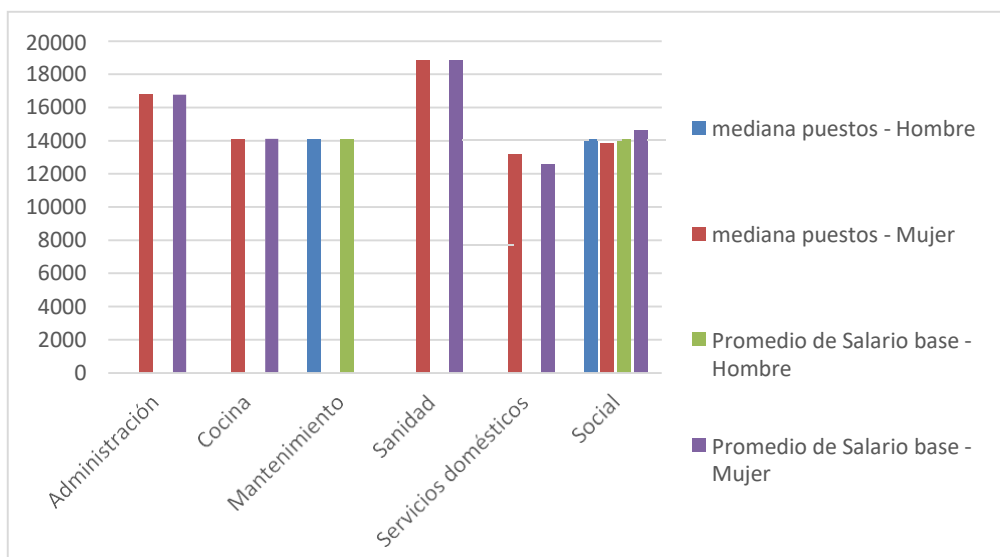
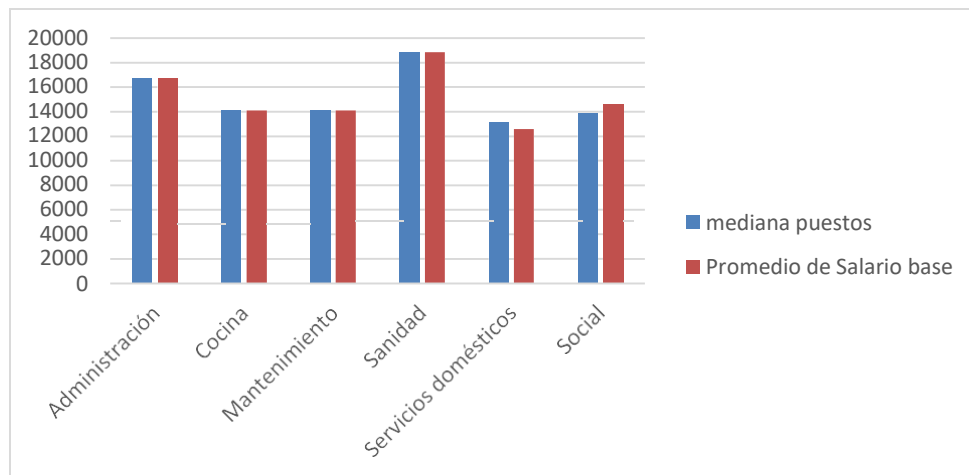
## Salario base

Salario base	Valores	Sexo		Total general
		Hombre	Mujer	
20.206,32 €	Media		20206,32	20206,32
	Cuenta de Persona		1	1
19.098,60 €	Media		19098,6	19098,6
	Cuenta de Persona		1	1
25.015,32 €	Media		25015,32	25015,32
	Cuenta de Persona		1	1
19.078,20 €	Media		19078,2	19078,2
	Cuenta de Persona		1	1
18.819,48 €	Media		18819,48	18819,48
	Cuenta de Persona		1	1
18.620,04 €	Media		18620,04	18620,04
	Cuenta de Persona		1	1
13.348,56 €	Media		13348,56	13348,56
	Cuenta de Persona		1	1
15.173,28 €	Media	15173,28		15173,28
	Cuenta de Persona	1		1
13.020,00 €	Media	13020	13020	13020
	Cuenta de Persona	1	1	2
14.213,16 €	Media		14213,16	14213,16
	Cuenta de Persona		1	1
14.008,56 €	Media		14008,56	14008,56
	Cuenta de Persona		4	4
14.067,12 €	Media		14067,12	14067,12
	Cuenta de Persona		1	1
13.159,44 €	Media		13159,44	13159,44
	Cuenta de Persona		2	2
13.261,80 €	Media		13261,8	13261,8
	Cuenta de Persona		1	1

13.287,84 €	Media	13287,84	13287,84
	Cuenta de Persona	1	1
10.333,92 €	Media	10333,92	10333,92
	Cuenta de Persona	1	1
13.860,00 €	Media	13860	13860
	Cuenta de Persona	16	16
11.359,44 €	Media	11359,44	11359,44
	Cuenta de Persona	1	1
10.254,60 €	Media	10254,6	10254,6
	Cuenta de Persona	1	1
14.150,28 €	Media	14150,28	14150,28
	Cuenta de Persona	2	2
14.216,76 €	Media	14216,76	14216,76
	Cuenta de Persona	5	5
14.117,52 €	Media	14117,52	14117,52
	Cuenta de Persona	1	1
12.704,40 €	Media	12704,4	12704,4
	Cuenta de Persona	1	1
14.216,72 €	Media	14216,72	14216,72
	Cuenta de Persona	1	1
<b>Total Media</b>		<b>14103,6</b>	<b>14443,54348</b>
<b>Total Cuenta de Persona</b>		<b>3</b>	<b>46</b>
			<b>49</b>

Salario base por área

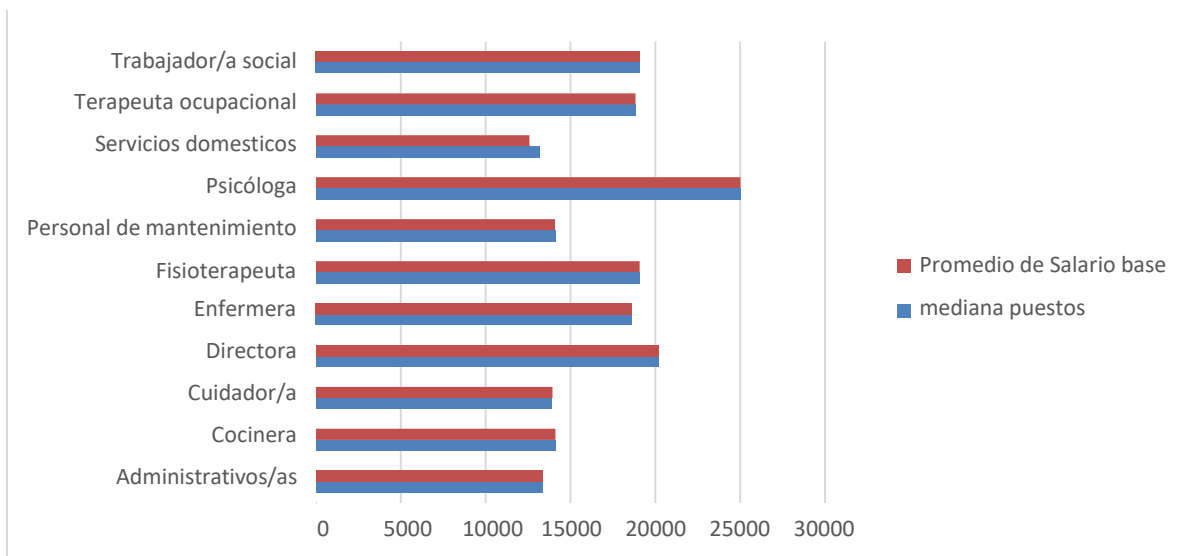
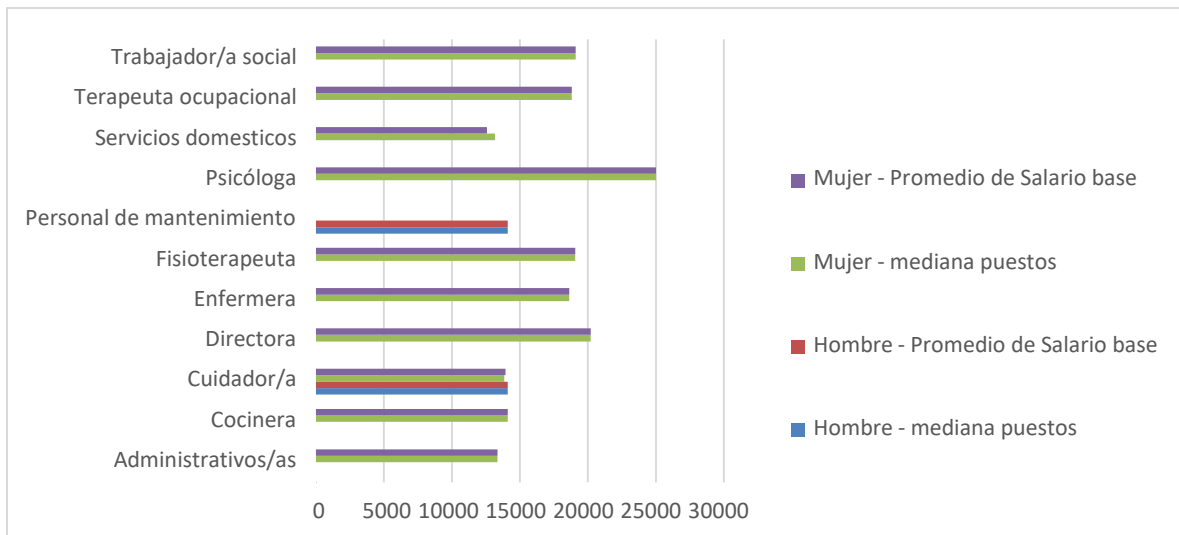
Etiquetas de fila	Etiquetas de columna		Hombre		Mujer		Total media	Total Recue	Total Prome	
	mediana p	Recuento	mediana p	Recuento	mediana p	Recuento				
Administración					16777,44	2	16777,44	16777,44	2	16777,44
Cocina					14110,86	2	14110,86	14110,86	2	14110,86
Mantenimiento	14096,64	2	14096,64				14096,64	14096,64	2	14096,64
Sanidad					18849,12	2	18849,12	18849,12	2	18849,12
Servicios domésticos					13159,44	10	12576,36	13159,44	10	12576,36
Social	14117,52	1	14117,52	13860	30	14638,81867	13860	13860	31	14622,0026
<b>Total general</b>	<b>14117,52</b>	<b>3</b>	<b>14103,6</b>	<b>13860</b>	<b>46</b>	<b>14443,54348</b>	<b>13860</b>	<b>13860</b>	<b>49</b>	<b>14422,7306</b>



En todas las áreas podemos considerar, tanto las medias como las medianas, parejas y sin apreciar ninguna desviación del salario base a favor de ningún género en concreto.

Salario base por puesto

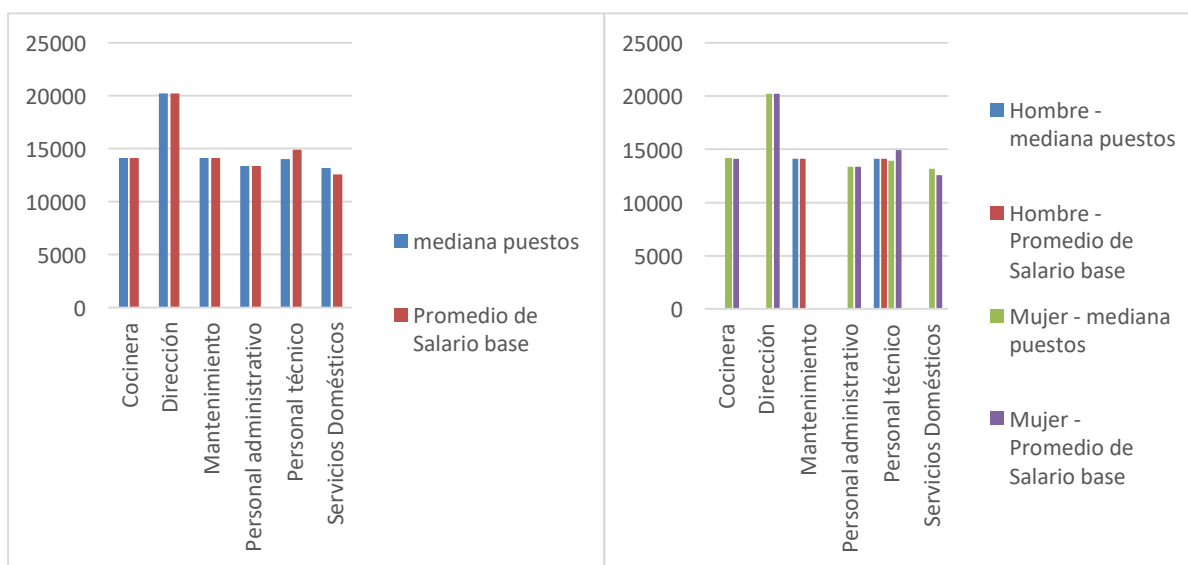
Etiquetas de columna		Hombre		Mujer		Total med	Total Recuent	Total Promed
Etiquetas de fila	mediana puestos	Recuento de	Promedio de mediana	Recuento de P	Promedio de Salario base			
Administrativos/as			13348,6	1	13348,56	13348,56	1	13348,56
Cocinera			14110,9	2	14110,86	14110,86	2	14110,86
Cuidador/a	14117,52	1	14117,52	27	13934,48741	13860	28	13941,0243
Directora			20206,3	1	20206,32	20206,32	1	20206,32
Enfermera			18620	1	18620,04	18620,04	1	18620,04
Fisioterapeuta			19078,2	1	19078,2	19078,2	1	19078,2
Personal de manteni	14096,64	2	14096,64			14096,64	2	14096,64
Psicóloga			25015,3	1	25015,32	25015,32	1	25015,32
Servicios domesticos			13159,4	10	12576,36	13159,44	10	12576,36
Terapeuta ocupacional			18819,5	1	18819,48	18819,48	1	18819,48
Trabajador/a social			19098,6	1	19098,6	19098,6	1	19098,6
<b>Total general</b>	<b>14117,52</b>	<b>3</b>	<b>14103,6</b>	<b>13860</b>	<b>46</b>	<b>14443,54348</b>	<b>13860</b>	<b>49</b>



Del estudio de estos parámetros no se observa la existencia de brecha salarial entre el personal de ninguno de los puestos de trabajo.

Salario base por categoría

Etiquetas de fila	Etiquetas de columna		Hombre		Mujer		Total median	Total Rec	Total Promedio de
	mediana puestos	Recuento de	Promedio de	mediana p	Recuento	Promedio de Salario base			
Cocinera					14110,86	2	14110,86	2	14110,86
Dirección					20206,32	1	20206,32	1	20206,32
Mantenimiento	14096,64	2	14096,64				14096,64	2	14096,64
Personal administrativo					13348,56	1	13348,56	1	13348,56
Personal técnico	14117,52	1	14117,52	13934,28	32	14901,9625	14008,56	33	14878,19152
Servicios Domésticos					13159,44	10	12576,36	10	12576,36
<b>Total general</b>	<b>14117,52</b>	<b>3</b>	<b>14103,6</b>	<b>13860</b>	<b>46</b>	<b>14443,54348</b>	<b>13860</b>	<b>49</b>	<b>14422,73061</b>



Análogamente y relacionado con lo que veíamos en la página anterior, tampoco se observa ninguna diferencia entre el salario base del personal por categoría.

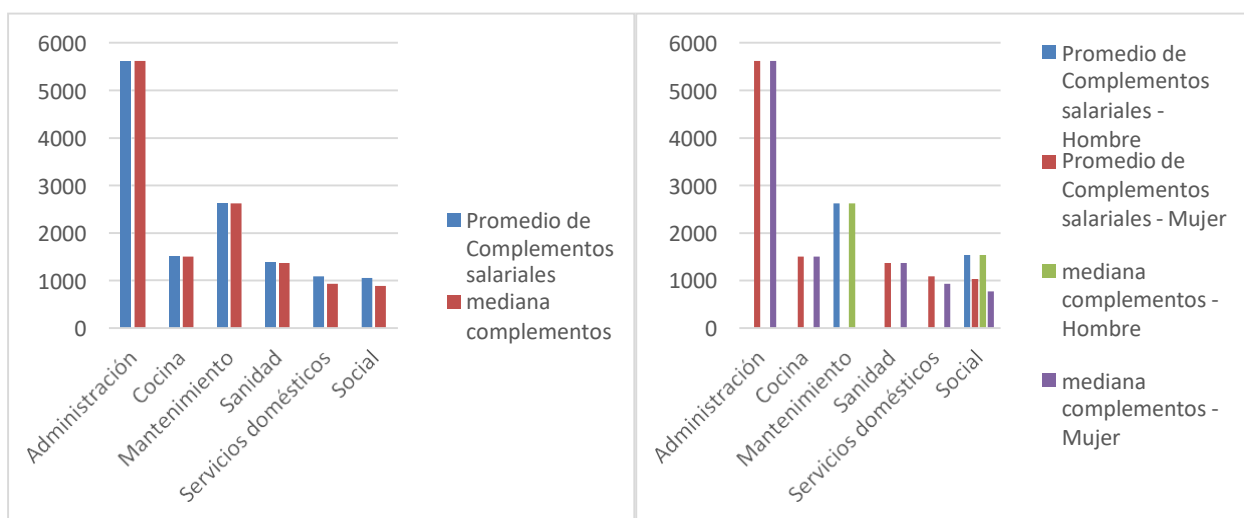
### Complementos generales

Cuenta de Persona Complementos salariales	Sexo		Total general
	Hombre	Mujer	
- €		1	1
9.517,80 €		1	1
2.871,48 €		1	1
3.091,80 €		1	1
2.749,20 €		1	1
1.575,00 €		1	1
1.731,24 €		1	1
4.275,96 €	1		1
980,04€	1	1	2
2.118,24 €		1	1
891,00€		4	4
2.056,68 €		1	1
894,60€		2	2
1.486,80 €		2	2
1.643,04 €		1	1
655,80€		1	1
140,04€		14	14
654,84€		1	1
652,20€		1	1
1.741,32 €		2	2
2.140,32 €		6	6
196,92€		1	1
1.943,40 €		1	1
1.544,40 €	1		1
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>46</b>	<b>49</b>



**Complementos por área**

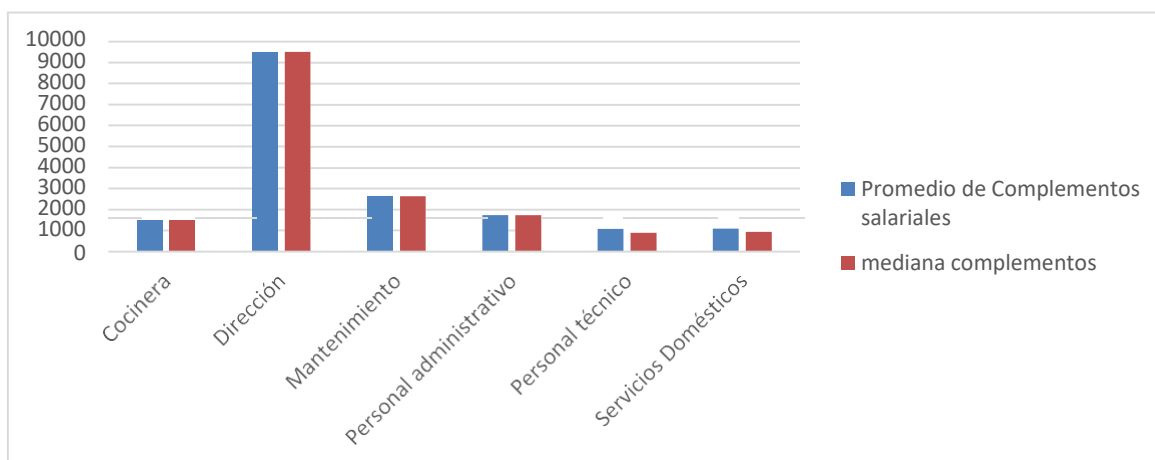
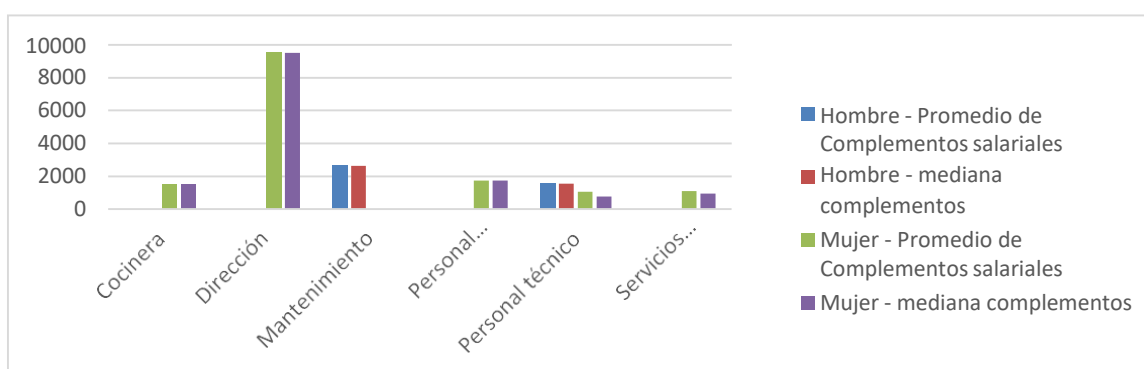
Etiquetas de col		Hombre			Mujer			Total Recuen	Total Promedi	Total media
Etiquetas de fil	Recuento de Perso	Promedio de Com	mediana complem	Recuento de Perso	Promedio de Com	mediana complementos				
Administración				2	5624,52	5624,52	2	5624,52	5624,52	
Cocina				2	1504,62	1504,62	2	1504,62	1504,62	
Mantenimiento	2	2628	2628				2	2628	2628	
Sanidad				2	1374,6	1374,6	2	1374,6	1374,6	
Servicios domésticos				10	1089,324	937,32	10	1089,324	937,32	
Social	1	1544,4	1544,4	30	1038,296	771,6	31	1054,621935	891	
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>2266,8</b>	<b>1544,4</b>	<b>46</b>	<b>1283,686957</b>	<b>892,8</b>	<b>49</b>	<b>1343,877551</b>	<b>894,6</b>	



Al estudiar los complementos salariales se observa que la mayor parte de los mismos están relacionados con el área de administración, ocupado en su totalidad por mujeres. Dentro del área social, el promedio y la mediana de complementos salariales aparecen a favor de los hombres, lo que se puede justificar como percepciones vinculadas a complementos de desarrollo profesional regulados por el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. Este complemento consta de dos niveles de desarrollo (uno corresponde al 7,5% y otro al 5,5% del salario base) y se aplica a cada trabajador en función de la fecha de su incorporación a la empresa.

**Complementos por categoría profesional**

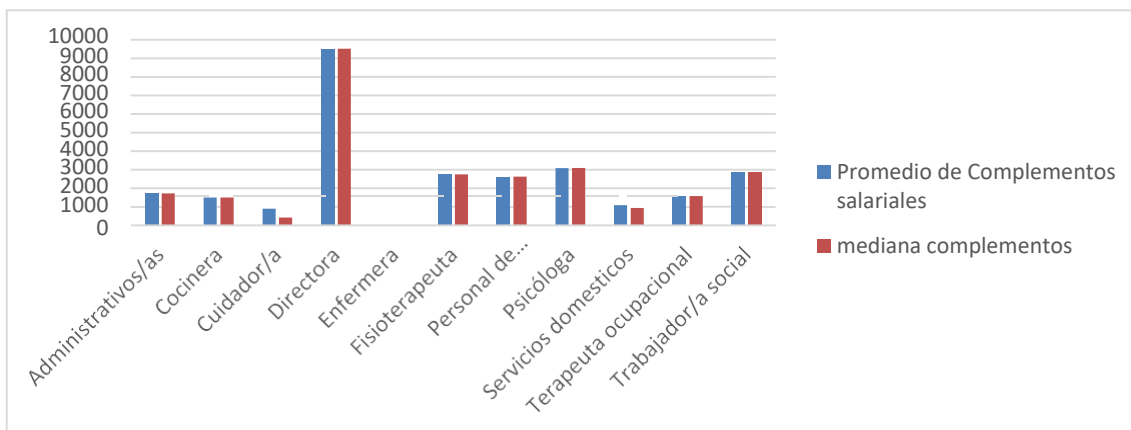
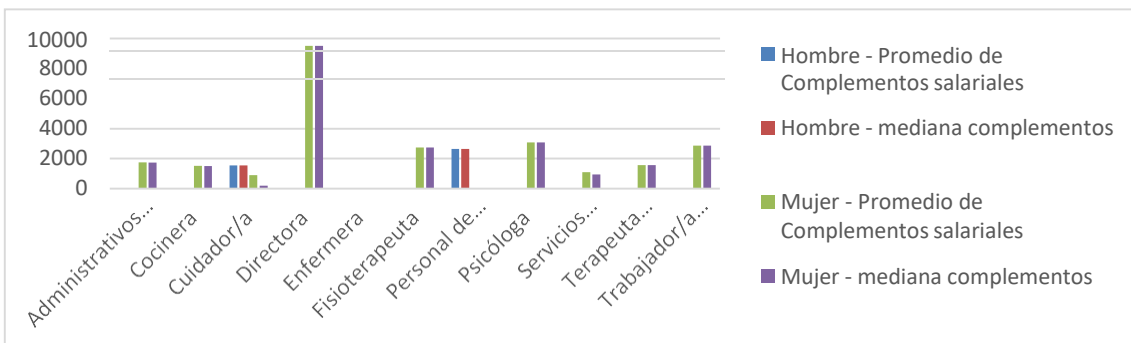
Etiqueta	Hombre	Mujer		Total Rec	Total Promedio de	Total mediana com
Etiquetas de fil	Recuento	d Promedio de Com	mediana	Recuento	Promedio d	mediana complementos
Cocinera				2	1504,62	1504,62
Dirección				1	9517,8	9517,8
Mantenimiento	2	2628	2628			
Personal administrativo				1	1731,24	1731,24
Personal técnico	1	1544,4	1544,4	32	1059,315	771,6
Servicios Domésticos				10	1089,324	937,32
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>2266,8</b>	<b>1544,4</b>	<b>46</b>	<b>1283,687</b>	<b>892,8</b>
						<b>49</b>
						<b>1343,877551</b>
						<b>894,6</b>



En este apartado detectamos que la mayor parte de los complementos se encuentran dentro de la categoría profesional de dirección, ocupada principalmente por mujeres. Comparando por sexo, observamos que el promedio y la mediana de los complementos salariales se encuentran a favor de los hombres en la categoría de personal técnico, pudiéndose justificar por los complementos de desarrollo profesional comentados en la página anterior.

Complementos por puesto de trabajo

Etiquetas de fi	Etiquetas de co	Hombre	Mujer	Total Recuento	Total Promedio	Total mediana
Etiquetas de fi	Recuento de P	Promedio de C	mediana comp	Recuento de P	Promedio de C	mediana complementos
Administrativos/as				1	1731,24	1731,24
Cocinera				2	1504,62	1504,62
Cuidador/a	1	1544,4	1544,4	27	874,4666667	196,92
Directora				1	9517,8	9517,8
Enfermera				1	0	0
Fisioterapeuta				1	2749,2	2749,2
Personal de ma	2	2628	2628			
Psicóloga				1	3091,8	3091,8
Servicios domesticos				10	1089,324	937,32
Terapeuta ocupacional				1	1575	1575
Trabajador/a social				1	2871,48	2871,48
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>2266,8</b>	<b>1544,4</b>	<b>46</b>	<b>1283,686957</b>	<b>892,8</b>
						<b>49 1343,877551 894,6</b>



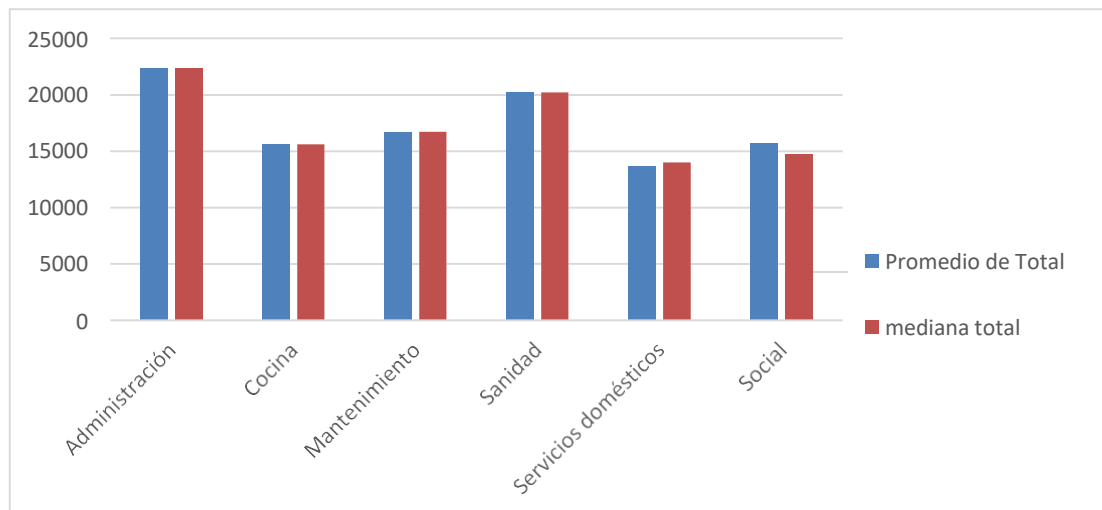
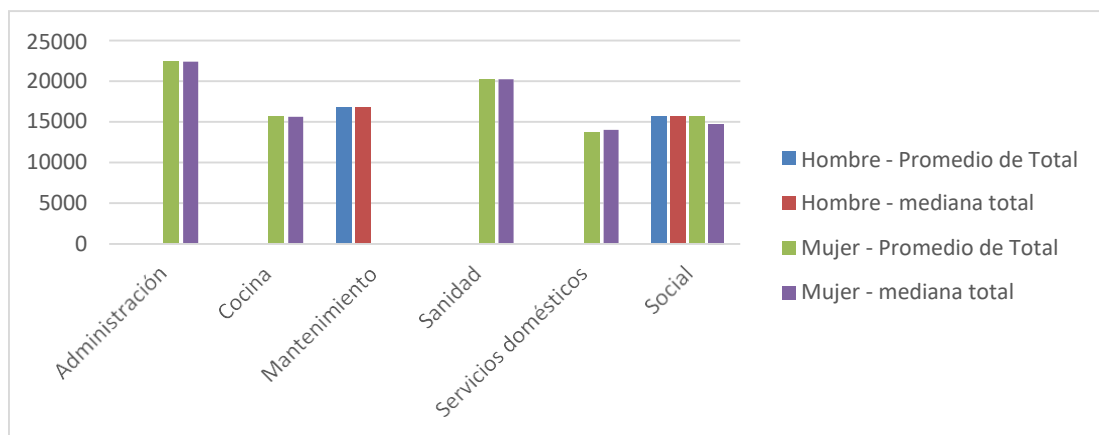
En este apartado se observa de nuevo que el mayor porcentaje de los complementos se localizan dentro del puesto de trabajo de directora y, en el puesto de cuidador/a se observa diferencia, tanto en el promedio como en la mediana de complementos salariales por puesto de trabajo, justificándose de nuevo por los complementos de desarrollo profesional descritos en las paginas anterior para el área social, categoría personal técnico, puesto cuidador/a.

## Salario total

Cuenta de Persona	Sexo		Total general
	Hombre	Mujer	
29.724,12 €		1	1
21.970,08 €		1	1
28.107,12 €		1	1
21.827,40 €		1	1
20.394,48 €		1	1
18.620,04 €		1	1
15.079,80 €		1	1
19.449,24 €	1		1
14.000,04 €	1	15	16
16.331,40 €		1	1
14.899,56 €		3	3
16.123,80 €		1	1
14.054,04 €		1	1
14.748,60 €		1	1
14.930,88 €		1	1
11.820,72 €		1	1
13.815,24 €		1	1
12.254,04 €		1	1
10.909,44 €		1	1
14.660,76 €		1	1
15.891,60 €		2	2
16.357,08 €		4	4
14.056,92 €		1	1
16.160,16 €		1	1
14.751,00 €		1	1
15.661,92 €	1		1
14.844,72 €		1	1
16.357,04 €		1	1
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>46</b>	<b>49</b>

**Salario total por área**

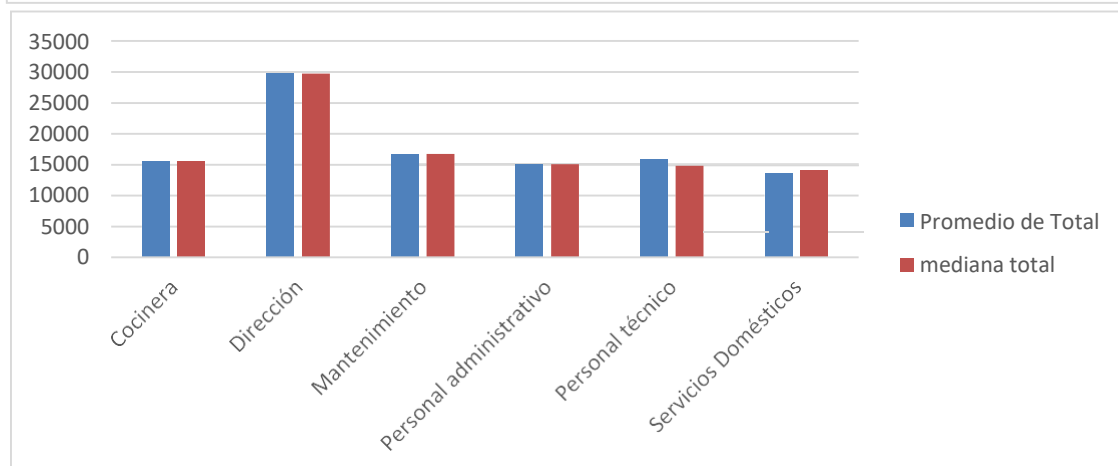
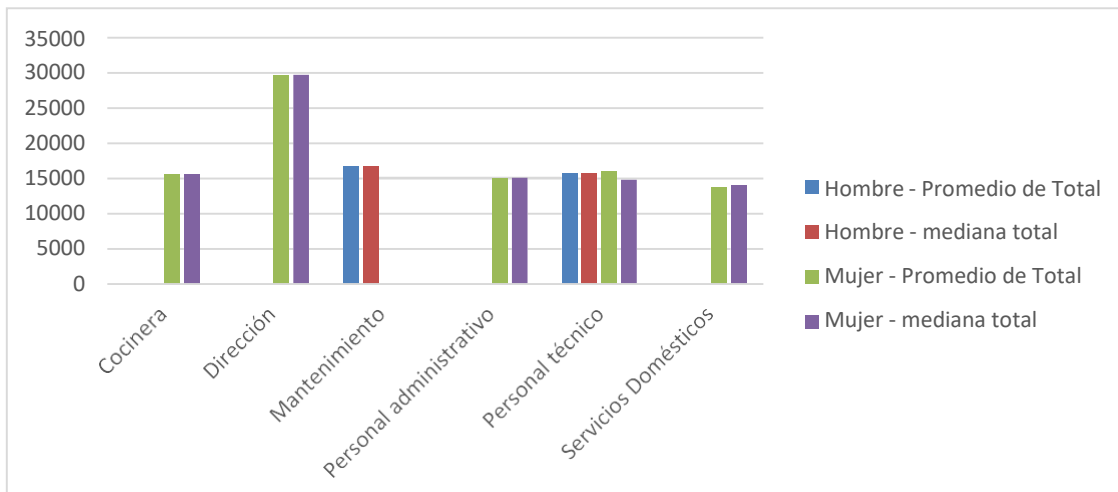
Etiquetas		Hombre		Mujer		Total Recuen		Total Prome	Total media
Etiquetas de fila	Recuento de	Promedio de	mediana	Recuento d	Promedio d	mediana	total		
Administración				2	22401,96	22401,96	2	22401,96	22401,96
Cocina				2	15615,48	15615,48	2	15615,48	15615,48
Mantenimiento	2	16724,64	16724,6				2	16724,64	16724,64
Sanidad				2	20223,72	20223,72	2	20223,72	20223,72
Servicios domésticos				10	13665,68	14000,04	10	13665,684	14000,04
Social	1	15661,92	15661,9	30	15677,11	14705,88	31	15676,625	14751
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>16370,4</b>	<b>15661,9</b>	<b>46</b>	<b>15727,23</b>	<b>14749,8</b>	<b>49</b>	<b>15766,608</b>	<b>14751</b>



En cuanto a la retribución total por área no se aprecian diferencias significativas tanto en el promedio como en la mediana.

Salario total por categoría

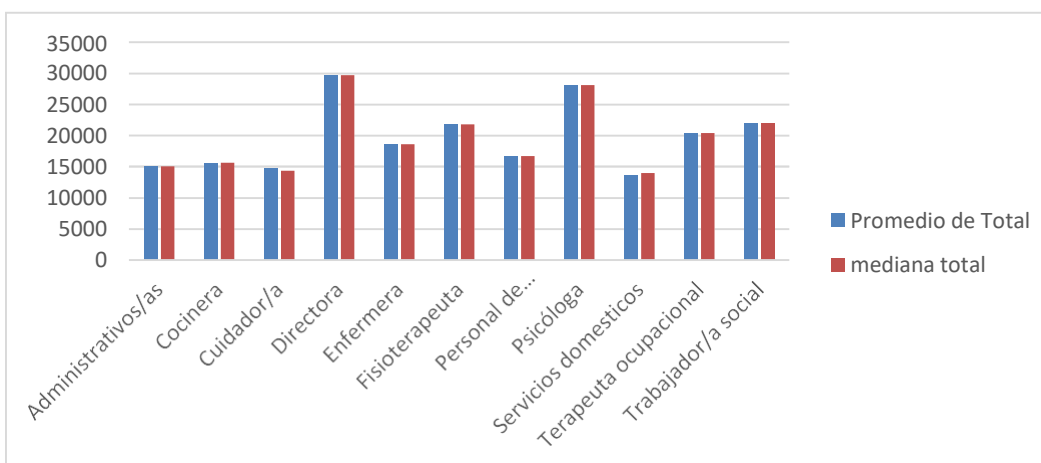
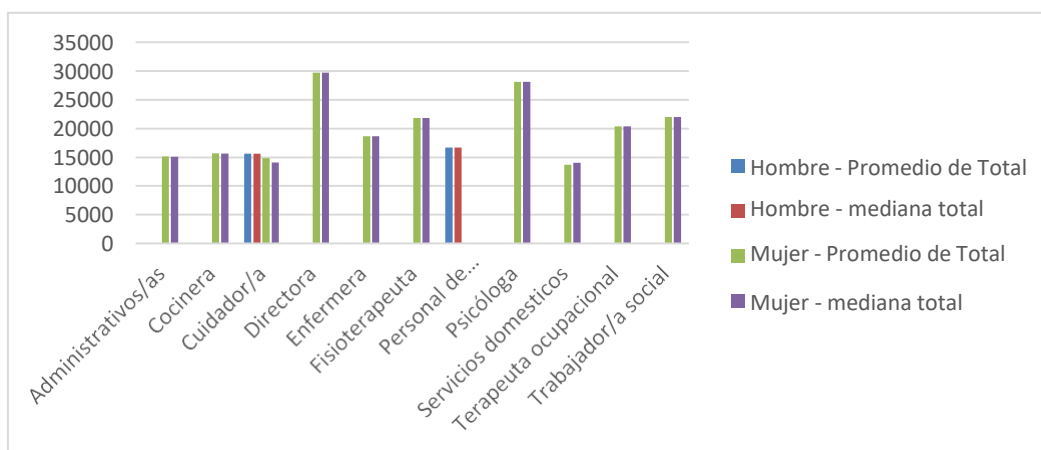
Etiquetas de fila	Etiquetas c		Hombre			Mujer			Total Recuent	Total Promed	Total median
	Recuento de	Promedio de	mediana	total	Recuento de	Promedio de	mediana total				
Cocinera					2	15615,48	15615,48	2	15615,48	15615,48	
Dirección					1	29724,12	29724,12	1	29724,12	29724,12	
Mantenimiento	2	16724,64	16724,64					2	16724,64	16724,64	
Personal administrativo					1	15079,8	15079,8	1	15079,8	15079,8	
Personal técnico	1	15661,92	15661,92	32	15961,2775	14797,86	33	15952,20606	14844,72		
Servicios Domésticos					10	13665,684	14000,04	10	13665,684	14000,04	
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>16370,4</b>	<b>15661,92</b>	<b>46</b>	<b>15727,23043</b>	<b>14749,8</b>	<b>49</b>	<b>15766,60816</b>	<b>14751</b>		



En cuanto a la retribución total por- categoría tampoco se aprecian diferencias significativas, ni en el promedio ni en la mediana.

Salario total por puesto

Etiquetas de fil	Etiquetas de Hombres			Etiquetas de Mujeres			Total Recuento	Total Promedio	Total mediana
	Recuento de P	Promedio de T	mediana total	Recuento de P	Promedio de T	mediana total			
Administrativos/as				1	15079,8	15079,8	1	15079,8	15079,8
Cocinera				2	15615,48	15615,48	2	15615,48	15615,48
Cuidador/a	1	15661,92	15661,92	27	14808,95407	14056,92	28	14839,41714	14358,84
Directora				1	29724,12	29724,12	1	29724,12	29724,12
Enfermera				1	18620,04	18620,04	1	18620,04	18620,04
Fisioterapeuta				1	21827,4	21827,4	1	21827,4	21827,4
Personal de ma	2	16724,64	16724,64				2	16724,64	16724,64
Psicóloga				1	28107,12	28107,12	1	28107,12	28107,12
Servicios domesticos				10	13665,684	14000,04	10	13665,684	14000,04
Terapeuta ocupacional				1	20394,48	20394,48	1	20394,48	20394,48
Trabajador/a social				1	21970,08	21970,08	1	21970,08	21970,08
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>16370,4</b>	<b>15661,92</b>	<b>46</b>	<b>15727,23043</b>	<b>14749,8</b>	<b>49</b>	<b>15766,60816</b>	<b>14751</b>



Si bien las medias y medianas de los puestos son bastante similares, en el caso del puesto cuidador/a es donde se puede apreciar alguna diferencia a favor de los hombres, aunque sin llegar a constituir brecha salarial, como veremos en las tablas siguientes.

#### 4. Registro retributivo

Media de retribución total anual. Cálculo de la brecha salarial			
Media de la retribución total anual			
	Mujer	Hombre	Brecha
Cocinera	15.615,48 €		#¡DIV/0!
	29.724,12 €		#¡DIV/0!
Dirección			
Mantenimiento		16.724,64 €	100%
Personal administrativo	15.079,80 €		#¡DIV/0!
Personal técnico	15.961,28 €	15.661,92 €	-2%
Servicios domésticos	13.665,68 €		#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!
<b>Total general</b>	<b>90.046,36 €</b>	<b>32.386,56 €</b>	<b>-178,0362024</b>
Media de retribución total anual por conceptos retributivos. Cálculo de la brecha salarial			
Media del salario base anual			
	Mujer	Hombre	Brecha
Cocinera	14.110,86 €		#¡DIV/0!
	20.206,32 €		#¡DIV/0!
Dirección			
Mantenimiento		14.096,64 €	100%
Personal administrativo	13.348,56 €		#¡DIV/0!
Personal técnico	14.901,96 €	14.117,52 €	-6%
Servicios domésticos	12.576,36 €		#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!
<b>Total general</b>			
Media del complementos salariales anual			
	Mujer	Hombre	Brecha
Cocinera	1.504,62 €		#¡DIV/0!
	9.517,80 €		#¡DIV/0!
Dirección			
Mantenimiento		2.628,00 €	100%
Personal administrativo	1.731,24 €		#¡DIV/0!
Personal técnico	1.059,32 €	1.544,40 €	31%
Servicios domésticos	1.089,32 €		#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!
<b>Total general</b>			

En general, no se aprecia brecha salarial en cuanto a la media retributiva anual, ya que no se supera el 25% de diferencia en ninguna categoría, ni en la retribución total anual ni en el salario base anual. La excepción se encuentra en la media de los complementos salariales anual, donde se encuentra un 31% en el personal técnico. Este hecho ya se ha comentado en las páginas anteriores y se puede justificar por las percepciones vinculadas a complementos de desarrollo profesional regulados por el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. Este complemento se aplica a cada trabajador en función de la fecha de su incorporación a la empresa, por lo tanto depende de la antigüedad de cada persona.



Mediana de retribución total anual. Cálculo de la brecha salarial			
Mediana de la retribución total anual			
	Mujer	Hombre	Brecha
Cocinera	15.615,48 €		#¡DIV/0!
	29.724,12 €		#¡DIV/0!
Dirección		16.724,64 €	100%
	15.079,80 €		#¡DIV/0!
Mantenimiento	14.797,86 €	15.661,92 €	6%
	14.000,04 €		#¡DIV/0!
Personal administrativo			#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!
Personal técnico			#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!
Servicios domésticos			#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!
<b>Total general</b>	<b>89.217,30 €</b>	<b>32.386,56 €</b>	<b>-175,4763087</b>

de retribución total anual por conceptos retributivos. Cálculo de la brecha s			
Mediana del salario base anual			
	Mujer	Hombre	Brecha
Cocinera	1.504,62 €		#¡DIV/0!
	9.517,80 €		#¡DIV/0!
Dirección		2.628,00 €	100%
	1.731,24 €		#¡DIV/0!
Mantenimiento	771,60 €	1.544,40 €	50%
	937,32 €		#¡DIV/0!
Personal administrativo			#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!
Personal técnico			#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!
Servicios domésticos			#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!
<b>Total general</b>			

Mediana del complementos salariales anual			
	Mujer	Hombre	Brecha
Cocinera	1.504,62 €		#¡DIV/0!
	9.517,80 €		#¡DIV/0!
Dirección		2.628,00 €	100%
	1.731,24 €		#¡DIV/0!
Mantenimiento	771,60 €	1.544,40 €	50%
	937,32 €		#¡DIV/0!
Personal administrativo			#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!
Personal técnico			#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!
Servicios domésticos			#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!
<b>Total general</b>			

En el caso de las medianas, ocurre igual que en el caso anterior, detectando también desviaciones en la mediana del salario base anual del personal técnico (50%). Este hecho se justifica nuevamente por esos

complementos de desarrollo profesional, que afectan al área social, categoría personal técnico, puesto cuidador/a.

## 5. Plan de actuación

Una vez revisados todos los datos relativos a la auditoría salarial de RESIDENCIA FUNDAMIFP y, tal y como establece el apartado 2 del art. 8 del RD 902/2020, es necesario establecer un plan de actuación para corregir las posibles desigualdades retributivas detectadas.

1. El objetivo principal que deberá llevarse a cabo es “Garantizar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en la política interna de retribución y en la estructura salarial, mediante el establecimiento de criterios basados en la valoración del puesto de trabajo y del desempeño.

Acciones y/o metas:

- Establecer medidas correctoras en caso de que se evidencien desigualdades por razón de género en cualquier grupo profesional o área de trabajo.
- En el caso de detectar alguna discriminación retributiva en función del sexo corregirla, mediante negociación colectiva, estableciendo incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado
- Realizar auditorías salariales según el RD 6/2019 que serán desarrolladas reglamentariamente

ACCION 1:	Estudiar las retribuciones de la entidad y, en el caso de detectar alguna discriminación retributiva en función del sexo, corregirla, mediante negociación colectiva, estableciendo incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado			
Actuación	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias.
Realizar análisis estadístico sobre las retribuciones medias de la compañía, diferenciando por colectivo y por género, en los que se comparen las retribuciones fijas y variables.	RRHH			
En caso de detectarse desequilibrios por razón de sexo, la dirección valorará y decidirá las medidas correctoras oportunas a efectos de reducir la brecha salarial por género,	RRHH / dirección			

así como el plazo de tiempo para llevarlo a cabo.				
---	--	--	--	--

INDICADORES	INDICADORES CUALITATIVOS
	Estudio de retribuciones
	INDICADORES CUANTITATIVOS
	Medidas correctoras establecidas

6. Otros aspectos cuantitativos de la entidad

CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL PERSONAL

No existe representación legal de trabajadores/as	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------

Datos generales

Tabla: Representación legal de la plantilla

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación		Sindicato
	Representante 1	X	<input type="checkbox"/>	Unitario/a	<input type="checkbox"/>
			Afiliado/a	X	CCOO

Movimientos de personal

Incorporaciones y bajas

Movimientos de personal. Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujer	%	Homb	%	Total	Mujer	%	Homb	%	Total
Año 2019	32	78.05	9	21.95	41	29	82.86	6	17.14	35
Año 2020	17	80.95	4	19.05	21	20	90.91	2	9.09	22
Año 2021	19	90.48	2	9.52	21	14	82.35	3	17.65	17
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>81.93</b>	<b>15</b>	<b>18.07</b>	<b>83</b>	<b>63</b>	<b>85.14</b>	<b>11</b>	<b>14.86</b>	<b>74</b>

\*se contrata personal para campamentos de ocio y cobertura de vacaciones, bajas médicas, etc. En 2020-2021 no ha habido campamentos de ocio, pero mucho movimiento debido a bajas Covid.

Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.CUIDADOR	12	80	3	20	15
2.SERVICIOS DOMESTICOS	6	100	0	-	6
3.AUX. ADMINISTRATIVO	1	100	0	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>90.48</b>	<b>2</b>	<b>9.52</b>	<b>21</b>

Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0	-	0	-	0
Despido	0	-	0	-	0
Finalización del contrato	8	80	2	20	10
Cese voluntario	4	80	1	20	5
Cese por personas a cargo	1	100	0	-	1
Otro (muerte, incapacidad, etc.)	0	-	0	-	0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>81.25</b>	<b>3</b>	<b>18.75</b>	<b>16</b>

Bajas temporales y permisos último año

Bajas temporales y permisos último año					
--	--	--	--	--	--

Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	29	93,55	2	6,45	31
Accidente de Trabajo	4	80	1	20	5
Maternidad (parto)	1	100			1
Maternidad	2	100	0		2
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	-	0		0
Paternidad			0		0
Adopción o acogimiento	0	-	0		0
Riesgo durante el embarazo	2	100			2
Reducción de jornada por lactancia	0	-	0		0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	1	100	0		1
Reducción de jornada por motivos familiares	0	-	0		0
Reducción de jornada por otros motivos	0	-	0		0
Excedencia por cuidado de hija/o	1	100	0		1
Excedencia por cuidado de familiares	0	-	0		0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	-	0		0
Excedencia voluntaria	2	100	0		2
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	-	0		0
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>93.33</b>	<b>3</b>	<b>6.66</b>	<b>45</b>

\*Nº de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

\*\* Nº de trabajadores de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

#### Promoción y formación

##### Tipos de promociones último año

Tipos promociones del último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total

Transformación a contrato indefinido	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
Promoción salarial, sin cambio de categoría	0	-	0	-	<b>0</b>
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	-	0	-	<b>0</b>
Cambio de categoría por prueba objetiva	0	-	0	-	<b>0</b>
Cambio de categoría por antigüedad	0	-	0	-	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Promoción último año: categorías profesionales a las que se ha promocionado

<b>Promoción último año: categorías profesionales</b>					
	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Cuidador	4	100	0		4
Cocinera	1	100	0		1
Servicios domésticos	2	100	0		2
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>7</b>

Formación último año

<b>Formación último año</b>					
<b>Denominación cursos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
DISEÑO DE PROYECTOS SOCIALES CON ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD. AGENDA 2020-2030 Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
APPC MANIPULADOR ALIMENTOS Y SEGURIDAD ALIMENTARIA	<b>23</b>	<b>92</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>25</b>

SOPORTE VITAL BASIC (RECICLAJE)	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>5</b>
PRIMEROS AUXILIOS, TRAGANTAMIENTO Y DESA	<b>29</b>	<b>93,55</b>	<b>4</b>	<b>6,45</b>	<b>33</b>
VIII JORNADA NACIONAL DEREHABILITACIÓN NEUROCOGNITIVA	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1</b>
PROGRAMA FORMATIVO DE ACTUALIZACION EN EJERCICIO TERAPEUTICO	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1</b>
MASTER EN PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA PRIMERA INFANCIA (PROMOCIÓN 2019-2021	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1</b>
CURSO ESPECIALISTA EN COMPLEMENTOS DE FORMACION DE T. SOCIAL  (ADAPTACION AL GRADO)	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1</b>
MÁSTER EN GERIATRÍA, GERONTOLOGIA Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>91.18</b>	<b>6</b>	<b>8.82</b>	<b>68</b>

## 7. Aspectos cualitativos de la entidad

### 1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

#### a. Cultura de la empresa

1.1.
<b>¿Cuáles son los objetivos empresariales?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prestar la mejor atención posible a personas que padecen algún tipo de discapacidad, defendiendo ante todo el derecho a conseguir su plena integración social y su completa realización personal. Para conseguirlo, organizamos todo tipo de actividades y servicios encaminados a ese fin.</li> </ul>

1.2.
<b>¿Cuál es la filosofía de la empresa? (Valores y creencias)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan llevar a cabo su proyecto de calidad de vida, así como promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidarias.</li> </ul> <p>Nuestra visión de futuro consiste en ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una organización corresponsable con la defensa de los derechos y que impulse cambios normativos y sociales para que todas las personas con discapacidad</li> </ul>



intelectual o del desarrollo dispongan de los mejores apoyos para disfrutar de una vida plena.

- Una organización solidaria, sensible y fiel a las necesidades de las personas en situación de exclusión social, a los que tienen complejas necesidades y a los cambios demográficos.
- Una organización, agente clave del tercer sector, más sostenible y que contribuya al cumplimiento de los derechos universales garantizando una prestación de apoyos desde la eficacia y eficiencia del modelo de bienestar social.
- Una organización cohesionada, ético y con calidad, que en procesos, productos, servicios y órganos de representación integrará a su base social y a los Política de Calidad de AMIFP / FUNDAMIFP diferentes grupos de interés y personas independientemente del tamaño y fuerza de sus organizaciones.
- Una organización, que, gracias a sus alianzas y mediación, aumenta su presencia en una comunidad donde cada persona es un ciudadano que influye en la construcción de una cultura y sociedad diversa.
- Una organización innovadora, ágil y cercano a las mejores experiencias de innovación dentro y fuera de nuestras fronteras.

Nuestros Valores como organización están basados en:

- El Apoyo a la familia
- La Ética
- La Solidaridad
- La Igualdad
- La Transparencia
- Participación
- La Reivindicación

1.3.

¿Qué procesos de calidad se desarrollan?

a) internos

- ✓ Auditoría interna.
- ✓ Reuniones de equipo técnico.
- ✓ Informes semestrales para el Patronado de la fundación.

b) externos

- ✓ Auditoria de calidad
- ✓ Auditoría de cuentas
- ✓ Encuestas de calidad a usuarios y familiares

b. Responsabilidad Social Corporativa

1.4.

¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial?

La entidad tiene un compromiso de responsabilidad corporativa contribuyendo a la sociedad mediante:

- Conciliación familiar
- Equidad salarial según convenio
- Sensibilización con el medio ambiente, reciclaje de aceites, plásticos, vidrio, papel, etc.

--

1.5.
¿Con qué enfoque?
a) internos
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se usa pintura ecológica en las obras.</li> <li>✓ Cristales y estores aislantes térmicos en última obra.</li> <li>✓ Reciclaje de aceites usados.</li> <li>✓ Programación horaria de calefacción y luces exteriores</li> <li>✓ En estudio colocación de placas solares</li> </ul>
b) externos
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Medio ambiente.</li> </ul>

1.6.
¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?
<p>Se llevan a la práctica aspectos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equidad salarial</li> <li>• Figura femenina en la dirección del centro y equipo multidisciplinar</li> <li>• Fácil acceso a medidas de conciliación familiar, reducción de jornada por cuidado de menores</li> <li>• Préstamos sin retribución de ayudas técnicas, mediante banco de material de ayudas técnicas</li> <li>• Bonificación económica en el coste de servicios para hijos o tutelados de trabajadores que presenten una discapacidad reconocida.</li> </ul>

## 2. SELECCIÓN

2.1.
¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P.ej.) Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc)
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cobertura de puestos, ya sea para cobertura por incapacidad temporal, jubilación, vacaciones, excedencias, etc.</li> <li>✓ Normalmente, los puestos a cubrir son los de personal de oficios y cuidadores ya que, a no ser que se trate de una ausencia larga, el equipo técnico no se cubre.</li> <li>✓ En períodos en los que se realizan estancias temporales en la residencia por campamentos o respiro familiar se contrata personal específico para ello.</li> </ul>

2.2.
¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Entrevistas de trabajo para selección de personal.</li> </ul>

2.3.
------

**¿Quién y cómo solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?**  
 La dirección del centro es la persona encargada de valorar la necesidad, junto a equipo multidisciplinar, y propone la creación de un nuevo puesto al Patronato de la entidad, a partir de ahí, se obtiene la aprobación y se oferta, ya sea mediante promoción interna o con personal externo.

**2.4.**  
**¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?**  
 La dirección del centro define el perfil requerido, en base a las necesidades de la entidad y los usuarios.

<b>2.5.</b>	
<b>¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?</b>	SI    X NO <input type="checkbox"/>
<b>En caso afirmativo, ¿Qué sistema se utiliza para realizar la publicación?</b>	
Se emplea el tablón de comunicaciones así como medios de intranet (whatsapp: grupo de difusión de información gestionado por el representante sindical de la entidad).	

**2.6.**  
**¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.**

Prueba	ELIMINATORIA	
	SI	NO
Entrevista	X	<input type="checkbox"/>
Período de prueba remunerado ( 15 días)	X	<input type="checkbox"/>

**2.7.**  
**¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?**  
 En el proceso de selección intervienen la directora y trabajadora social.  
 En el caso de selección de personal titulado universitario, interviene la dirección y trabajador social en la preselección y en la selección interviene el gerente de la entidad, en base a las propuestas preseleccionadas.

**2.8.**  
**¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?**  
 La dirección y/o gerencia de la entidad.



<b>3.3.</b>		
¿Qué tipo de cursos se suelen impartir? (técnicos, de habilidades, etc.)?		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Especialización técnica</li> <li>▪ Desarrollo de carrera</li> <li>▪ Formación genérica</li> <li>▪ Transversal</li> <li>▪ Otros. Cuáles.....</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	

<b>3.4.</b>					
¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asistieron a la formación en los dos últimos años?					
Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especialización técnica					
Desarrollo de carrera					
Formación genérica (1)					
Transversal (2)					
Otros .....					
<b>TOTAL</b>					
<p>(1) Idiomas, informática...</p> <p>(2) Habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión de estrés, liderazgo, comunicación, etc.</p>					

<b>3.5.</b>	
¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo	
a) ¿a qué tipo de cursos asisten menos?	
No procede.	
b) ¿por qué razones?	
No procede.	

<b>3.6.</b>	
-------------	--

¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?	SI	<input type="checkbox"/>
	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo ¿de qué tipo?		
No procede, ya que es más elevada la asistencia de mujeres a la formación.		

<b>3.7.</b>
¿Cómo se difunden las ofertas de formación?
La oferta de formación se difunde mediante el tablón de información a asalariados y/o grupo whatsapp de comunicación gestionado por el representante sindical de la entidad, una vez valoradas y analizadas todas las propuestas formativas.

<b>3.8.</b>
¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?
La formación va dirigida a todos los asalariados, en función de los intereses de ellos mismos, con proyección a cada uno de los perfiles profesionales y según la valoración de la dirección del centro, que haya estimado un beneficio para el asalariado y/o la propia entidad.

<b>3.9.</b>		
La formación es de carácter	Voluntario	<input checked="" type="checkbox"/>
	Obligatorio	<input type="checkbox"/>

<b>3.10.</b>
¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la compañía?
Sí. Incluso si están en periodos vacacionales y lo desean.

<b>3.11.</b>																	
Los cursos se realizan:																	
<table border="1"> <tr> <td rowspan="3">▪ En el lugar de trabajo</td> <td>Casi siempre</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Ocasionalmente</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">▪ Fuera del lugar de trabajo</td> <td>Casi siempre</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Ocasionalmente</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Casi siempre</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	▪ En el lugar de trabajo	Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	▪ Fuera del lugar de trabajo	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>		Casi siempre	<input type="checkbox"/>
▪ En el lugar de trabajo		Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>														
		Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>														
	Nunca	<input type="checkbox"/>															
▪ Fuera del lugar de trabajo	Casi siempre	<input type="checkbox"/>															
	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>															
	Nunca	<input type="checkbox"/>															
	Casi siempre	<input type="checkbox"/>															

	▪ On - line	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>
		Nunca	<input type="checkbox"/>
	▪ En jornada laboral	Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>
		Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
		Nunca	<input type="checkbox"/>
	▪ Fuera de la jornada laboral	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Ocasionalmente		<input checked="" type="checkbox"/>	
Nunca		<input type="checkbox"/>	

**3.12.**

Si se imparten cursos fuera del horario laboral, ¿qué tipo y para qué puestos?

Tipo de curso:	Dirigido a:

Solo se ofrecen fuera del horario laboral a asalariados que trabajan en atención directa a usuarios de residencia y no puedan compaginar con los turnos.

**3.13.**

¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?

Dependerá del tipo de formación y si se puede ofrecer o no dentro de las instalaciones del centro.

**3.14.**

¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
	NO	<input type="checkbox"/>

En caso afirmativo ¿de qué tipo?

Se ofrecen facilidades o compensaciones en el caso de que el trabajador ya haya excedido el número de horas laborables anuales establecidas en el convenio colectivo.

**3.15.**

¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (másters, etc.)?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
	NO	<input type="checkbox"/>

En caso afirmativo, especifique qué tipo de ayudas o beneficios se conceden (desplazamiento, ayudas económicas, permisos, etc.) así como el número de personas desagregadas por sexo que las han recibido.

Tipo de ayuda	Personas beneficiarias		
	Mujeres	Hombres	Total
Económica	2		2

Se ha ofrecido ayuda económica para formación directa a personas que van a proyectar la formación a su puesto mediante programas específicos o promoción interna.

3.16.		
¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?	SI	X
	NO	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?	SI	X
	NO	<input type="checkbox"/>
Se aprueba formación que fomente el crecimiento personal del asalariado, ya que se entiende que se proyectará en beneficio de la entidad si el asalariado mejora su auto-concepto y auto-motivación.		

3.17.												
¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?	SI	X										
	NO	<input type="checkbox"/>										
En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dirigida a :</th> <th>Contenido</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Directora</td> <td>Planes de Igualdad</td> </tr> <tr> <td>Trabajadora Social</td> <td>Planes de Igualdad</td> </tr> <tr> <td>Enfermero</td> <td>Planes de Igualdad</td> </tr> <tr> <td>Coordinador de cuidadores</td> <td>Planes de Igualdad</td> </tr> </tbody> </table>			Dirigida a :	Contenido	Directora	Planes de Igualdad	Trabajadora Social	Planes de Igualdad	Enfermero	Planes de Igualdad	Coordinador de cuidadores	Planes de Igualdad
Dirigida a :	Contenido											
Directora	Planes de Igualdad											
Trabajadora Social	Planes de Igualdad											
Enfermero	Planes de Igualdad											
Coordinador de cuidadores	Planes de Igualdad											

3.18.						
¿Se ha impartido algún tipo de formación específica para mujeres?	SI	<input type="checkbox"/>				
	NO	X				
En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.						
La formación siempre va dirigida a la totalidad de asalariados, mujeres y hombres.						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dirigida a:</th> <th>Contenido</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Dirigida a:	Contenido		
Dirigida a:	Contenido					




#### 4. FORMACIÓN

<b>4.1.</b>
<b>En líneas generales, ¿Qué metodología y qué criterios se utilizan para la promoción?</b>
<p>La metodología es mediante selección de personal en función de los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptitud y capacidad de funciones para el puesto.</li> <li>• Competencia o experiencia en funciones específicas demandadas por el puesto profesional.</li> <li>• Formación específica requerida para el puesto.</li> </ul>

<b>4.2.</b>
<b>Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal.</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación específica requerida para el puesto.</li> <li>• Aptitud y capacidad de funciones para el puesto.</li> <li>• Competencia o experiencia en funciones específicas demandadas por el puesto promocional.</li> </ul>

<b>4.3.</b>					
<b>¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?</b>	<table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	SI	X	NO	<input type="checkbox"/>
SI	X				
NO	<input type="checkbox"/>				
<b>En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste.</b>					
El método de evaluación es un cuestionario de medición de ítems que miden el grado de eficacia de la formación en el asalariado.					

<b>4.4.</b>							
<b>¿Existen planes de carrera en su organización?</b>	<table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>X</td> </tr> </table>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	X		
SI	<input type="checkbox"/>						
NO	X						
<b>En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen.</b>							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Plan de carrera. Denominación</th> <th>Dirigido a:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Plan de carrera. Denominación	Dirigido a:				
Plan de carrera. Denominación	Dirigido a:						

--	--	--	--

<b>4.5.</b>
En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Describalo brevemente.
No se dispone de ello.

<b>4.6.</b>
¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?
Intervienen dirección y gerencia.

<b>4.7.</b>	
¿Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes?	SI <input checked="" type="checkbox"/> X NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?	
Se comunica a través del tablón de información y grupo de Whatsapp de información, gestionado por el representante sindical de los asalariados.	

<b>4.8.</b>	
¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?	SI <input checked="" type="checkbox"/> X NO <input type="checkbox"/>
¿Quién puede optar a este tipo de formación?	
Es una formación específica que se ofrece a trabajadores aptos y con viabilidad para promocionar en algún momento.	

<b>4.9.</b>	
¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> X
En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?	

<b>4.10.</b>	
¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> X
En caso afirmativo, indique qué tipo de dificultades.	

4.11.	
¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, detalle brevemente en qué consisten.	
No procede, ya que el sexo no es relevante para promocionar en la empresa.	

4.12.	
¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿por qué razones?	

5. POLÍTICA SALARIAL

5.1.
¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?
Los aumentos salariales están ligados al convenio colectivo, mediante el cual, existe equidad salarial.

5.2.
Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Turno extra remunerado</li> <li>• Compensación mediante días libres</li> </ul>

5.3.
¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?
Los incentivos y beneficios se proporcionan a todos los trabajadores, indistintamente, pero si se ha de tener en cuenta determinados aspectos, se valoraría:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento laboral.</li> <li>• Grado de compromiso del trabajador con la empresa.</li> </ul>

6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

6.1.
------

Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

▪ Guardería en la empresa	<input type="checkbox"/>
▪ Subvenciones económicas para guardería	<input type="checkbox"/>
▪ Servicio para el cuidado de personas dependientes	<input type="checkbox"/>
▪ Campamento de verano para hijas/os	<input type="checkbox"/>
▪ Jornadas reducidas	X
▪ Flexibilidad en horarios	X
▪ Jornada coincidente con el horario escolar	<input type="checkbox"/>
▪ Teletrabajo	X
▪ Trabajo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)	X
▪ Ampliación del permiso de maternidad o paternidad	<input type="checkbox"/>
▪ Otros. Cuáles.....	

\*Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por ley

Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa

Los trabajadores solicitan por escrito la necesidad de conciliación, se analiza la viabilidad de concesión por parte de dirección, y posteriormente se aprueba.

**6.2.**

¿Quiénes utilizan estas medidas?

Mujeres	X
Hombres	<input type="checkbox"/>

¿Cuáles considera que son las razones?

Es mayormente demandado por mujeres porque hay mayor porcentaje de mujeres en la empresa y además, la figura de la mujer en la sociedad sigue asumiendo mayor responsabilidad familiar y por tanto, mayor demanda de conciliación.

**6.3.**

¿Cuántos trabajadores/as han sido padres/madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo.

Madres	Padres	Total
2	0	2


<b>6.4.</b>	
¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?	Mujeres <input checked="" type="checkbox"/>
	Hombres <input type="checkbox"/>
¿Cuáles considera que son las razones?	
Principalmente porque hay mayor número de mujeres en proporción a los hombres.	
En el caso de que sean más las trabajadoras, ¿se ha establecido alguna medida para tratar de igualar esta situación?	
En la empresa no se hacen distinciones por sexo ni condición, por tanto, sería igual para mujeres y hombres.	

<b>6.5.</b>	
Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?	SI <input type="checkbox"/>
	NO <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, razone en qué sentido.	
Podría afectar a nivel económico a la empresa, pero en ningún caso afectaría a los trabajadores.	

**7. COMUNICACIÓN**

<b>7.1.</b>									
Indique cuáles son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa:									
<table border="1"> <tr> <td>▪ Reuniones</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>▪ Presentaciones a la plantilla</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>▪ Correo electrónico</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>▪ Panel electrónico en ascensores</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	▪ Reuniones	<input checked="" type="checkbox"/>	▪ Presentaciones a la plantilla	<input checked="" type="checkbox"/>	▪ Correo electrónico	<input checked="" type="checkbox"/>	▪ Panel electrónico en ascensores	<input type="checkbox"/>	
▪ Reuniones	<input checked="" type="checkbox"/>								
▪ Presentaciones a la plantilla	<input checked="" type="checkbox"/>								
▪ Correo electrónico	<input checked="" type="checkbox"/>								
▪ Panel electrónico en ascensores	<input type="checkbox"/>								

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tablón de anuncios</li> <li>▪ Mensajes en nómina mensual</li> <li>▪ Cuestionarios de obtención de información</li> <li>▪ Manuales</li> <li>▪ Publicaciones</li> <li>▪ Periódico o revista interna</li> <li>▪ Buzón de sugerencias</li> <li>▪ Intranet</li> <li>▪ Otros. whatsapp</li> </ul>	<p>X</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>
<b>7.2.</b>		
Se ha realizado con anterioridad en la compañía de comunicación o sensibilización de algún tema específico?		<p>SI X</p> <p>NO <input type="checkbox"/></p>
En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello?		
<p>Se informa sobre todas las Jornadas de otras entidades/asociaciones a las que puedan acceder, actos de entidades públicas, etc. Básicamente, las informaciones que nos llevan son sobre Mujer, Discapacidad, Formación y actividades de colaboración.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La información se difunde mediante cartelería y Whatsapp</li> </ul>		

<b>7.3.</b>		
Considera que la imagen, tanto externa como interna en la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?		<p>SI X</p> <p>NO <input type="checkbox"/></p>
Indique los criterios que justifican la respuesta anterior.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Somos integrantes activos de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de San Javier</li> <li>• No se realiza distinción de sexos en ofertas laborales</li> <li>• Es visible de cara al personal, la promoción de hombre y mujeres sin distinción de sexo, edad o raza.</li> </ul>		

<b>7.4.</b>		
¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?		<p>SI X</p> <p>NO <input type="checkbox"/></p>
En caso afirmativo		
a) Indica cuáles		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones</li> <li>• Whatsapp</li> <li>• Telefonía</li> </ul>		

• Correo electrónico	
b) ¿con qué frecuencia lo utiliza la platilla?	A menudo <input checked="" type="checkbox"/>
	Rara vez <input type="checkbox"/>
	Nunca <input type="checkbox"/>
¿a qué cree que se debe la respuesta anterior (b)?	
En la entidad es importante la comunicación y coordinación para mantener la calidad asistencial a los trabajadores y a los usuarios de los servicios de la residencia.	

8. AYUDAS. BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

8.1.									
¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>								
¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>								
En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuántas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipo de bonificación</th> <th>Mujeres contratadas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Programas de personas en riesgo de exclusión del IMAS</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Programa euroempleo “Salud Mental” (SMS)</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>		Tipo de bonificación	Mujeres contratadas	Programas de personas en riesgo de exclusión del IMAS	3	Programa euroempleo “Salud Mental” (SMS)	2		
Tipo de bonificación	Mujeres contratadas								
Programas de personas en riesgo de exclusión del IMAS	3								
Programa euroempleo “Salud Mental” (SMS)	2								

8.2.	
¿Tiene la empresa algún problema de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:	
a) Personas con discapacidad	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	
La entidad está comprometida con la contratación de sectores de la población en riesgo de exclusión, independientemente de la edad, sexo, cultura y procedencia.	
b) Personas inmigrantes	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	

La entidad está comprometida con la contratación de sectores de la población en riesgo de exclusión, independientemente de la edad, sexo, cultura y procedencia.	
c) jóvenes	SI <input type="checkbox"/>
	NO <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	
La entidad está comprometida con la contratación de sectores de la población en riesgo de exclusión, independientemente de la edad, sexo, cultura y procedencia.	
d) Mujeres víctimas de violencia de género	SI <input type="checkbox"/>
	NO <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	
La entidad está comprometida con la contratación de sectores de la población en riesgo de exclusión, independientemente de la edad, sexo, cultura y procedencia.	
e) Otros	SI <input type="checkbox"/>
	NO <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	

<b>8.3.</b>	
¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?	SI <input checked="" type="checkbox"/>
	NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	
Se ha participado en programas específicos de inclusión de persona en riesgo de exclusión mediante:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa euroempleo mediante proyecto de inserción para usuarios de Salud Mental del Servicio Murciano de Salud.</li> <li>• Programa de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul>	

<b>8.4.</b>	
En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades, ¿alguna de ellas está incluida en el Convenio Colectivo?	

**9. AYUDAS. BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL**

<b>9.1.</b>	
Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, ¿en qué áreas tiene las mujeres mayor presencia?	



Respecto a esta empresa, las mujeres tienen mayor presencia en:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de limpieza</li> <li>• Puesto de cuidador</li> <li>• Puesto de dirección y equipo multidisciplinar.</li> </ul>
¿y menos?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de mantenimiento</li> </ul>
¿A qué cree que se debe?
Principalmente se debe a que es más habitual encontrar mujeres en trabajos como el cuidado a personas.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

10.1.					
¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?	<table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
SI	<input type="checkbox"/>				
NO	<input checked="" type="checkbox"/>				
En caso afirmativo, ¿cuáles son las conclusiones?					

10.2.					
Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?	<table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
SI	<input checked="" type="checkbox"/>				
NO	<input type="checkbox"/>				
En caso afirmativo, indicar cuáles.					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo de acoso sexual</li> </ul>					

10.3.	
La Ley para la Igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (art. 48.1)	

Medidas de prevención	Procedimientos específicos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover ambientes de trabajo favorables que eviten el acoso sexual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervisar el buen clima de trabajo y mediar si fuera necesario</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar cauce a las denuncias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mostrar apoyo y acompañar en el proceso de denuncia</li> </ul>

¿Cuál es el proceso de denuncia y que penalización tiene?

El trabajador manifestará los hechos a dirección, se abrirá investigación y comprobará la presencia de acoso sexual, se considerará falta grave y se procederá a efectuar el despido del acosador.

## 11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

11.1.					
¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral?	<table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	SI	X	NO	<input type="checkbox"/>
SI	X				
NO	<input type="checkbox"/>				
En caso afirmativo,					
a) ¿cuáles son las conclusiones?					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudio estrés térmico: no existe</li> <li>Estudio Iluminación: es correcto</li> </ul>					
b) ¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres?	<table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>X</td> </tr> </table>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	X
SI	<input type="checkbox"/>				
NO	X				
En caso afirmativo, ¿cuáles?					

11.2.					
¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?	<table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	SI	X	NO	<input type="checkbox"/>
SI	X				
NO	<input type="checkbox"/>				
En caso afirmativo, indicar cuáles.					
Medidas de prevención de riesgos laborales dirigidas a mujeres embarazadas.					

11.3.	
¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la Ley o el convenio colectivo?	SI <input type="checkbox"/>
	NO <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	

## 12. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

12.1.	
Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación o riesgo de exclusión?	SI <input checked="" type="checkbox"/>
	NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	
La entidad está comprometida con la contratación de sectores de la población en riesgo de exclusión, independientemente de la edad, sexo, cultura y procedencia. Así mismo ha participado en programas de contratación como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa euro-empleo de personas usuarias de Salud Mental del SMS</li> <li>• Programa de contratación de mujeres víctimas de violencia de género</li> </ul>	

12.2.	
¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?	SI <input checked="" type="checkbox"/>
	NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	
Continuar participando en programas que fomenten el acceso laboral a personas en riesgo de inclusión social, tales como lo indicados en el punto 12.1 así como personas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%.	

## 13. CONVENIO COLECTIVO

13.1.	
¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	SI <input checked="" type="checkbox"/>
	NO <input type="checkbox"/>
Está en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla <input type="checkbox"/>	
En caso afirmativo, indicar cuáles.	
Permiso de lactancia: puede ser ejercido por el padre o la madre indistintamente en el caso de que ambos trabajen. Permiso por nacimiento de hijos prematuros hospitalizados.	

## COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

Comentarios y otros
Si desea añadir algún comentario o consideración, hágalo a continuación.

### 8. Cuestionario para toda la plantilla

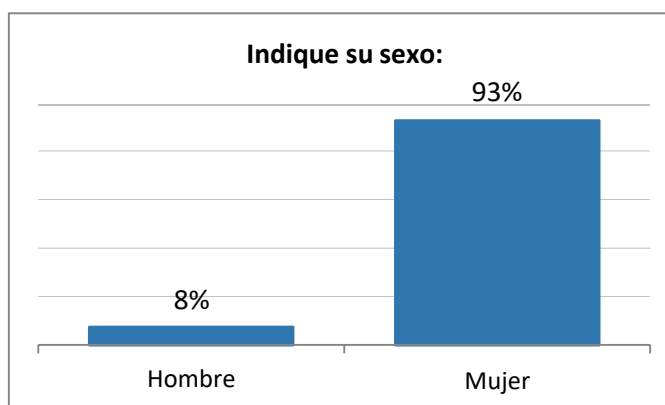
Empresa:			
Fecha de realización:	Mujer <input type="checkbox"/>	Hombre <input type="checkbox"/>	
<p>Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras.</p> <p>Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le agradecemos su colaboración y le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.</p>			
Considera usted que en esta empresa:	Sí	No	No sé
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	<b>37</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
¿Cobra menos que su compañero/a?	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>8</b>
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>7</b>
Enumere sus sugerencias con relación a:			

¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	
Otras sugerencias	

**Análisis de resultados**

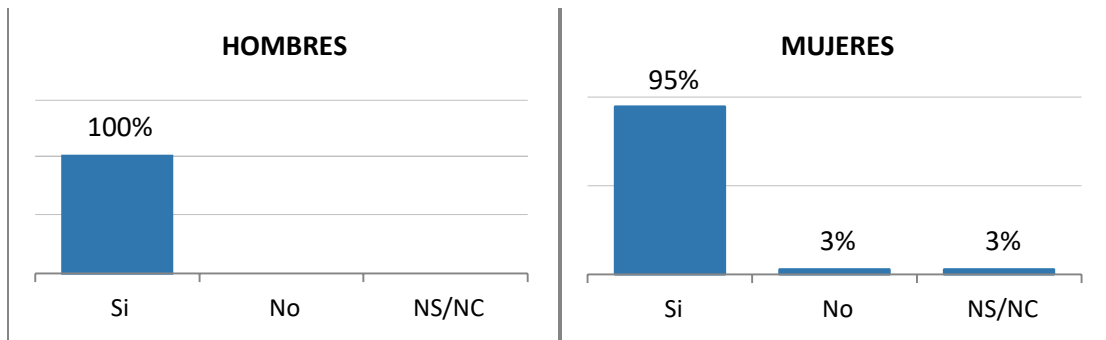
**Pregunta 1. Indique su sexo:**

Hombre	3	8%
Mujer	37	92%
Respuestas recogidas	40	



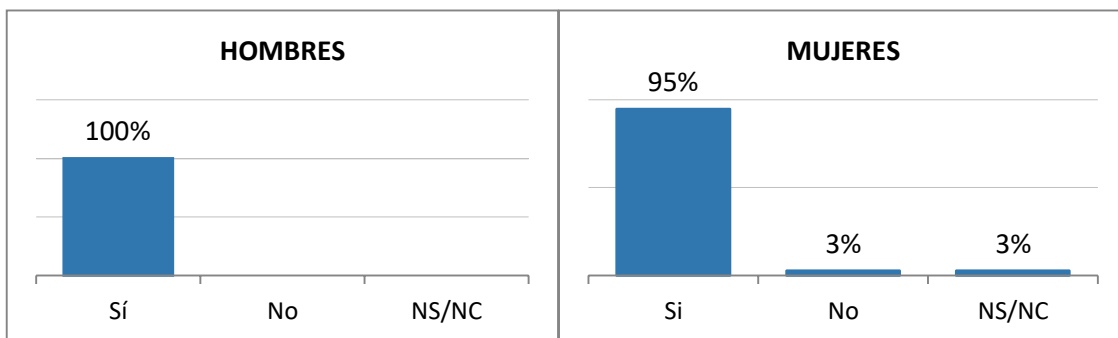
**Pregunta 2 ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?**

Si	38	95%
No	1	2%
NS/NC	1	2%
Respuestas recogidas	40	



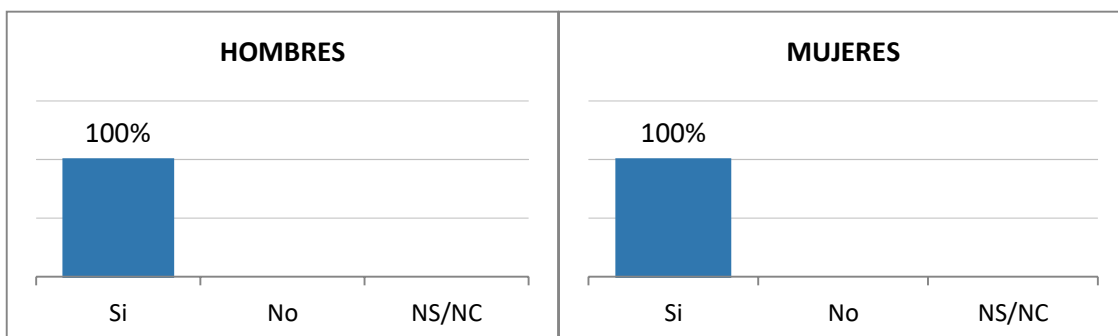
Pregunta 3 ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

Si	38	95%
No	1	2%
NS/NC	1	2%
Respuestas recogidas	40	



Pregunta 4 ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?

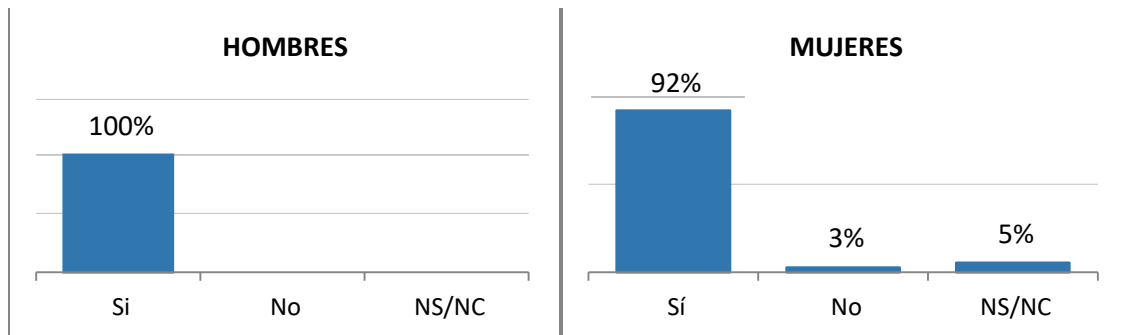
Si	40	100%
No	0	0%
NS/NC	0	0%
Respuestas recogidas	40	



Pregunta 5 ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

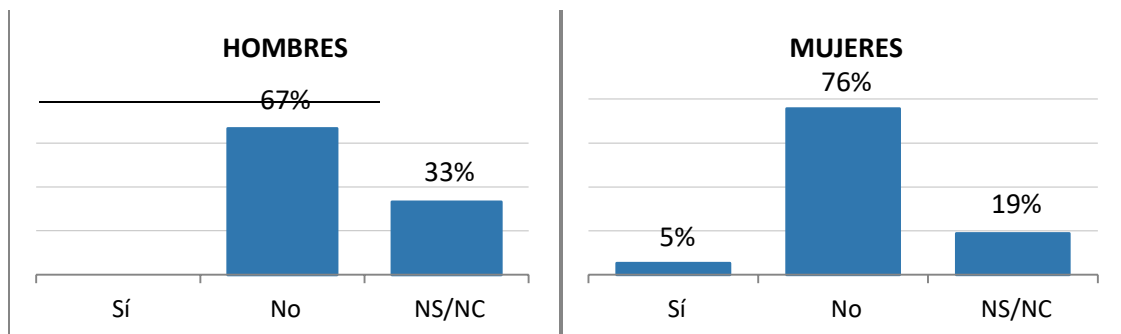
Si	37	92%
----	----	-----

No	1	2%
NS/NC	2	5%
Respuestas recogidas	40	



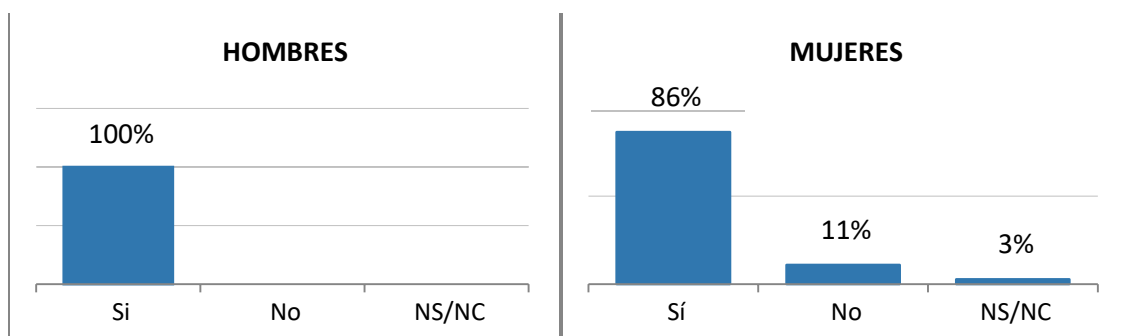
Pregunta 6 ¿Cobra menos que su compañero/a?

Si	2	5%
No	30	75%
NS/NC	8	20%
Respuestas recogidas	40	



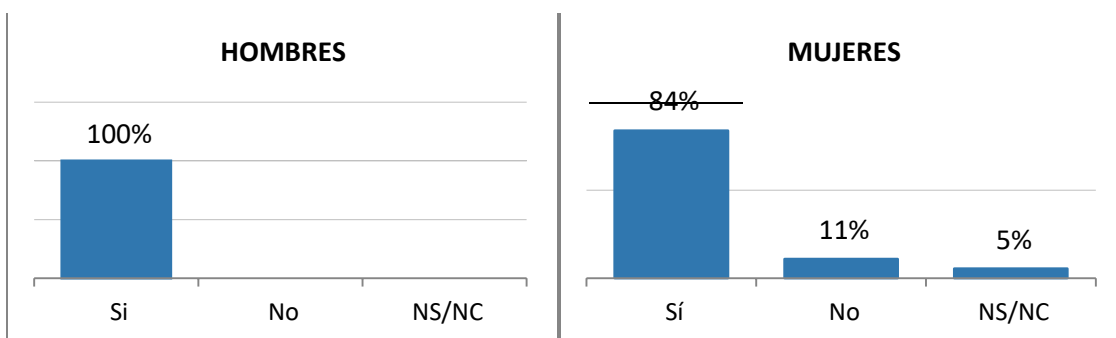
Pregunta 7 ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

Si	35	88%
No	4	10%
NS/NC	1	2%
Respuestas recogidas	40	



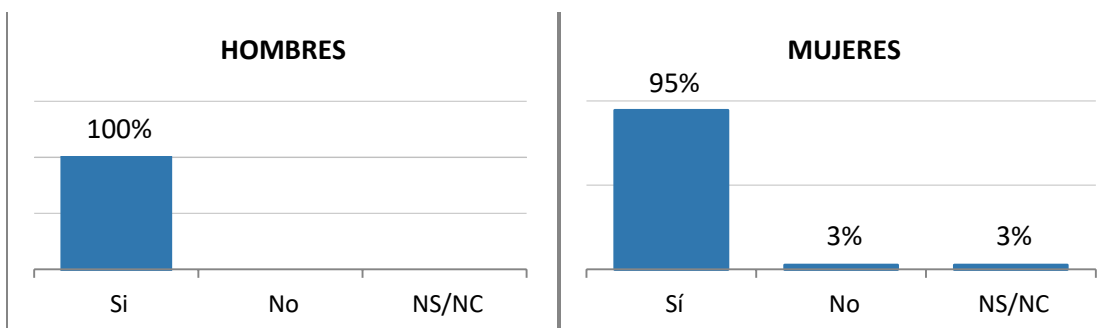
**Pregunta 8 ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?**

Si	34	85%
No	4	10%
NS/NC	2	5%
Respuestas recogidas	40	



**Pregunta 9 ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?**

Si	38	95%
No	1	2%
NS/NC	1	2%
Respuestas recogidas	40	



**Pregunta 10 ¿Es necesario un Plan de Igualdad?**

Si	4	10%
No	29	72%
NS/NC	7	18%
Respuestas recogidas	40	



