

PLAN DE IGUALDAD

CENTRO SAN CAMILO

- *RR Camilos Residencia Asistida San Camilo*
- *RR Camilos Centro de Humanización de la Salud*



Subvencionado por:



Dirección General de Igualdad
CONSEJERÍA DE FAMILIA,
JUVENTUD Y ASUNTOS SOCIALES

Con la colaboración de



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO LEGISLATIVO	3
III. PRINCIPIOS GENERALES	4
IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD	5
V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	6
VI. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	8
IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA	9
1. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA... 10	
2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	11
X. OBJETIVOS GENERALES.....	12
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS	12
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS	12
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES	13
XII. MEDIOS Y RECURSOS.....	27
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	28
XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	31
1. SEGUIMIENTO DEL PLAN	31
2. EVALUACIÓN DEL PLAN	32
3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN	34
4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	35
5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	35
XV. APROBACIÓN Y FIRMA	36

I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**.

Por otro lado, también las personas LGTBI+, como indican varios estudios, presentan mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo y permanecer en él.

Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres y personas LGTBI+ también son evidentes. Por lo general, todavía se considera que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género, orientación e identidad sexual al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad y diversidad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a **mandos intermedios y responsables de recursos humanos**, para que puedan aplicar la perspectiva de género e inclusiva en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al **personal responsable de las acciones de comunicación**, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la **plantilla de la entidad**, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual, **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos salariales, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que, o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la empresa para facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres como a hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual, de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, son formas de violencia contra las mujeres y personas LGTBI+ por el mero hecho de serlo o contra mujeres o varones por su **orientación e identidad sexual**. La violencia que las mujeres y las personas LGTBI+ sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de RR Residencia asistida San Camilo (2025 - 2028) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, los principios de diversidad e igualdad entre mujeres y hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual o expresión de género, en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando para intentar construir un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la diversidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual y expresión de género dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y violencia contra las personas LGTBI+

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual y expresión de género revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una

evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la diversidad e igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y que todos podamos realizar nuestra actividad profesional en un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.

II. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **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**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Como anexo al plan encontramos un **protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia contra las personas LGTBI+**. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 48 que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo 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”*.

La **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+**, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar. El art. 15.1 establece también la obligación a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

El **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre**, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la empresa y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y puede estar sometido a cambios durante el periodo de implantación.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se agote su vigencia.

IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de Residencia San Camilo son los siguientes:

- **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal de los Trabajadores, informándoles del proceso iniciado.
- **Constitución de la Comisión negociadora.** conformada de manera paritaria entre la representación de la asociación y la representación de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité, tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020. Además, la composición de la parte social en la comisión negociadora también ha de ser proporcional a su representatividad.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

- **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- **Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.
- **Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan,

si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Titularidad	Pública
Ámbito funcional	Empresa
Motivación para la realización del PDI	Obligatorio
Datos fiscales	RR Residencia asistida San Camilo Sector Escultores, 39. 28760 Tres Cantos (Madrid)
Centros de trabajo	RR CAMILOS RESIDENCIA ASISTIDA SAN CAMILO RR CAMILOS CENTRO DE HUMANIZACIÓN DE LA SALUD Sector Escultores, 39 28760 TRES CANTOS (Madrid)
Página web	https://www.sancamilo.org

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

1. José Manuel Martínez Galán, Gerente
2. Francisco Javier Rodríguez Enríquez, director de recursos humanos

En representación de la plantilla por:

1. Carmen Calvo Priego, gerocultora y miembro del Comité de Empresa
2. Mónica Camacho Camacho, enfermera y miembro del Comité de Empresa

En representación de la empresa RR Camilos Centro de Humanización de la Salud:

1. Sylvia María Blanco Rodríguez, Directora de Administración

En representación de la plantilla RR Camilos Centro de Humanización de la Salud:

1. Marisa Magaña Loarte, trabajadora.

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que la residencia tiene ubicado en **RR CAMILOS RESIDENCIA ASISTIDA SAN CAMILO Sector Escultores, 39 28760 TRES CANTOS (Madrid)**.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Respecto al **proceso de selección y contratación**, Residencia San Camila cuenta con un procedimiento documentado y registrado donde se establecen las políticas de selección dentro de la residencia. Además, sobre la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, cuentan con convenios firmados con organizaciones del tercer sector para este propósito. Importante mencionar que la residencia cuenta con una Descripción de Puestos de Trabajo. Las personas encargadas de todo este proceso es dirección, el departamento de RRHH y los jefes/as de servicio y responsables de equipo o de departamento, y el proceso de selección se lleva a cabo mediante base de datos de CV, publicación de ofertas de trabajo en portales web públicos y privados, redes sociales y recomendación por referidos.

En cuanto a la **clasificación profesional**, la residencia cuenta con una plantilla conformada por 114 mujeres y 38 hombres, en total 152 personas en plantilla. Esto se debe a la fuerte feminización del sector sanitario y de los cuidados al tratarse de una residencia de mayores. Con esto encontramos puestos de trabajo feminizados y masculinizados, lo que se traduce en segregación horizontal.

Sobre la **formación profesional**, la organización cuenta con un plan de formación documentado en base a un estudio de necesidades formativas. Las formaciones van orientadas a los departamentos donde más hace faltan, o se dirige a ciertos miembros del personal. El orden de prioridad se basa en función de la necesidad de formación del departamento o personal determinado. Se han ofertado cursos de igualdad a la plantilla y además, los responsables de la residencia cuentan con este tipo de formación. Destacar que las formaciones se realizan dentro de la jornada laboral, exceptuando aquellos que son organizados por entidades externas.

En cuanto a la **promoción profesional**, no hay un plan o un procedimiento establecido o documentando. Los responsables de la promoción profesional proponen directamente al personal que va a promocionar de categoría o puesto.

Sobre las **condiciones de trabajo**, encontramos a un gran número de mujeres que cuentan con jornada continua o jornada a turnos, mientras que los hombres son más quienes cuentan con jornada partida.

Además, la mayoría de la plantilla se encuentra en jornada completa (40 horas), 15 mujeres y 5 hombres trabajan a una jornada inferior. El horario de trabajo de la residencia es el siguiente:

La jornada de trabajo habitual en oficina, medicina y equipo de actividades es partida, con descanso para comer. El horario es flexible, de lunes a viernes de 8-9 h a 17 o 18 h.

La mayoría de la plantilla, equipo de enfermería y gerocultores/as, tiene consolidado uno de los tres turnos de trabajo lo que permite conciliar la vida laboral con la vida personal. El horario de los turnos de trabajo es: mañana (8 a 15h), de tarde (15 a 22h) y noche (22 a 8h).

La mayoría de las personas trabajadoras de servicios generales (recepción, limpieza, cocina y lavandería) tienen jornada intensiva con turnos rotatorios. Los horarios más frecuentes son: turnos de mañana (8 a 15h) y tarde (15 a 22h).

No hay establecido un programa de teletrabajo o trabajo a distancia.

Respecto al **ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar**, la residencia cuenta con un primer Plan de Conciliación, firmado y publicado en 2021, donde se recogen diferentes tipos de permisos, medidas, acciones, etc. En el año 2023 se ha aprobado el II Plan de conciliación, donde se encuentran mejoras respecto al I Plan de Conciliación de 2021.

No se encuentra **infrarrepresentación femenina**, puesto que nos encontramos con un sector fuertemente feminizado. Si que encontramos segregación horizontal, como hemos mencionado anteriormente, y además encontramos segregación vertical, puestos que los puestos directivos y de responsabilidad son ocupados mayoritariamente por hombres.

En cuanto a las **retribuciones**, este viene definido según convenio colectivo de aplicación, no cuenta con una política salarial propia establecida.

Residencia San Camilo cuenta con un **protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**. Son los altos directivos, responsables de departamentos y jefes/as de áreas quienes cuentan con formación en prevención de acosos. De momento no ha sido necesario activar el Protocolo y ejecutar medidas al respecto.

El plan de prevención de riesgos laborales cuenta con perspectiva de género.

Añadimos que no se han revisado las comunicaciones tanto internas como externas, además de la publicidad de la residencia en referencia a un **leguaje y una comunicación no sexista e inclusiva**.

Por el momento, Residencia San Camilo no cuenta con protocolo de actuación frente a la **violencia de género**.

IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma del mismo.

Una vez finalice la vigencia, la empresa deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de

la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa a través del eje “Retribuciones” establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

I. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El Gobierno pone a disposición de las empresas la Herramienta de “Valoración de Puestos de Trabajo”, la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *“un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*:

Los **elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo** son los siguientes:

- 1º) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):
 - **Naturaleza de las funciones o tareas**: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - **Condiciones educativas**: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones profesionales y de formación**: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- 2º) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

- 3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.
- 4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.
- 5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

Así, una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores, hemos obtenido el siguiente resultado:

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	Mujeres	Hombres
Agrupación 7	Administrador (562); Gerente (628); Dirección RRHH (572)	1	2
Agrupación 6	Medico/a (546)	5	2
Agrupación 5	Agente pastoral (472); Animador/a (435); Enfermero/a (494); Fisioterapeuta (438); Gerocultor/a (494); Psicólogo/a (494); T. social (487); Terapeuta ocupacional (494)	121	33
Agrupación 4	Of. mantenimiento (301)	0	5
Agrupación 3	Cocinero/a (264); Gobernante/a (296); Personal lavandería (261); Personal limpieza (261); Recepcionista (259)	26	6
Agrupación 2	Pinche cocina (234)	11	1

2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

A continuación, después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización hacemos un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos extrasalariales y percepciones extrasalariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

La brecha salarial, de acuerdo con la OCDE, es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por categorías y puestos de trabajo de igual valor. Y, en términos generales el resultado de brecha salarial en la empresa es el siguiente:

Media salarial en Residencia San Camilo							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
164	49	11.703,15	16.909,79	30,79	15,52	29,46	14,91

Mediana salarial en Residencia San Camilo							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
164	49	12.644,94	16.460,46	23,18	10,44	18,50	14,95

Podemos ver que hay una brecha salarial de 31%, aunque si anualizamos los salarios y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, la brecha es de un 15%.

X. OBJETIVOS GENERALES

I. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad y diversidad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres independientemente de su orientación e identidad sexual y expresión de género, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso de cualquier tipo y, en particular, sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Facilitar el incremento del porcentaje del sexo subrepresentado en la organización.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.

- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES



COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual y expresión de género, en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres independientemente de su orientación e identidad sexual y expresión de género.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Junio 2025
Responsables	Dirección RR.HH.
Prioridad	Alta

Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de reclutamiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> % de ofertas de empleo publicadas con este compromiso</p> <p><input type="checkbox"/> Inclusión compromiso (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Revisión de las ofertas de empleo (si/no)</p>

GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual y expresión de género, en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de actitudes, aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Diseñar y facilitar entre el personal responsable de los procesos de selección, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Junio 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Incremento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p><input type="checkbox"/> Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía</p> <p><input type="checkbox"/> Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección</p>

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A RESPONSABLES DE SELECCIÓN	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Trabajar en la prevención y/o eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo, o personas LGBT+ no pueda ejercer determinados oficios.
Descripción detallada de la medida	Facilitar un curso de formación en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Junio 2026
Responsables	Responsable de Formación
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente</p> <p><input type="checkbox"/> Impartido curso de formación (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

2 FORMACIÓN

FORMACIÓN EN GÉNERO Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO A TODA LA PLANTILLA, ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COMISIÓN DE IGUALDAD Y MANDOS INTERMEDIOS.

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género y derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. Este curso irá dirigido a toda la plantilla y, de manera particular, a los órganos de dirección, comisión de igualdad y mandos intermedios.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Responsable de Formación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>



Indicadores de seguimiento

- Entidad y/o persona docente
- Lugar y fecha de celebración
- Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)
- Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
- Satisfacción percibida



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

CAMPAÑAS O GUÍAS INFORMATIVAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Difundir el Plan de Conciliación particularmente en una sesión de formación de martes.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta

Recursos asociados

Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros

Recursos materiales: Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.

Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento

Indicadores de seguimiento

Aumento de la corresponsabilidad (si/no)

Campañas realizadas (si/no)

Canales o vías utilizadas. Enumerar

4 COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Incorporar al manual de bienvenida una referencia especial en materia de igualdad y diversidad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso de cualquier tipo y, en particular, sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Comunicación y Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) <input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Canales de información utilizados



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO.

FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo así como de prevención de la violencia contra las personas LGTBI+
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones formativas periódicas en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2027
Responsables	Comisión de Igualdad, Comité de Dirección
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Curso impartido (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

MÓDULOS TRANSVERSALES SOBRE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTROS TIPOS DE ACOSO DISCRIMINATORIO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Revisar y difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual de manera periódica
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Comisión de Igualdad
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u></p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de Igualdad, Formación y PRL.</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> N° personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir en los canales de comunicación del Centro (tótems, Dirección Informa, circulares...) información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2027
Responsables	Comisión de Igualdad
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de Igualdad</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Alcance</p> <p><input type="checkbox"/> N° Denuncias/quejas/sugerencias recibidas</p> <p><input type="checkbox"/> Protocolo difundido (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Protocolo realizado (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)</p>



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

REVISIÓN PERIÓDICA DEL ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL	
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2027
Responsables	Comisión de Igualdad.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Revisión de competencias <input type="checkbox"/> Proceso de Desarrollo Profesional



SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO EL ESTRÉS, ANSIEDAD, ETC.

Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas
Descripción detallada de la medida	Analizar y proponer acciones de prevención del estrés, ansiedad, etc., teniendo en cuenta que son riesgos que según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo afectan mayoritariamente a las mujeres
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Junio 2027
Responsables	Comisión de Igualdad y Comité de Salud Laboral
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. y Material de oficina</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Adaptación realizada (si/no) <input type="checkbox"/> Alcance



INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA O MASCULINA

PRIORIDAD EN LA CONTRATACIÓN DEL SEXO INFRARREPRESENTADO.

Área de actuación	Infrarrepresentación femenina o masculina
Objetivos que persigue	Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal.
Descripción detallada de la medida	Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo infrarrepresentado.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Junio 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p><input type="checkbox"/> Disminución segregación horizontal</p> <p><input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº de mujeres y hombres contratados a través de esta medida</p>

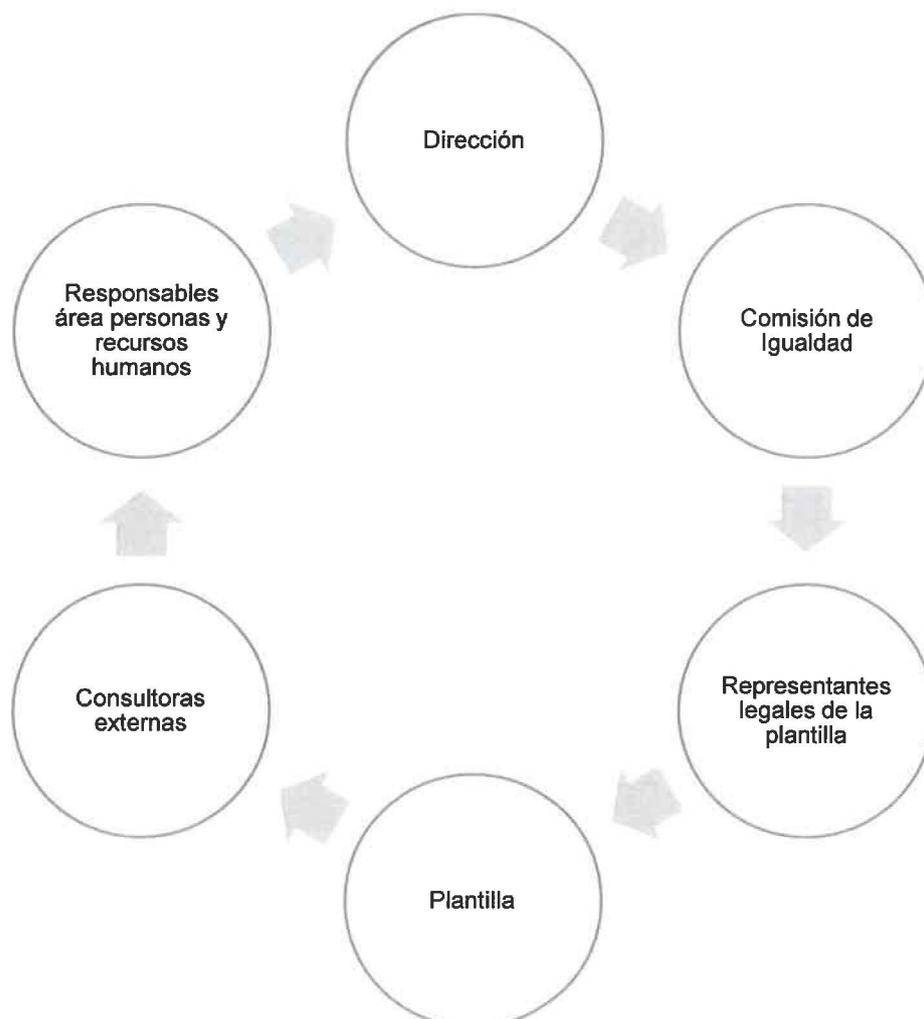
AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN LA ENTIDAD, ESPECIALMENTE EN ÁREAS MASCULINIZADAS O VARONES EN LAS ÁREAS FEMINIZADAS.	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina o masculina
Objetivos que persigue	Aumentar el número de mujeres en la entidad, especialmente en áreas masculinizadas o varones en las áreas feminizadas.
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas para animar la presentación de candidaturas subrepresentadas, a través de la web y redes sociales, plataformas de empleo, agencias de colocación, etc.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2027
Responsables	Responsable de comunicación y marketing
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de reclutamiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Alcance</p> <p><input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p>

XII. MEDIOS Y RECURSOS

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

Medios materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2025												2026												2027												2028																																											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D																																
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																																																																																
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo	█																																																																															
Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje	█																																																																															
Formación en materia de igualdad a responsables de selección	█																																																																															
FORMACIÓN																																																																																
Formación en género a órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.	█																																																																															
Formación y sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo	█																																																																															
Sesión formativa en materia de igualdad a la comisión de seguimiento	█																																																																															
Adaptación del horario de las acciones formativas	█																																																																															

	2025												2026												2027												2028											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares	[Redacted]																																															
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																																																
Campañas o guías informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad	[Redacted]												[Empty]																																			
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																																																
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad	[Redacted]												[Empty]																																			
Participación en jornadas sobre igualdad en el empleo	[Redacted]						[Empty]																																									
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																																																
Formación en materia de acoso	[Redacted]																																															
Módulos transversales sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y otros tipos de acoso discriminatorio	[Redacted]																								[Empty]																							
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual	[Redacted]												[Empty]																																			

	2025												2026												2027												2028											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																																																
Ajustar la clasificación profesional a las tareas realizadas																																																
Revisión periódica del encuadramiento profesional																																																
SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO																																																
Prevención de enfermedades psicosociales como el estrés, ansiedad, etc.																																																
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																																																
Prioridad en la contratación del sexo infrarrepresentado.																																																
Campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas en las áreas masculinizadas de la entidad																																																

XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

I. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recopilación y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una entidad, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el II Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, al menos cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento final**.

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

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.**

Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

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

Objetivos

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la fundación de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la fundación, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	7/02/2025	Dirección de Residencia San Camilo	Dirección General de Igualdad (Programa Generando Cambios)	Comisión negociadora del plan de igualdad	Redacción inicial
2

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las mismas personas integrantes de esta comisión para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

2.025												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2.026												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2.027												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2.028												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2.029												

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

XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto en representación de la entidad, como en representación de la plantilla, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha de **7 de febrero de 2025**.

Empresa:

Nombre: José Manuel Martínez Galán
Puesto: Gerente



Nombre: Francisco Javier Rodríguez Enríquez
Puesto: Director Asistencial y Recursos Humanos



Nombre: Silvia María Blanco Rodríguez
Puesto: Directora de Administración



RLT

Nombre: Carmen Calvo Priego
Puesto: Gerocultora – Auxiliar de enfermería



Nombre: Mónica Camacho Camacho
Puesto: Enfermera



Nombre: María Luisa Magaña Loarte
Puesto: Responsable Centro de Escucha