



Servicios
Públicos



SocialCore

II PLAN DE IGUALDAD

SocialCore

2025-2029

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA.....	5
3.	CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN	23
4.	ESTRUCTURA	26
5.	MEDIDAS DE ACTUACIÓN	27
7	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	44
	CRONOGRAMA.....	46

1. INTRODUCCIÓN

1.1 PRESENTACIÓN

Socialcore es una empresa especializada en la gestión de servicios sociales, que persigue dar respuesta a las exigencias técnicas y profesionales que demanda la gestión y desarrollo de los servicios sociales y la atención a la dependencia.

SocialCore se constituye en el año 2004 bajo la forma jurídica de sociedad limitada, y se desarrolla como empresa especializada circunscrita exclusivamente al ámbito de los Servicios Sociales y la Acción Social.

Integra un equipo de profesionales que, desde su cuadro de dirección hasta su panel de expertos y colaboradores, aportan una dilatada experiencia de trabajo interdisciplinar que responde a las actuales exigencias de gestión de los servicios sociales.

SocialCore aporta una contrastada experiencia de trabajo en dirección y gestión de servicios sociales, investigación social, planificación, procesos de evaluación, docencia y asesoramiento, etc., que ofrece a las instituciones y organizaciones de los diferentes niveles de la Administración Pública, la sociedad civil y la iniciativa privada, así como a los distintos profesionales del ámbito social.

Desde este marco de intervención SocialCore, ofrece una amplia gama de servicios que se organizan entorno a la Gestión integral de Servicios Sociales Especializados:

- Ámbito tercera edad y dependencia
- Ámbito infancia y juventud
- Estudios e investigación
- Formación especializada

Respecto a su estructura organizativa, SOCIALCORE cuenta con una plantilla de unas 200 personas, que trabajan en las distintas comunidades autónomas, prestando servicio en 14 centros de trabajo.

1.2 COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD

En febrero de 2021, Socialcore firma su I Plan de Igualdad. En el mismo se recogen las necesidades detectadas en materia de Igualdad, dentro de una empresa muy feminizada, persiguiendo la consecución de los siguientes objetivos:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial.
- Promover la cultura igualitaria y una perspectiva de género en la organización.
- Promover la eliminación de las desigualdades evitando desequilibrios entre mujeres y hombres.
- Mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras promoviendo medidas que impulsen la conciliación de la vida personal y laboral atendiendo a las demandas y necesidades de la plantilla.
- Declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y por razón de género fomentando la implantación de medidas destinadas a la prevención y sensibilización en esta materia.
- Fomentar el uso de lenguaje inclusivo.
- Promover y asegurar el cumplimiento de la ley en materia retributiva.

Además, el primer Plan cuenta con un Protocolo para la Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente, y como parte de su estrategia social corporativa, en el año 2024 se obtiene sello RSA de Aragón, prorrogando el mismo para el presente 2025 y con el que se reitera el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.

Con la aprobación del II Plan de Igualdad de Socialcore, se pretende continuar con el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y no discriminación, así como la adaptación y actualización de medidas a la normativa actual.

1.3 MARCO NORMATIVO

La igualdad entre las personas es un principio jurídico universal reconocido en diversa normativa de carácter europeo, nacional y autonómico, así como en los distintos convenios colectivos de aplicación en nuestro sector.

La Unión Europea lo recoge en el Tratado de Amsterdam de 1997 (entrada en vigor en el año 1999). Dicho tratado establece que la Comunidad fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promoverá su igualdad.

Posteriormente diferentes directivas de la CE legislarán con la finalidad de garantizar el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en temas de empleo y ocupación.

La Constitución Europea en su artículo 14, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres nace con el objeto de hacer efectivo” el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualesquiera ámbitos de la vida, y singularmente, en las esferas política, civil y laboral”.

Por último, la publicación de los RD 901/2020 y RD 902/2020 de 13 de octubre vienen a regular el desarrollo normativo en materia de planes de igualdad y establecer mecanismos para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en distintas materias, incluida la igualdad retributiva.

2. ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA

2.1 DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El diagnóstico de Igualdad se ha realizado siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores; 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, 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.

Dentro del proceso de diagnóstico, la recogida de datos va dirigida a identificar y estimar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con la realización y aprobación de este diagnóstico se pretende obtener la información necesaria para diseñar y establecer medidas evaluables, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El diagnóstico alcanza a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa.

Se han utilizado las siguientes herramientas:

- Herramientas de análisis cuantitativos de la empresa por sexo en la que se han analizado los siguientes datos:
 - Distribución de la plantilla por sexo.
 - Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad.
 - Nivel de formación por sexo
 - Incorporaciones en la empresa según sexo.
 - Distribución de la plantilla por sexo y categoría profesional.
 - Distribución de la plantilla según modalidades de contratación y sexo
 - Distribución de la plantilla según jornada y sexo. Definición de turnos de trabajo.
 - Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo
 - Antigüedad sexo y clasificación profesional
 - N.º promociones realizadas por sexo y por categorías o grupos profesionales.
 - Formación recibida
 - Distribución de la plantilla con responsabilidades familiares y sexo
 - Distribución de la plantilla según sexo y permisos
 - Salud laboral

- Cuestionario dirigido a las personas responsables de la entidad
- Cuestionario dirigido a la plantilla de la empresa a través de formulario Google.

El período de referencia de los datos analizados es de 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023.

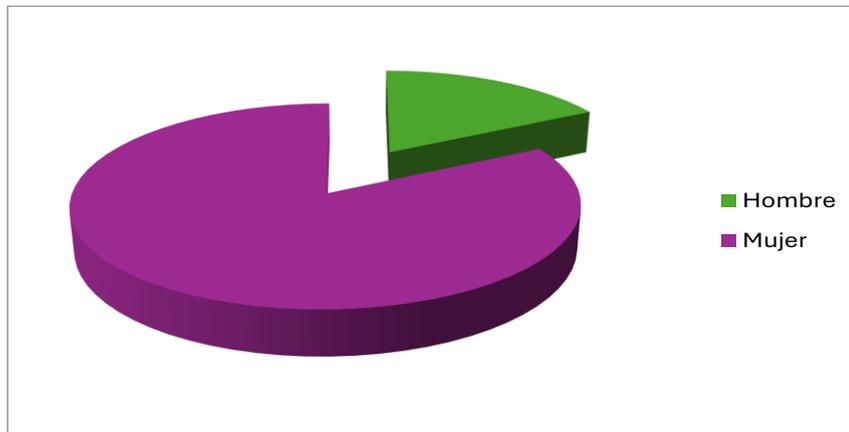
En la elaboración, análisis y aprobación de los datos del diagnóstico han intervenido las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad.

2.2 PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Como principales conclusiones del diagnóstico podemos destacar lo siguiente:

La plantilla de Socialcore a 31 de diciembre de 2023 estaba formada por 168 personas, siendo 139 mujeres y 29 hombres. Se trata, por tanto, de una empresa muy feminizada, tal y como ocurre habitualmente en este tipo de servicios.

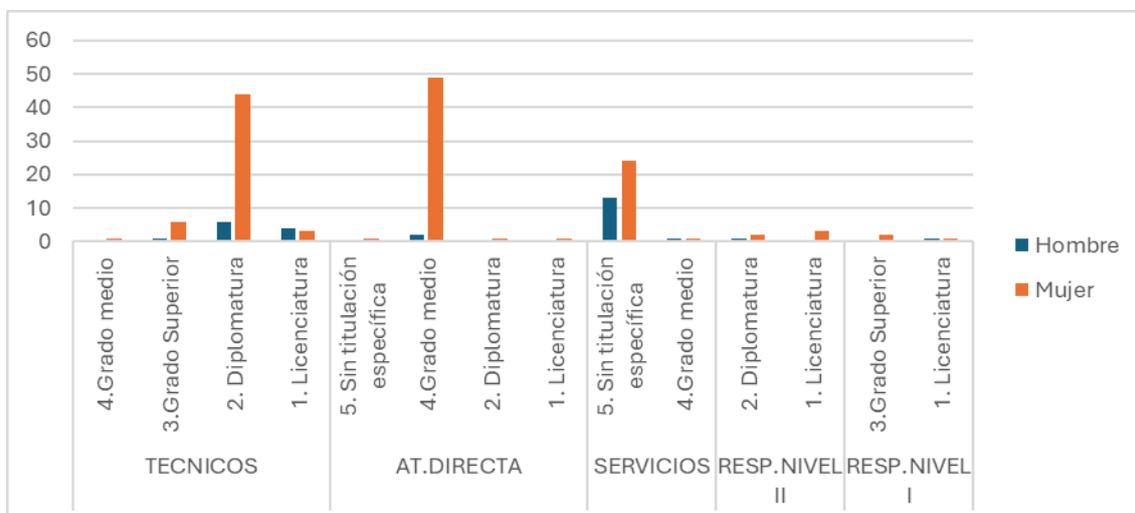
	Plantilla_Sexo	% plantilla
Hombre	29	17,26%
Mujer	139	82,74%
Total general	168	100%



Respecto a la **plantilla desagregada por sexo en relación con la edad**, en todos los rangos se observa una mayor presencia femenina en todos los grupos de edad.

Igualmente cabe destacar que más del 60% de la plantilla es mayor de 40 años, de los cuales el 49,40% son mujeres.

Nivel de formación por sexo:



Todas las personas que ocupan la categoría de técnicos tienen titulación de grado medio o superior, requisito mínimo exigido para el desempeño de sus funciones.

En cuanto a las titulaciones universitarias, del total de la plantilla (168 personas), 67 personas poseen ese nivel de formación, siendo un 33% mujeres.

En cuanto a las **incorporaciones en la empresa según sexo**, en el año 2023 se incorporan 98 personas, de las cuales 77 son mujeres, siguiendo, por tanto, la tendencia feminizada de la empresa y el sector.

Respecto a las bajas, durante el año de estudio se han producido 47. Se ha analizado la peculiaridad de abandonos entre el personal masculino, ya que supone un 58%, frente al 21% de las mujeres.

Tras el análisis de las bajas, se llega a la conclusión de que será necesario un estudio más exhaustivo de las mismas, ya que se desconoce en muchos casos, el motivo del abandono en la empresa.

Distribución de la plantilla por categoría: para el estudio de las distintas categorías profesionales se han utilizado dos métodos. Por un lado, se han agrupado las diferentes categorías en cinco grandes grupos.

Puesto por según sexo	Hombre	Mujer	Total general
TECNICOS/AS	11	54	65
AT.DIRECTA	2	50	54
SERVICIOS	14	25	39
RESP.NIVEL II	1	7	6
RESP.NIVEL I	1	3	4
Total general	29	139	168

Por otro, se han relacionado todos los puestos de la empresa, indicando número de personas que ocupan cada uno de ellos, así como su categorización (masculinizada o feminizada)

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
DIRECCION -COORDINACION INTERCENTROS	0	1	Masculinizada
FISIOTERAPEUTA	9	3	Feminizada
DIRECTOR/A CENTRO	5	1	Feminizada
TRABAJADORA SOCIAL	8	0	Feminizada
PERSONAL ENFERMERÍA	9	2	Feminizada
TERAPEUTA OCUPACIONAL	9	1	Feminizada
PSICOLOGO/A	2	2	Equilibrada
GEROCULTORES/AS	51	2	Feminizada
CONDUCTORES/AS	3	10	Masculinizada
LIMPIEZA	4	0	Feminizada
TÉCNICOS/AS ATENCIÓN TEMPRANA	5	0	Feminizada
RESP.DEPARTAMENTO	3	0	Feminizada
COORDINACIÓN DE CENTRO	2	0	Feminizada
LOGOPEDA	2	0	Feminizada
MÉDICO/A	1	1	Equilibrada
TASOC	4	0	Feminizada
CONSERJE	2	0	Feminizada
PERSONAL DE COCINA	3	1	Feminizada
AYUDANTE COCINA	2	1	Feminizada
OFICIOS VARIOS- CAFET	4	1	Feminizada
MANTENIMIENTO	0	2	Masculinizada
AUX.SERVICIOS	9	0	Feminizada
MONITORES ACT	2	1	Feminizada

Distribución de la plantilla según jornada y sexo.

Personas por contrato y jornada, según sexo		
	Hombre	Mujer
Completa	4	67
Parcial	23	69
N.D	2	3

Personas por horario y turno		
	Hombre	Mujer
CONTINUO	18	129
NO	15	76
SI	3	53
PARTIDO	11	10
NO	7	9
SI	4	1

Observando la tabla se puede ver que el 42% de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo y el 54% está contratado a tiempo parcial. Este dato es muy significativo y una vez analizado el mismo, concluimos que es debido a que, en el sector de la empresa, muchas de las figuras profesionales sólo prestan servicios unas horas a la semana, por el tipo de trabajo que desarrollan (Centros de Día de pocos usuarios/as) lo que hace que la ratio de personal no sea muy alta y por tanto, las jornadas laborales con un % muy bajo de parcialidad.

Otro punto de análisis en el diagnóstico de igualdad de Socialcore es el referente a la **antigüedad y clasificación profesional**.

Si bien es cierto que, en términos generales, la antigüedad de la plantilla es alta (52% superior a 3 años y de ese total el 44% tiene una antigüedad mayor a 5 años), observamos que hay 22 trabajadores/as del nivel servicios que acumula menos de tres años de antigüedad total (45% del grupo).

Este dato es relevante analizarlo. La plantilla de ese grupo no acumula mucha antigüedad en ese nivel por las condiciones del puesto de trabajo (contratos a tiempo parcial con poca jornada y en muchas ocasiones en turno partido) lo que provoca muchos abandonos.

Análisis de las promociones o ascensos

En el año 2023 se han producido dos ascensos o cambios de categoría.

De los dos ascensos uno de ellos corresponde a un hombre, que pasa de ser auxiliar de mantenimiento (con un contrato a tiempo parcial) a conductor de vehículo adaptado. A pesar de mantenerse en el mismo nivel (nivel operario) se produce la promoción porque el puesto es superior y supone además incremento de jornada.

Respecto al ascenso del segundo puesto, corresponde a una mujer que pasa de ser auxiliar de servicios a auxiliar de enfermería-geriátrica, lo que implica una mayor dedicación y una mayor remuneración.

No existen procedimiento específico para la promoción interna, más allá de lo establecido en los distintos convenios colectivos de aplicación.

Formación

Revisando la formación impartida por la empresa, podemos observar que el 57% de la plantilla recibió formación durante el año 2023. De ese total el 79% son mujeres. De media, la formación recibida es de 10 horas y los contenidos están orientados a capacitación o mejora en el puesto de trabajo. Destacar que solo 3 personas (1.78%) del total de la plantilla realizaron formación en igualdad de oportunidades.

No se tiene registro detallado del número de personas que han modificado su jornada ordinaria para asistir a los cursos de formación ofertados por la empresa.

Por último, se presenta en el seno de la comisión de negociación, Plan de Formación para el período 2023-2026 (pendiente de revisión) en el que está prevista la realización de cursos en las siguientes áreas:

- Prevención Riesgos Laborales. Actualización y reciclaje continuo.
- Formación asistencial, dirigida a toda la plantilla del centro y en el que se realizarán cursos de reciclaje y actualización de contenidos en el desarrollo de su praxis profesional.
- Inteligencia emocional, autoestima y ayuda en los cuidados.
- Igualdad, dirigida a toda la plantilla y en especial a mandos intermedios y Recursos Humanos.
- Medio ambiente.

Corresponsabilidad y permisos de la plantilla.

Con los datos obtenidos a través de la documentación legal de la empresa, podemos observar que el 29% del personal declara tener responsabilidades familiares. De ese total, el 26% son mujeres, lo que nos hace ver un porcentaje muy alto de asunción de responsabilidades familiares frente al de los hombres.

En cuanto al estudio de los permisos cabe destacar lo siguiente:

Incapacidad temporal: siguiendo la tendencia feminizada 34 mujeres (20% del total de la plantilla) ha estado en situación de IT frente a 5 hombres (2,98%)

Permiso de lactancia: sólo dos personas lo han disfrutado durante 2023, siendo ambas mujeres (100% del total). Ocurre lo mismo con los permisos de reducción de jornada por guarda legal y excedencias por cuidado de menores: en ambos casos son disfrutados exclusivamente por mujeres.

Por último y en lo referente al permiso por cuidados de familiares, no se tienen datos registrados de todos los centros de trabajo de Socialcore, ya que para el análisis y estudio

de estos permisos sólo se ha realizado en dos de los centros de la empresa, siendo preciso obtener información del resto. En cualquier caso y teniendo en cuenta los datos registrados, este tipo de permiso sigue siendo más utilizado por mujeres (21) frente a hombres (5).

Salud laboral.

Del total de los procesos de contingencias comunes (39) el 87% corresponde a mujeres y el 13% a hombres. En cuanto a accidentes laborales la tendencia es similar: el 87,5% los sufren las mujeres y el 12,5% hombres.

Cuestionario dirigido a responsables de la entidad.

Se presentó cuestionario dirigido a la empresa para analizar distintos aspectos de la empresa y el grado de cumplimiento o no, con afirmaciones relacionadas con la Igualdad. En líneas generales se aprecia la igualdad como principio básico de la empresa, compatible con la filosofía y cultura de la entidad, existiendo un alto grado de compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Cabe destacar como aspecto a mejorar todo lo relacionado con la información respecto al inicio e implantación del plan de Igualdad. Además, y como puntos fundamentales en los que trabajar desde la empresa, se establecen los siguientes:

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:

- Formación en materia de Igualdad
- Información medidas de conciliación
- Seguimiento de medidas aprobadas para garantizar su cumplimiento.

Medidas que podría adoptar la empresa para favorecer la igualdad y que dan respuesta a esas necesidades y deficiencias:

- Planificación de la formación en materia de Igualdad en los años de vigencia del plan
- Elaboración de dossier informativo sobre medidas de conciliación
- Celebración de charlas informativas para el personal de la empresa en materia de igualdad.

Cuestionario dirigido a la plantilla

A través de formulario Google (incluido en el Informe de Diagnóstico) se remitió a todo el personal de Socialcore, cuestionario de Igualdad. Del total de la plantilla actual, solo 52 personas han cumplimentado el mismo obteniéndose los siguientes resultados y conclusiones:

Respecto a la primera cuestión planteada, el 86,5% de las personas encuestadas consideran que la dirección de la empresa está comprometida con la igualdad de trato y de oportunidades.

Igualmente, el 84,6% de la plantilla establece que la igualdad de oportunidades es compatible con la filosofía de la empresa.

Analizando la cuestión de los procesos de selección, el 71,2% de la plantilla considera que los mismos se realizan de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades mujeres y hombres.

Asimismo, la plantilla encuestada considera con un 82,7% que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades.

En cuanto al acceso a la formación, un 84,6% de la plantilla establece que se ofrece en igualdad de oportunidades.

La promoción interna: un 65,4% de la plantilla considera que todas las vacantes son promocionadas de manera pública y transparente para todo el personal de la empresa; únicamente un 7,7% considera que no se promocionan en igualdad de condiciones.

En relación a promoción interna y desarrollo profesional un % muy alto de la plantilla considera que podría optar a un mejor puesto de trabajo (86,5%).

El sistema de retribuciones es otra de las cuestiones tratadas en la encuesta. Un 78,8% de la plantilla opina que se establece con criterios de igualdad, frente a un 3,8% que piensa lo contrario.

Respecto a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, el 78,8% de la plantilla piensa que sí se favorecen desde la empresa.

Analizando la cuestión del acoso sexual y violencia de género, un % muy alto del personal (86,5%) sabría a quien dirigirse en caso de ser objeto de este tipo de acoso y/o violencia.

Otra cuestión planteada en la encuesta es la comunicación e información sobre el Plan de Igualdad, y revisión del plan actual. En este aspecto cabe destacar lo siguiente:

- El 53,8% de la plantilla no conoce la existencia del I Plan de Igualdad de Socialcore.
- El 40,4% de la plantilla considera que no se han difundido las medidas del Plan y un 28,8% no sabe o no contesta a esta cuestión.
- El 34,8% considera necesario revisar y actualizar el Plan de Igualdad.

En cuanto a los protocolos de embarazo y lactancia y salud laboral, únicamente el 26,9% conoce su implementación; el resto o no sabe o no lo conoce.

En lo referente a la prevención de riesgos laborales en perspectiva de género, el 34,6% cree que se realiza, y el resto no sabe o no lo piensa.

Analizando las materias o áreas en las que se deben adoptar medidas para mejorar la igualdad dentro de la organización destacan las siguientes:

- Ejercicio corresponsable (53,8%) de las personas que participan en el cuestionario.
- Salud y seguridad laboral (50%)
- Formación (34,6%)
- Condiciones de trabajo (38,5%)
- Retribuciones, lenguaje inclusivo y selección y contratación (26,9%)

Por último y a la pregunta libre sobre qué medidas se podrían aplicar en la empresa para promover la igualdad entre hombres y mujeres, destacan las siguientes respuestas:

- Charlas, formación
- Conciliación
- Cultura inclusiva
- Condiciones laborales y mayor flexibilidad
- Comunicación
- Compromiso igualdad.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Tras la revisión del diagnóstico (datos cuantitativos y cualitativos) por parte de la Comisión Negociadora del Plan, se recogen las siguientes conclusiones:

Proceso de selección y contratación:

- No consta que los puestos de dirección tengan formación específica en igualdad de oportunidades a la hora de hacer la selección.
- Se observa que Socialcore es una empresa muy feminizada debido al sector de actividad al que se dedica, por lo que se hace más necesario revisar adecuadamente las necesidades en materia de selección para evitar sesgos de género.
- No existe protocolo estandarizado para los procesos de selección
- En relación con las bajas en la empresa, se establece la necesidad de conocer los motivos por los que se producen las bajas en la empresa, mediante una entrevista de salida.

Formación:

Se observa tanto por el análisis de datos aportados como por la propia opinión de la plantilla, que es necesaria formación en igualdad de oportunidades

Promoción profesional:

No existe protocolo estandarizado para los procesos de promoción profesional.

Salud laboral:

La plantilla de la empresa no cuenta con información sobre salud laboral, por lo que se hace necesario su difusión.

Comunicación en la empresa:

No se cuenta con información acerca de la existencia o no de protocolo específico para la redacción de documentación con contenido no sexista.

En cuanto a mecanismos de comunicación y difusión, es necesario habilitar la página web para facilitar la información.

Condiciones de trabajo: aunque las condiciones de trabajo están reguladas en los distintos convenios colectivos no existe documento resumen que recoja la información de manera gráfica.

Ejercicio corresponsable: aunque la empresa cumple con lo establecido en materia de permisos y licencias contempladas en el convenio colectivo, es conveniente que se sigan revisando las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas e incluirlas en la guía o catálogo de medidas de conciliación propia. Igualmente se ve necesario su difusión entre toda la plantilla. Se establece la necesidad de incluir medidas para mejorar la corresponsabilidad.

Prevención del acoso sexual: aunque existe protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, es necesario revisarlo y actualizarlo.

Ámbitos prioritarios de actuación.

Como ámbitos prioritarios de actuación y teniendo en cuenta tanto la opinión de la plantilla y las dificultades detectadas, consideramos fundamental trabajar en las siguientes áreas de formación y comunicación. Se detallan a continuación las distintas propuestas de actuación por área.

Propuestas de actuación.

- Selección y contratación. Elaboración del protocolo de actuación, aplicando perspectiva de género.
Revisión constante de las ofertas de empleo para que sigan realizándose con un lenguaje inclusivo y no sexista.

Respecto al análisis de los ceses por bajas voluntarias, resulta necesario implantar mecanismos para conocer los motivos de esas bajas (entrevista de salida).

- Formación: dirigida a mandos intermedios y al resto de la plantilla.
- Promoción profesional. Elaboración del protocolo de actuación.
- Salud laboral. Difusión sobre salud laboral de Socialcore.
- Comunicación en la empresa. Trabajar en la difusión del Plan de Igualdad, así como en las medidas previstas en el mismo.

Revisión de la documentación de la empresa para evitar uso de lenguaje sexista o discriminatorio.

- Condiciones de trabajo. Elaboración de documentación que recoja las condiciones de los distintos convenios colectivos, así como su difusión.
- Ejercicio corresponsable: realización de un estudio dirigido a la plantilla para averiguar necesidades que presenta en materia de conciliación para poder estudiar posibles mejoras en las medidas existentes en los distintos convenios colectivos. Elaborar una guía práctica con los mecanismos de conciliación de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.

Fomento de la realización de la formación dentro de horario laboral.

2.3 AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para la realización de la auditoría y registro retributivo de Socialcore se parte del principio de transparencia retributiva recogido en el artículo 3 del RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres y que tiene por objeto obtener información sobre las retribuciones atribuidas a la plantilla y el análisis de la existencia o no de alguna discriminación ante trabajos de igual valor.

Metodología utilizada

Para el estudio salarial se ha utilizado una herramienta de registro retributivo incluida en el programa de gestión de nóminas. Esta herramienta, así como los datos obtenidos se han adaptado a la guía de la herramienta de Registro Retributivo publicada con fecha 15 de abril de 2021 por el Ministerio de Igualdad. En este sentido, se han incluido en las comparativas de salarios la diferencia porcentual entre las retribuciones de hombres y mujeres a nivel de grupo y concepto.

Respecto a la valoración de los puestos de trabajo, se ha utilizado la herramienta del Ministerio de Igualdad.

Diagnóstico de situación

En el año 2023, objeto del estudio salarial, la plantilla estaba formada por 139 mujeres y 29 hombres.

El sistema retributivo está basado en los distintos convenios de aplicación, por lo que se ha desglosado en los cuatro convenios diferentes, además de comparar, igualmente, de manera global para todo Socialcore y por último, una revisión salarial por puesto-agrupaciones.

Clasificación profesional

La clasificación profesional de la empresa es la siguiente

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	% mujeres	% hombres	Categorización
DIRECCIÓN -COORDINACIÓN INTERCENTROS	0	1	0	0,59	Masculinizada
FISIOTERAPEUTA	9	3	5.35	1.78	Feminizada
TRABAJADORA SOCIAL	8	0	4.76	0	Feminizada
DIRECCIÓN CENTRO	5	1	2.97	0.59	Feminizada
ENFERMERÍA	9	2	5.35	1.19	Feminizada
PSICÓLOGO	2	2	1.19	1.19	Equilibrada
GEROCULTORA	51	2	30.35	1.19	Feminizada
CONDUCTORES	3	10	1.78	5.95	Masculinizada
LIMPIEZA	4	0	2.38	0	Feminizada
LOGOPEDA	2	0	1.19	0	Feminizada
T.AT.TEMPRANA	5	0	2.97	0	Feminizada
T.OCUPACIONAL	9	1	5.35	0.59	Feminizada
COORDINACIÓN CENTROS	2	0	1.19	0	Feminizada
MÉDICOS/AS	1	1	0.59	0.59	Equilibrada
TASOC	4	0	2.38	0	Feminizada
RESP.DEPARTAMENTO	3	0	1.78	0	Feminizada
MANTENIMIENTO	0	2	0	1.19	Masculinizada
CONSERJERÍA	2	0	1.19	0	Feminizada
AUX.SERVICIOS	9	0	5.35	0	Feminizada
COCINEROS/AS	3	1	1.78	0.59	Feminizada
AYUDANTE COCINA	2	1	1.19	0	Feminizada
OF.VARIOS	4	1	2.38	0	Feminizada
MONITORES ACT	2	1	1.19	0.59	Feminizada
	139	29	82.73	17.26	FEMINIZADA

Evaluación de los puestos de trabajo

Para realizar la valoración de los puestos de trabajo de que consta la plantilla de la empresa se han tenido en cuenta dentro de cada categoría profesional los factores de la herramienta del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad publicada con fecha de 13 de abril de 2022, la cual se ha utilizado para proceder al análisis y valoración de todos los puestos que conforman la entidad.

Esta valoración se ha extraído a través de lo reflejado en las fichas de descripción de los puestos de trabajo de la empresa y declara bajo su responsabilidad de que los mismos son manifiestamente verdaderos.

En función de estos parámetros se han valorado los diferentes puestos de trabajo asignándoles un valor en base al cual se calculan las brechas salariales entre mujeres y hombres. En concreto se han valorado los siguientes aspectos:

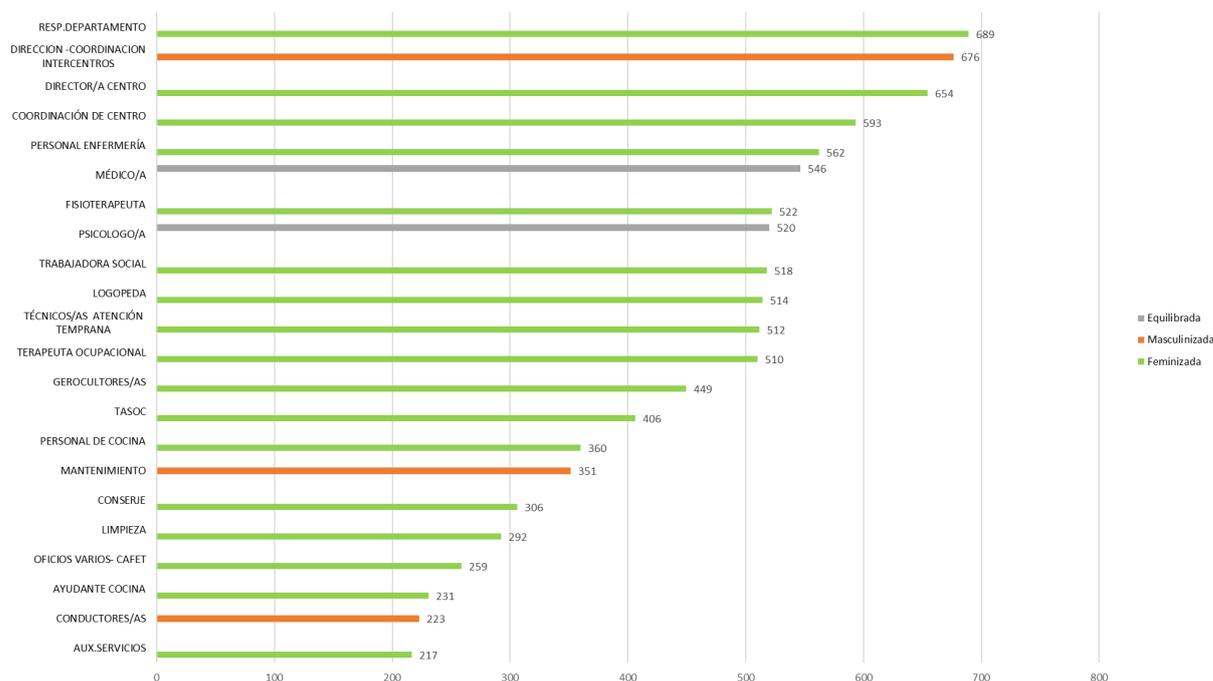
- A) Naturaleza de las funciones o tareas:
- B) Condiciones Educativas.
- C) Condiciones Profesionales y de Formación.
- D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño

Socialcore ha llevado a cabo una valoración de puestos, en base a la herramienta facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, que ayuda a determinar el valor contributivo de aquellos puestos ya antes definidos en la Tabla anterior, y por tanto determinar la catalogación de grupos.

Dichas agrupaciones, son el resultado de determinar a través de las hojas de valoraciones, que aporta cada puesto de trabajo a la entidad, y cómo se valora en función de las necesidades de la misma, sin tener en cuenta a la persona que lo desempeña. Por tanto, los factores de valoración han sido considerados de manera objetiva y vinculados estrictamente al desempeño de la actividad laboral.

Las puntuaciones obtenidas han sido las siguientes:

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Del gráfico anterior se obtienen las siguientes conclusiones:

Sólo existen dos categorías profesionales en la empresa que estén equilibradas (Psicólogo/a y médico/a). El resto de las categorías están claramente feminizadas.

Si bien es cierto que dentro de puestos de cierta relevancia la figura de dirección-coordinación de centros está masculinizada, el resto de los puestos de responsabilidad de empresa (responsables de Departamento de la empresa) están ocupados por mujeres, por lo que se puede observar claramente que la gestión de la empresa está feminizada.

Por último, como dato, hay dos puestos de trabajo claramente masculinizados dentro de la empresa que son personal de conducción y personal de mantenimiento. En ambos casos, se ha intentado que tanto mujeres como hombres puedan acceder a este tipo de puestos, pero no siempre se presentan mujeres a este tipo de candidaturas.

Teniendo en cuenta estos datos, se ha procedido a analizar los salarios en cada uno de los convenios colectivos de aplicación en este momento, así como un estudio global, y un estudio por agrupaciones.

En base a estas premisas se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Convenio 1. Convenio Colectivo discapacidad de Comunidad Valenciana.

En el estudio se ha computado al total de las personas afectadas por ese convenio. Todas son mujeres por lo que no se puede realizar comparativa por sexo.

TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVA	Nº	HOMBRES		Nº	MUJERES	
	HOMBRES			MUJERES		
	0	MEDIA	MEDIANA	13	MEDIA	MEDIANA
		0	0		2300	2103

Convenio 2. Convenio centros titularidad pública y gestión privada de la Comunidad Valenciana

TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVA	Nº	HOMBRES		Nº	MUJERES	
	HOMBRES			MUJERES		
	22	MEDIA	MEDIANA	62	MEDIA	MEDIANA
		1699	1361		1625	1638

La diferencia de porcentaje en la retribución media entre hombres y mujeres es de un 2,22%. La diferencia de porcentaje en la mediana de retribuciones entre hombres y mujeres es de -9,24%.

Convenio 3. Convenio colectivo residencias privadas de La Rioja

TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVA	Nº	HOMBRES		Nº	MUJERES	
	HOMBRES			MUJERES		
	16	MEDIA	MEDIANA	57	MEDIA	MEDIANA
		1631	1337		1492	1355

La diferencia de porcentaje en la retribución media entre hombres y mujeres es de un 4,46% .

La diferencia de porcentaje en la mediana de retribuciones entre hombres y mujeres de un -0,66%.

Convenio 4. Convenio dependencia estatal

TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVA	Nº	HOMBRES		Nº	MUJERES	
	HOMBRES			MUJERES		
	20	MEDIA	MEDIANA	80	MEDIA	MEDIANA
		1489	1384		1498	1354

La diferencia de porcentaje en la retribución media entre hombres y mujeres es de un -0,3%.

La diferencia de porcentaje en la mediana de retribuciones entre hombres y mujeres es de 1,1%

Análisis retributivo de Socialcore por categoría, sin distinción por convenios colectivos.

El registro recoge las medias aritméticas y medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales abonados por la empresa. A su vez, estas cifras se han desagregado por cada uno de los conceptos retributivos, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Para determinar el valor de los puestos de trabajo, la empresa ha seguido un sistema cuantitativo de valoración de puestos, en base a criterios y factores comunes a todos ellos, garantizando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de la equiparación.

Con objeto de garantizar que las retribuciones de las personas sean comparables, la retribución percibida se ha normalizado en base a los siguientes criterios:

Las retribuciones percibidas son las que marca cada convenio colectivo. En el cálculo de la media, no obstante, se ha tenido en cuenta el porcentaje de jornada de cada contrato de trabajo, de tal manera que, por ejemplo, un trabajador hombre a media jornada se computará como 0,5 en el número de trabajadores hombres.

De forma similar en el cálculo de la media de trabajadoras se ha tenido en cuenta el tiempo de permanencia en el periodo considerado. Por ejemplo, una trabajadora contratada durante un tercio del tiempo seleccionado en el informe computará como 0,33 en el cálculo de número de trabajadoras.

Los días en situación de IT no se han computado en el cálculo del número de personas trabajadoras. Por ejemplo, una persona que ha estado 52 días en IT a lo largo del año computará como $365-52 / 365 = 0,8575$ personas a la hora de hacer el cálculo.

El cálculo de la mediana se ha llevado a cabo sobre la retribución equivalente, entendiéndose como tal aquella que hubiera percibido la persona trabajadora si hubiera estado a jornada completa durante todo el periodo seleccionado.

La diferencia porcentual entre la retribución de hombres y mujeres que se detalla en diferentes apartados de este documento se ha calculado con arreglo a la fórmula propuesta en la guía del Ministerio de Igualdad:

$$\text{Dif. porcentual} = (\text{Importe hombres} - \text{Importe mujeres}) / \text{Importe hombres}$$

El resultado se expresa como un porcentaje sin decimales. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a los hombres es superior a la de las mujeres. Si es negativo, la cantidad correspondientes a las mujeres es superior a la de los hombres.

TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVA	Nº	HOMBRES		Nº	MUJERES	
	HOMBRES	MEDIA	MEDIANA	MUJERES	MEDIA	MEDIANA
	58	1610	1361	212	1628	1518

La diferencia de porcentaje en la retribución media entre hombres y mujeres es de un -0,56%.

La diferencia de porcentaje en la mediana de retribuciones entre hombres y mujeres es de un -5,46%

Se analizarán las posibles diferencias salariales producidas, aunque no es necesaria su justificación.

Tras la exposición y estudio de la clasificación profesional de Socialcore, podemos concluir lo siguiente:

- La base de las brechas son la temporalidad, parcialidad y antigüedad.
- Comparando de manera global, los diferentes convenios hacen que existan diferencias en las retribuciones según el convenio que se aplique.
- La plantilla en el año 2023 ha sido de 168 personas: 139 mujeres y 29 hombres, por lo que es una empresa claramente feminizada.
- De todos los puestos evaluados y valorados (23 puestos) hay dos puestos que están equilibrados, 3 masculinizados y el resto (18) feminizados.
- Los puestos de dirección, organización y responsabilidad son feminizados. Sin embargo, la máxima dirección que es la intercentros está masculinizada y no disponemos de datos.
- En todas las agrupaciones analizadas, se aprecia una mayor presencia femenina, tanto en la agrupación 8 (formada por dirección, responsables de departamentos y personal de coordinación de centros) como en el resto de las agrupaciones. Únicamente se aprecian algunos puestos masculinizados (conductores y personal de mantenimiento). Esto puede deberse a dos circunstancias; por un lado, no se han recibido candidaturas de mujeres para estos puestos y por otra parte, es personal que ha venido subrogado de otras empresas al adjudicarse nuevos contratos.
- Respecto a los puestos de la agrupación 2, que han obtenido baja puntuación se propone continuar con la revisión de la evaluación de los mismos, por comprobar

- que esté realizada correctamente.
- No se aprecian retribuciones superiores al 25%. Estudiados los cuatro convenios colectivos de aplicación en ninguno de ellos se producen diferencias salariales significativas a favor de los hombres. En el caso de producirse una mayor retribución suele estar motivada por algún complemento de puesto y/o complementos personales (antigüedad).
 - Se han analizado los salarios tanto a nivel global considerando a la empresa como un todo (sin discriminar por convenio) y además por agrupaciones según puesto y no se producen en ningún caso, diferencias retributivas por razón de sexo. En algún indicador salarial se puede observar alguna diferencia motivada principalmente por la antigüedad en el puesto, o la categoría profesional que lleva aparejada complementos salarios (SMI, cuenta convenio) pueden provocar pequeñas diferencias.
 - No está prevista ninguna acción en materia salarial al no existir diferencias salariales entre ambos géneros. No obstante, se valorará introducir medidas en el Plan de Igualdad para prevenir y detectar posibles brechas salariales que pudieran producirse. No se detectan diferencias salariales atribuibles al sexo según lo recogido en el RD 902/2020, por lo que se implantan medidas para prevenir y detectar las brechas salariales que pudieran producirse y realizar así un Plan de Acción con medidas correctoras.

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

3.1 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad ha sido pactado en el marco de la Comisión Negociadora constituida el 28 de octubre de 2024, formada por las siguientes personas:

Por una parte, la representación de la empresa

Isidro Lardies Carasol, Administrador de Socialcore

Esther Huerta Lalana, Responsable de Recursos Humanos de Socialcore.

Lola Salinas Martínez, Directora de Socialcore

Rocío Sapiña Salinas, Responsable Contabilidad y compras de Socialcore

José Herrero Llario, Director de Centro de Día y Coordinador centros de Valencia

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

Eva Martínez Ambite, Coordinadora Proyecto Gestión de la Diversidad (Secretaría Mujer y Políticas Sociales UGT Servicios Públicos).

Isabel Márquez García, Secretaria de Mujeres, políticas LGBTBI+ e Igualdad
Sindicato Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO Sevilla.
Adjunta Secretaría de Mujeres e Igualdad FSS-CCOO

M^a Jose García Sarrión, Delegada de Personal por CCOO

Cristina Fernández Muñoz, Delegada de Personal por CCOO

Félix Romero Garrido, Delegado de Personal por UGT

3.2 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de Socialcore en cualquiera de los centros del territorio nacional, afectando igualmente al personal de nueva incorporación por la adjudicación de la gestión en nuevos centros, y/o nuevas contrataciones.

El II Plan de Igualdad de Socialcore tendrá una vigencia de cuatro años, a contar desde la firma del mismo.

Además, el presente Plan podrá ser susceptible de adaptación o modificación durante su vigencia, en los supuestos legalmente establecidos.

3.3 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad recoge una serie de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue incorporar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en todas sus actividades.

OBJETIVOS GENERALES.

Los objetivos generales del Plan de Igualdad que componen la base principal para construir e integrar los principios de igualdad serían, en base a los datos recogidos y analizados, los siguientes:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial.
- Promover la cultura igualitaria y una perspectiva de género en la organización.
- Promover la eliminación de las desigualdades evitando desequilibrios entre mujeres y hombres.
- Mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras promoviendo medidas de conciliación que permitan conciliar la vida personal y laboral atendiendo a las demandas y necesidades de la plantilla.

- Declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y por razón de género fomentando la implantación de medidas destinadas a la prevención y sensibilización en esta materia.
- Fomentar el uso de lenguaje inclusivo.
- Promover y asegurar el cumplimiento de la ley en materia retributiva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Selección

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa
 Seleccionar al personal conforme a criterios y pruebas objetivas.

Contratación

Fomentar la contratación del género menos representado en situaciones de contratación temporal.

Formación

Facilitar la formación continua tanto en mujeres como en hombres que repercuta en su desarrollo profesional

Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, RRHH, mandos, personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, en acoso sexual y por razón de género.

Promoción

Garantizar el acceso a puestos a través de procesos de promoción interna de acuerdo a criterios objetivos y no discriminatorios.

Promover las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Remuneración

Integrar el principio de igualdad retributiva efectiva en las retribuciones: a trabajo de igual valor, igual salario.

Representación

Establecer mecanismos para lograr una representatividad equilibrada de las mujeres en todos los ámbitos de la empresa.

Seguridad y salud laboral

- Promocionar la salud laboral desde la perspectiva de género
- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral

- Garantiza un entorno laboral seguro y respetuoso con la dignidad de las personas, libre de acoso, de discriminación y de cualquier condición que perturbe el bienestar de las personas trabajadoras.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- Establecer medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal de la empresa, que garanticen niveles óptimos de productividad y efectividad
- Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad
- Promover y publicitar la posibilidad del disfrute de los permisos de conciliación existentes para el personal, informando de los mismos y haciéndolos accesibles a la plantilla.

Violencia de género

- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo con ello a su protección.
- Asegurar el cumplimiento de los derechos en el ámbito laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

Comunicación

- Revisar y corregir el lenguaje, así como las imágenes utilizadas en las comunicaciones de uso interno y externo
- Sensibilizar a la plantilla sobre temas de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, corresponsabilidad, violencia hacia las mujeres, así como la eliminación de los roles y estereotipos de género.

4. ESTRUCTURA

El II Plan de Igualdad de Socialcore parte de la realización de un diagnóstico de igualdad de oportunidades que ha sido presentado y consensuado en la Comisión Negociadora del Plan.

El presente Plan presenta las actuaciones a realizar, teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico de igualdad, con el objetivo de reducir las posibles desigualdades.

En cuanto a las medidas se han estructurado en 11 grandes grupos, definiendo objetivos generales de cada grupo. Respecto a las medidas concretas, se establece, para cada una de ellas, plazo, responsable e indicador.

Por último, se crea una Comisión de Seguimiento, que se encargará de evaluar y determinar si se están cumpliendo los objetivos propuestos en el Plan.

5. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

0. Persona responsable de igualdad y presupuesto plan de igualdad:

OBJETIVO 1

Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
0.1.Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento y Evaluación.	Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia	Dirección	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza. Nombramiento
0.2.Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por la persona responsable de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia	. Dirección	Correo electrónico creado.
0.3. Nombrar a una persona coordinadora de igualdad, por la parte social, con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento y Evaluación. La empresa proporcionará un crédito de 7h mensuales serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos de horas sindicales.	Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia	RRHH	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza.

OBJETIVO 2

Determinar un presupuesto específico con carácter anual por la empresa para la adecuada ejecución de este Plan de Igualdad.

MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
0.4. Elaborar, aprobar y presentar, en el seno de la Comisión de seguimiento, un presupuesto específico con carácter anual para la adecuada ejecución de este Plan de Igualdad.	Durante la vigencia del Plan	Dirección	Presupuesto

1. Proceso de selección y contratación

En este apartado incluimos las medidas que tienen como objetivo principal ofrecer las mismas oportunidades de acceso al empleo de mujeres y hombres, así como la igualdad de trato en todos los procesos de contratación.

OBJETIVO 1

Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
1.1. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres	Inicio desde la entrega en vigor del Plan y durante toda su vigencia.	RRHH/ DIR-COORD CENTRO	Muestreo de ofertas para determinar el % de ofertas que cumplen con la medida.
1.2. Valoración en los currículos la formación en igualdad.	Inmediato	DIR/COORD CENTRO	Nº de personas formación en igualdad/ Nº de contrataciones realizadas.
1.3. Análisis de las dificultades para cubrir los puestos de trabajo por personas de un determinado sexo.	Un año tras la aprobación	RRHH	Informe
1.4. Para todos los procesos de selección se adoptará la medida de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accederá la mujer a los puestos en las que estén infrarrepresentadas	Desde la entrada en vigor del Plan	RRHH	Análisis del nº de veces que se ha aplicado la medida Incremento del número de mujeres en esos puestos
1.5. Revisión y modificación de la documentación utilizada en los procesos de selección para garantizar un lenguaje y contenidos no sexistas.	3 meses tras la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.	RRHH	Documentos propios de selección y contratación
1.6. Elaborar y utilizar protocolo de selección, criterios homogéneos de selección: transparentes, públicos, no sexistas, objetivos y neutros.	6 meses tras la aprobación del plan	RRHH	Existencia protocolo

1.7. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, tipo de contrato y puesto de trabajo, de todos los procesos de selección.	Revisión anual	RRHH	Informe
1.8. Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.	Inmediato	RRHH/DIR	Declaración
1.9. Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar.	Tras aprobación del Plan	RRHH/DIR/RTL	Guion o procedimiento para hacer entrevistas
1.10. Garantizar, a través de la comunicación de los puestos vacantes, la participación de la RLT en los procesos de selección y contratación de personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.	12 meses tras la aprobación del Plan	DIR/RLT	Nº de procesos de selección realizados. Nº Comunicaciones realizadas a la RLT, y registro de aportaciones, si las hubiera.
1.11. Formar al equipo directivo y al departamento de Recursos Humanos, en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	9 meses tras la aprobación del Plan	RRHH	Total personal dirección/Total personas formadas. Nº de horas de formación realizadas desagregadas por sexo.
1.12. Realizar seguimiento específico en un centro de trabajo de la actividad de conducción y mantenimiento con el objetivo de aumentar la incorporación de las mujeres en estos puestos.	1 año tras la aprobación del Plan	RRHH-DIRECCIÓN DE CENTROS	Estudio/informe de los procesos de selección realizados en estos puestos: anuncio, presentación de candidaturas (nº hombres/mujeres que acceden al proceso de selección). Nº personas contradas. Colaborar con organismos de formación para lograr una mayor captación de mujeres en estos puestos. Nº de colaboraciones realizadas.

1.13 Incrementar la contratación de mujeres en los niveles en los que está infrarrepresentada.	6 meses tras la aprobación del Plan	RRHH/DIRECCIÓN	% de Contratación femenina. N° de contrataciones femeninas realizadas/ n° de procesos.
--	-------------------------------------	----------------	--

OBJETIVO 2.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.

MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
1.14 Mantener el equilibrio de contratación indefinida de mujeres/hombres en proporción a la globalidad	Segundo año tras aprobación plan	RRHH	Informe anual sobre contratación por sexos
1.15 Fomento de la contratación de personas con discapacidad (o con diversidad funcional) de forma equitativa entre sexos.	6 meses tras la aprobación	RRHH	Análisis contratación mujeres y hombres
1.16 Seguimiento de los contratos de interinidad realizados para sustituir permisos por maternidad y paternidad, reducción de jornada por guarda legal o excedencias por cuidado de menores	6 meses tras la aprobación	RRHH	Informe
1.17 La empresa informará a la plantilla con jornada parcial de las vacantes a jornada completa, a través de los medios de comunicación internos (correos electrónicos, carteles...) y se compromete a cubrir esos puestos, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, con preferencia del sexo infrarrepresentado, sin perjuicio de la autonomía de la voluntad de las personas trabajadoras, y conforme a ella, de los derechos adquiridos a favor de una jornada a tiempo parcial y siempre que haya solicitudes al respecto.	Durante la vigencia del Plan	RRHH	Informe con: N° de vacantes N° solicitudes N° de personas a las que se le aplica la medida, desagregada por sexo.
1.18 Revisión de los datos de parcialidad y reducción de los mismos, si fuera posible (aumento de ratios de personal en las contrataciones a tiempo parcial)			N° de aumentos de jornada realizados por incrementos de ratio de personal.

2. Clasificación profesional

OBJETIVO

Revisar sistemas de clasificación profesional y perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que 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.

2.1 Utilizar términos neutros o en ambos sexos (femenino y masculino) para las denominaciones empleadas en la clasificación profesional y en los procesos de contratación.	Inmediato	RRHH	Muestreo realizado para comprobar la terminología utilizada
2.2 Revisión descripciones de las valoraciones de los puestos de trabajo, para detectar si los hubiera, factores sesgados, en el 2º año de vigencia del Plan de Igualdad y/o cuando se produzca algún cambio en los puestos de trabajo y/o en el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo de aplicación.	Valoración de puestos de trabajo realizada y actualizada.	RRHH	Revisión de puestos conforme

3. Formación

OBJETIVO.

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
3.1. Programar acciones formativas específicas en materia de igualdad, dirigidas a todo el personal que participa en procesos de selección, contratación y promoción de la empresa, así como a aquellas personas responsables de la gestión de equipos. 40 horas de formación	1 año tras la aprobación del plan	RRHH	Nº de horas de formación realizadas. Nº de personas que acceden a la formación.

3.2. Informar y sensibilizar al personal de la empresa sobre la existencia de medidas en materia de igualdad, así como a quienes se encuentren en situación de excedencia y suspensión de su contrato de trabajo. Publicación medidas en el Portal de RRHH de la empresa	3 meses tras la aprobación del plan	RRHH	Publicación en el Portal.
3.3. Seguimiento de acciones formativas impartidas: número de horas y asistentes a la formación, desagregados por sexo que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación en los procesos formativos de mujeres y hombres.	Tras la aprobación del plan. Durante toda la vigencia del Plan	RRHH	Informe anual que recoge horas de formación, temática desagregado por sexo.
3.4. Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral. Si por motivos organizativos, fuera necesario realizar la formación fuera de horario de trabajo, se compensará con descanso equivalente.	Inmediato	RRHH	Nº de horas de formación realizadas fuera de horario de trabajo/ Total horas
3.5. Realizar módulos de formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia machista, brecha salarial...etc. a toda la plantilla de trabajo, priorizando aquellas personas que componen el departamento de RRHH, personal con cargos de responsabilidad y personal a su cargo y aquellos que realizan directamente la selección y promoción del personal.	1 año tras la aprobación del plan	RRHH	Nº personas formadas/año por categoría y puesto y Nº horas.
3.6. Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla	1 año, tras la aprobación del plan	FORMACIÓN/RRHH	Informe formación realizado
3.7. Formar en igualdad a las personas componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente. Actualización de la legislación vigente.	Durante la vigencia del Plan	RRHH/FORMACIÓN	Nº de horas impartidas por categoría y puesto y Nº de horas

4. Promoción profesional

OBJETIVO.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
4.1. Informar a las mujeres de ofertas de trabajo interno que suelen estar ocupados por hombres, y viceversa.	3 meses tras la aprobación del Plan	RRHH	Documento de información
4.2. Acción positiva a favor de las mujeres, en igualdad de capacidad e idoneidad al puesto, en aquellos puestos o categorías de responsabilidad donde la mujer este infrarrepresentada	Inmediato	RRHH	Nº contrataciones realizadas a favor de las mujeres en puestos de infrarrepresentación
4.3. Creación de un protocolo de criterios objetivos para la promoción interna del personal que garantice la publicitación de todas las plazas vacantes.	9 meses tras la aprobación del Plan	RRHH	Protocolo de promoción interna
4.4. Garantizar que las personas que se han acogido o se acojan a medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no tendrán un impedimento para la promoción profesional.	Durante la vigencia del Plan	RRHH	Informe con: Nº promociones solicitadas Nº personas que estaban o se habían acogido a medidas de conciliación y que lo han solicitado. Nº promociones concedidas a estas personas y totales.
4.5 Formación dirigida fundamentalmente a las mujeres de la empresa para promover promociones desde otros niveles (formación no reglada)	1 año tras la Aprobación	FORMACIÓN	Nº de formaciones realizadas. Nº de mujeres que realizan formación, categoría y puesto.

5. Condiciones de trabajo y salud laboral

OBJETIVO.

Garantizar condiciones laborales y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

Garantizar el acceso al empleo sin que se produzca discriminación.

MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
5.1 Informar anualmente a la comisión de seguimiento sobre los datos de tipo de jornada de la plantilla desagregados por sexo	Un año tras la aprobación del plan.	RRHH	Informe elaborado.

5.2. Incluir en la comisión de seguimiento el análisis exhaustivo de las causas de la parcialidad en la contratación por categorías y actividad de la empresa, para determinar medidas viables para reducirla	6 meses desde la aprobación	RRHH/COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Informe elaborado.
5.3. Garantía de condiciones y entorno no discriminatorio en lo relacionado con la uniformidad, que será adecuada para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona	Inmediato	RRHH/ COMPRAS/ DIRECCIÓN DE CENTROS	Informe elaborado.
5.4. Según modelo de empresa, solicitar información para conocer los motivos de las bajas voluntarias, desagregadas por sexo. Entrevista de salida.	Un año tras la aprobación del plan	DIRECCIÓN DE CENTROS/ COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Estudio realizado con número de bajas, motivos y desagregado por sexo y puesto de trabajo.
5.5 Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	6 meses tras la aprobación del plan	PREVENCIÓN/RRHH	Informe realizado
5.6 Realizar las evaluaciones de riesgos incorporando la perspectiva de género.	Un año tras la aprobación del plan	PREVENCIÓN	Compromiso empresa de Prevención Ajena
5.7 Valorar las necesidades formativas del servicio de PRL en perspectiva de género y realizar la formación necesaria.	2 año tras la aprobación del Plan	PREVENCIÓN DIRECCIÓN	Informe servicio de prevención.
5.7 Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales: dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los	Un año tras la aprobación del Plan		Listado de variables

daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.			
5.8 Impulsar el teletrabajo, de manera voluntaria por la persona trabajadora, en aquellos puestos (administración) donde sea posible mediante un protocolo negociado con la RLPT.	6 meses tras la aprobación del Plan	DIRECCIÓN RRHH	Nº de solicitudes de teletrabajo/Nº de concesiones
5.9 La empresa elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.	9 meses tras la aprobación del Plan	DIRECCIÓN RRHH	Documento que recoja la política de la empresa en desconexión digital.

6. Remuneración

OBJETIVO.

Garantizar igualdad retributiva.

MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
6.1 La empresa elaborará una política retributiva en la que se defina su estructura salarial, especialmente la definición de todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación, que permita visibilizar las retribuciones fijas y variables desagregadas por sexo en relación a los diferentes niveles retributivos y realizar un seguimiento y evaluación continuada de los de los datos. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras.	1º AÑO Durante la vigencia del Plan	RRHH y DIRECCIÓN	Complementos añadidos o suprimidos. Fecha de aprobación de las modificaciones
6.2 Revisar las condiciones para la percepción de complementos, prestaciones y ayudas sociales a fin de detectar y suprimir aquellas desigualdades	1º AÑO. Durante la vigencia del Plan	RRHH y DIRECCIÓN	Nº personas con condiciones específicas.

motivadas por la modalidad contractual o fecha de entrada en la empresa.				Complementos añadidos o suprimidos
6.3 Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y de la Representación Legal de la plantilla.	MAYO de cada años		RRHH y DIRECCIÓN	Registro salarial anual
6.4 La empresa revisará los conceptos retributivos y subsanará las inequidades detectadas, poniendo especial atención en los conceptos retributivos que no están regulados en convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN		RRHH Y DIRECCIÓN	Informe a la Comisión de Seguimiento y Evaluación
6.5 Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	1º AÑO DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN		RRHH Y DIRECCIÓN	Análisis de los conceptos salariales por empresas. Canales de comunicación a la plantilla
6.6 Se hará una revisión de la situación retributiva de las personas que están de baja por riesgo en el embarazo o lactancia, así como ejerciendo el derecho de nacimiento para asegurarnos de que no sufren disminución en sus retribuciones	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN		RRHH Y DIRECCIÓN	Informe a la Comisión de Seguimiento y Evaluación
6.7 Revisar las condiciones para la percepción de complementos, prestaciones y ayudas sociales a fin de detectar y suprimir aquellas desigualdades motivadas por la modalidad contractual o fecha de entrada en la empresa.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN		RRHH Y DIRECCIÓN	Informe a la Comisión de Seguimiento y Evaluación
6.8 Incluir en la comisión de seguimiento el análisis anual exhaustivo de las causas de la temporalidad y la parcialidad en la contratación por categorías y actividad de la empresa, para determinar medidas viables para reducirla.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN		RRHH Y DIRECCIÓN	Informe a la Comisión de Seguimiento y Evaluación
6.9 Seguimiento Anual de la correcta aplicación del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género. A similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, las retribuciones sean equivalentes.	2º TRIMESTRE DE CADA AÑO DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN		RRHH Y DIRECCIÓN	Análisis de los datos

<p>6.10 Realizar una auditoría salarial al 2º año de vigencia del plan de igualdad, o cuando se realiza cualquier modificación de categorías, grupos...en Convenio Colectivo de aplicación, donde se utilice para la Valoración de puestos de trabajo las Herramientas desarrolladas y recomendadas por el Ministerio de Igualdad.</p> <p>En dicha auditoría salarial debe figurar el salario base, conceptos salariales y extrasalariales, y se diferenciará por grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor.</p>	<p>Mitad de vigencia del Plan de igualdad o modificación de Convenio Colectivo</p>	<p>RRHH DIRECCIÓN Y</p>	<p>Auditoría Salarial con Valoración de puestos de trabajo, salario base, conceptos salariales y extrasalariales , y se diferenciará por grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor.</p>
<p>6.11 Analizar anualmente los grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor para poder analizar e implantar las medidas necesarias si se detectan diferencias salariales.</p>	<p>2º TRIMESTRE DE CADA AÑO DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>	<p>RRHH DIRECCIÓN Y</p>	<p>Informe anual de salarios efectivos desagregados por sexo.</p>

7. Infrarrepresentación femenina

OBJETIVO.

Equiparar la presencia femenina a la masculina en los puestos donde se produzca esta infrarrepresentación.

MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
<p>7.1. Establecer criterios y mecanismos para facilitar el acceso de hombres y mujeres a los procesos de selección y promoción para los puestos de trabajo donde estén infrarrepresentados.</p>	<p>Inmediato</p>	<p>RRHH/ COORD</p>	<p>Nº de procesos de selección/ Nº de mujeres que opten a esos puestos donde exista infrarrepresentación.</p>
<p>7.2. Eficacia o no de los indicadores que miden la representatividad de género a nivel de empresa, en mandos intermedios y cuadros técnicos, para comprobar si son eficaces o no.</p>	<p>6 meses tras la aprobación del plan</p>	<p>RRHH</p>	<p>Evolución del nº de personas/sexo en esos puestos.</p>

8. Seguridad y salud laboral: prevención del acoso sexual y por razón de sexo y protección a la maternidad.

OBJETIVO GENERAL.

Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de la empresa, en la vigilancia de la salud y específicamente en la prevención del acoso sexual y por razón y protección de la maternidad.

Prevención del acoso sexual

Objetivo. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, dentro de la organización

MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
8.1. Promover acciones formativas y de sensibilización (comunicados, campañas) sobre las distintas formas de acoso existentes. Formación continua en esta materia.	Inmediato	RRHH	Nº de acciones formativas /comunicados realizadas
8.2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Un año tras la aprobación del plan	RRHH	Nº de personas que lo realizan
8.3 Implantar y difundir el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en el seno de la Comisión negociadora.	Inmediato	RRHH - COORDINACIÓN	Nº de comunicaciones realizadas
8.4 Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.	Inmediato	RRHH	Enumeración de canales de comunicación.
8.5 Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	6 meses tras la aprobación del Plan	RRHH/FORMACIÓN	Nº de personas formadas.
8.6 La Comisión Instructora del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo presentará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Desde la aprobación del Plan	RRHH-COMISIÓN INSTRUCTURA PROTOCOLO	Informe realizado
8.7 Promover acciones formativas, y de sensibilización para toda la plantilla de todos los centros (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento. En las acciones formativas e informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas	Inmediato	DIRECCIÓN / RRHH	Nº de acciones realizadas.

medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas, y a los valores y principios que deben respetarse dentro de la empresa, así como informar de las conductas prohibidas y de las consecuencias de los incumplimientos.			
8.9 Realizar cursos de formación a equipos de dirección, mandos intermedios y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	12 meses tras la aprobación	RRHH/ FORMACIÓN	Nº acciones realizadas.

Protección a la maternidad.

Objetivo.

Prevenir cualquier discriminación y riesgo por la situación de maternidad dentro de la organización.

MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
8.10. Elaboración y difusión de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia.	3 meses tras la aprobación	RRHH	Informe
8.11. Seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia.	3 meses tras la aprobación	RRHH	Informe
8.12 Para salvaguardar la salud de la trabajadora embarazada y del recién nacido o la recién nacida, eximir a las mujeres durante el embarazo y lactancia de realizar turnos nocturnos, sin merma de su retribución. En el supuesto de adaptación del puesto de trabajo en caso de riesgo de embarazo o lactancia natural o cualquier otra causa de necesidad para la salud de la trabajadora, dicha adaptación no constituirá merma económica	12 meses tras la aprobación	RRHH	Nº Mujeres acogidas a este derecho.
8.13. La empresa, si es factible, facilitará un espacio para lactancia dentro de los centros, para favorecer la lactancia natural de las trabajadoras que continúen con lactancia natural tras su reincorporación al trabajo.	12 meses tras la aprobación del plan	RRHH/DIRECCIÓN CENTROS	Nº Mujeres que se acogen a este derecho dentro de su jornada laboral

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

OBJETIVO.

Garantizar y promover el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Teniendo en cuenta la disparidad de convenios colectivos de aplicación, LAS MEDIDAS DE ESTE AREA RESPETARAN LOS ACUERDOS DE CADA CONVENIO y /o centro de trabajo.

MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
9.1. Realizar campañas de sensibilización e Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueda acogerse en la empresa	8 meses tras la aprobación	RRHH	Nº de campañas realizadas
9.2. Elaborar una guía- resumen de las medidas de conciliación existentes en la empresa y fomentar el disfrute por parte de los hombres para que las utilicen.	4 meses tras la aprobación	RRHH	Guía elaborada.
9.3. Informar a los hombres sobre los derechos existentes en materia de paternidad, reducciones de jornada por guarda legal o excedencias por cuidado de familiares.	4 meses tras la aprobación	RRHH	Nº de solicitudes realizadas por los hombres.
9.4. Facilitar la acumulación del permiso de lactancia y reducción de jornada por guarda legal	Desde la aprobación del Plan	RRHH	Nº de personas que se acogen a este derecho
9.5. Excedencias por cuidados de hijos menores: ampliación del período legal previsto por cada convenio de aplicación en 12 meses más, informando a la plantilla de los derechos y aspectos con los que pueden verse perjudicadas las personas que se acogen a esta medida.	6 meses tras la aprobación del plan	RRHH	Nº de excedencias solicitadas.
9.6. Bolsa de horas de 10 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con mínimo 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos: <ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento a visitas médicas (de hasta 16 años) y tutorías a hijos/as menores (hasta enseñanza obligatoria) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori. • Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, a citas o gestiones en los centros de atención 	6 meses tras la aprobación del Plan	RRHH	Nº solicitudes realizadas /Nº concesiones

<p>social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para acompañar a familiares hasta 2º grado de consanguinidad a tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer. <p>*Excepcionalmente y solo en los casos en que se acredite el conocimiento de la cita médica en un plazo inferior a los 4 días, se concederá el permiso.</p> <p>Esta bolsa de horas se revisará a los dos años de la aprobación del plan, valorando su incremento dentro de la comisión de seguimiento del plan</p>			
9.7. Flexibilización de la jornada y horario diario en momentos puntuales o específicos (adaptación escolar menores de 6 años, reuniones escolares y/o tutorías)	6 meses tras la aprobación del Plan	RRHH	Nº de solicitudes realizadas
9.8. Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes (art.46.3 ET).	12 meses tras la aprobación del plan	RRHH	Estudio de nº de solicitudes realizadas
9.9. La empresa dará la posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos a la persona trabajadora que se encuentre en aplicación de lo que establece el art.37.5 durante hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave. Será la propia persona trabajadora la que escoja los días de trabajo, pudiéndose unir dicho periodo acumulado a los periodos vacacionales.	6 meses tras la aprobación del plan	RRHH	Nº personas
9.10 La empresa facilitará la tramitación (ayuda, asesoramiento y presentación de solicitudes) a través de la mutua o de la Seguridad Social de la solicitud de prestación económica que corresponda al progenitor que se acoja a dicha reducción.	3 meses tras la aprobación del plan	RRHH	Nº de personas que se acogen
9.11 Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la otra persona progenitora, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.	6 meses tras la aprobación del Plan	RRHH	Nº permisos solicitados

10. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en todos los ámbitos sociales, incluyendo el ámbito laboral.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este apartado deberán acreditarse mediante alguno de los siguientes documentos:

- Sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la LO 1/2004.
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal indicando existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

OBJETIVO.

Aplicar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras de violencia de género.

MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
10.1. Creación de un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género. La aprobación de medidas adicionales (económicas) se estudiará y negociará a los doce meses de la aprobación del Plan , en el seno de la comisión de seguimiento	Inmediato.	RRHH	Protocolo realizado
10.2. Información a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	6 meses tras la aprobación del plan	RRHH	Informe de las comunicacion es realizadas
10.3. Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las trabajadoras que son víctimas de violencia de género, contribuyendo así a mejorar su protección.	Inmediato	RRHH	Nº de solicitudes % de solicitudes concedidas.
10.4. Dar preferencia en la elección de vacaciones a las mujeres víctimas de violencia de género con hijos o hijas o personas dependientes a cargo, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.	Inmediato	RRHH	Nº de solicitudes
10.5. Realizar campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género	Inmediato	RRHH	Actos, carteles, etc.

10.6. Informar a la Comisión de seguimiento del Plan el número de casos de mujeres víctimas de violencia de género y de las medidas aplicadas.	Inmediato	RRHH	Informe
10.7. Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre el protocolo y sus derechos, dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	1 año tras la aprobación del plan	RRHH	Informe de formación
10.8. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	3 meses tras la aprobación del plan	RRHH	Nº mujeres contratadas

11. Comunicación inclusiva y no sexista.

OBJETIVO.

Adoptar el enfoque de igualdad en las políticas de comunicación de la empresa, participando de la difusión del Plan de Igualdad y las medidas propuestas.

MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
11.1 Definir los procedimientos y canales de comunicación que deben seguir todos los procesos para garantizar una difusión adecuada.	3 meses tras la aprobación del Plan	RRHH/RTL	Nº procedimientos realizados. Nº canales utilizados.
11.2. Publicitar internamente con documentación y folletos, temas relacionados con la igualdad de oportunidades. Incluir las campañas en los días señalados	Inmediato	RRHH/RTL	Tipo y número de documentos
11.3. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono...) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad.	6 meses tras la aprobación del plan	RRHH	Referencias
11.4. Informar a toda la plantilla del plan de igualdad y los diferentes protocolos que se deriven de este plan.	3 meses tras la aprobación del plan	RRHH	Nº trabajadores informados
11.5. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tabloneros, circulares, correo interno...) y externas (campañas de publicidad memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género.	3 meses tras la aprobación del plan	RRHH	Documentos revisados

11.6 Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	6 meses tras la aprobación del Plan	RRHH/COMPRAS	Nº comunicacion es realizadas.
---	-------------------------------------	--------------	--------------------------------

7 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En esta fase se va a conocer y evaluar el grado de seguimiento y cumplimiento del Plan , así como los resultados obtenidos en cada una de las medidas establecidas.

Constitución Comisión de seguimiento

La Comisión de seguimiento será paritaria y estará formada por las mismas personas que han negociado el presente Plan de Igualdad.

Funciones de la Comisión de seguimiento

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.
- Elaborar un informe anual que refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Funciones Específicas

- Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas. Los acuerdos que se adopten en el seno de la Comisión, se consideran parte del presente Plan.
- Conocer semestralmente de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.
- Analizar la adecuación de los procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

- Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas de SOCIALCORE ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas etc.
- Conocer las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo, que requieran activación del Protocolo, manteniendo la confidencialidad de las personas implicadas.

Funcionamiento

La comisión de Igualdad se reunirá a los seis meses tras la firma del Plan de Igualdad.

Posteriormente, se reunirá una vez al año de manera ordinaria, fijándose con antelación suficiente, e indicando, fecha y orden del día a tratar en la reunión.

Podrán celebrarse reuniones extraordinarias, previa justificación de la persona que lo solicite. Estas reuniones se convocarán con un mínimo de 10 días de antelación.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Tras cada reunión se redactará acta que contendrá toda la información tratada en la misma.

A la finalización del periodo de vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento deberá elaborar la Evaluación Final del Plan de Igualdad, en la que se tendrán en cuenta los siguientes puntos:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de desarrollo de las medidas establecidas.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas.
- El nivel de consecución de los resultados esperados.
- Dificultades y soluciones emprendidas
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

5. CONDICIONES DE TRABAJO		
5.1	RRHH	1-4-26
5.2	RRHH/COMISIÓN	1-10-25
5.3	RRHH/COMPRAS/DIR. C EN	1-4-25
5.4	DIR. CENTROS/COMISI ÓN	1-4-26
5.5	PREV. RRHH	1-10-25
5.6	PREVENCIÓN	1-4-26
5.7	PREV. DIRECCIÓN	1-4-27
5.8	PREV. DIRECCIÓN	1-4-26
5.9	DIRECCIÓN RRHH	1-10-25
5.10	DIRECCIÓN RRHH	1-10-25
6. REMUNERACIÓN		
6.1	RRHH Y DIRECCIÓN	1-4-26
6.2	RRHH Y DIRECCIÓN	1-4-26
6.3	RRHH Y DIRECCIÓN	1-5-26
6.4	RRHH Y DIRECCIÓN	1-4-25
6.5	RRHH Y DIRECCIÓN	1-4-26
6.6	RRHH Y DIRECCIÓN	1-4-25
6.7	RRHH Y DIRECCIÓN	1-4-25
6.8	RRHH Y DIRECCIÓN	1-4-25
6.9	RRHH Y DIRECCIÓN	1-4-26
6.10	RRHH Y DIRECCIÓN	1-4-27
6.11	RRHH Y DIRECCIÓN	1-4-26

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
7.1	RRHH/COORDINACIÓN	1-4-25	
7.2	RRHH	1-11-25	
8. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL			
8.1	RRHH	1-4-25	
8.2	RRHH	1-4-26	
8.3	RRHH/COORDINACIÓN	1-4-25	
8.4	RRHH	1-4-25	
8.5	RRHH/FORMACIÓN	1-10-25	
8.6	RRHH/COMISIÓN	1-4-25	
8.7	DIRECCIÓN/RRHH	1-4-25	
8.8	RRHH/FORMACIÓN	1-4-26	
8.9	RRHH	1-7-25	
8.10	RRHH	1-7-25	
8.11	RRHH	1-4-26	
8.12	RRHH/DIRECCIÓN	1-4-26	
9. EJERCICIO CORRESPONSABLE			
9.1	RRHH	1-12-25	
9.2	RRHH	1-8-25	
9.3	RRHH	1-8-25	
9.4	RRHH	1-4-25	
9.5	RRHH	1-10-25	
9.6	RRHH	1-10-25	

