

**PLAN DE IGUALDAD DE
IDEA SERVICIOS DE GESTIÓN ASISTENCIAL S.L.
C.I.F. B31968928**

INDICE

Contenido

I. PRESENTACIÓN	3
II. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD	3
III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
IV. INFORME DIAGNÓSTICO	4
V. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	5
VI. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
VII. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y RECURSOS ASOCIADOS	6
VIII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIODICA	8
IX. ANEXOS	10

I. PRESENTACIÓN

Razón social: IDEA SERVICIOS DE GESTIÓN ASISTENCIAL S.L

C.I.F: B31968928

Domicilio social: Calle Camino de Esquíroz nº 6, Oficina 9, 31190 Cizur Menor- Navarra.

Año de constitución: 2008.

Sector de Actividad: Actividades hospitalarias.

CNAE: 8899 - Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento.

La sociedad tiene por objeto la mediación y coordinación en la prestación de los servicios de fisioterapia, así como la promoción, implantación, gestión y explotación de todo tipo de centros para la prestación de servicios asistenciales.

De este modo la empresa actualmente gestiona dos centros sanitarios que se detallan a continuación:

- Residencia Usera, en Salamanca, que cuenta con 81 residentes;
- Residencia Vilapicina, en Barcelona, que cuenta con 56 residentes;

Entre los servicios asistenciales que presta en las residencias se encuentran la asistencia médica y de enfermería, fisioterapia y rehabilitación, cuenta con terapeutas ocupacionales, trabajadoras sociales y se prestan servicios de asistencia psicológica y religiosa. También presta servicios adicionales a sus residentes como, por ejemplo, el de peluquería, podología, espacio de vending y servicio de acompañamiento.

II. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad se suscribe por los miembros de la Comisión Negociadora constituida mediante acta de fecha 14 de diciembre de 2021, que se adjunta al presente documento como Anexo I.

En dicha comisión han participado por la pares social, la representación legal del centro de Salamanca y los sindicatos más representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector, conforme lo previsto en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Por tanto, será de aplicación nacional para los siguientes centros de trabajo:

- Residencia Usera, en Salamanca, que cuenta con 81 residentes;
- Residencia Vilapicina, en Barcelona, que cuenta con 56 residentes;

El período de vigencia será de cuatro (4) años, contados a partir de la fecha de su aprobación y entrará en vigor de manera inmediata. Todo ello, conforme lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre de 2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Una vez finalizada su vigencia este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente plan de igualdad, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el citado artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

IV. INFORME DIAGNÓSTICO

La comisión negociadora ha elaborado un informe diagnóstico que ha quedado aprobado mediante acta de fecha 18 de febrero de 2022, que se adjunta como ANEXO II.

Como podrá observarse las principales conclusiones del citado informe diagnóstico han sido las siguientes:

a) Principales problemas y dificultades detectadas.

- En la empresa existe un desequilibrio entre mujeres y hombres, la plantilla está conformada por mujeres.
- Las causas de este desequilibrio son principalmente:
 - o Escasos perfiles de varones en el sector.
 - o Baja estabilidad de los varones en el tiempo en la empresa por preferir ofertas de otros sectores con mayor retribución.
- En cuanto a la selección del personal:

- Posibilidad de mejorar el procedimiento para que el mismo sea más inclusivo de cara a los hombres. En ocasiones hay varones residentes que no quieren ser aseados por mujeres y por tanto, son perfiles de interés para la empresa.
- En cuanto a la conciliación:
 - No se observan medidas propuestas por la empresa para facilitar la conciliación con medidas y puestos que sean posibles.
- En cuanto a la formación:
 - Promover la formación en materia de género para toda la plantilla.
- La empresa no cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual.

b) Ámbitos prioritarios de actuación.

- Selección de personal.
- Formación en materia de género.
- Contar con un protocolo Antiacoso.
- Lenguaje no sexista.

c) Objetivos generales.

- Alcanzar una plantilla equilibrada, entre hombres y mujeres, a través del diseño de medidas, prioritariamente, en los procesos de selección.
- Que toda la plantilla cuente con formación suficiente en materia de género.
- Contar con un protocolo Antiacoso.
- Incluir un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de la empresa.

V. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se ha realizado la auditoría retributiva que se adjunta como ANEXO III.

VI. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Alcanzar una plantilla equilibrada, entre hombres y mujeres, a través del diseño de medidas, prioritariamente, en los procesos de selección.
2. Que toda la plantilla cuente con formación suficiente en materia de género.
3. Contar con un protocolo Antiacoso.
4. Incluir un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de la empresa.

VII. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y RECURSOS ASOCIADOS

FICHA DE MEDIDAS PARA EL OBJETIVO 1	
Medida:	Alcanzar una plantilla equilibrada, entre hombres y mujeres, a través del diseño de medidas
Descripción detallada de la medida:	Tratar de conseguir más presencia de hombres en la plantilla, para equilibrar el número de hombres y mujeres en plantilla.
Responsable/s o persona/s a cargo:	Directoras de los centros de Barcelona y Salamanca.
Cronograma de implantación:	2022, 2023 y 2024
Recursos Asociados:	Procesos de selección desarrollados a lo largo del tiempo.
Indicadores de seguimiento:	Número de hombres contratados Vs mujeres en los procesos de selección de un año.
Medida:	Alcanzar una plantilla equilibrada, entre hombres y mujeres, a través del diseño de medidas
Descripción detallada de la medida:	Tratar de conseguir más presencia de hombres en la plantilla, para equilibrar el número de hombres y mujeres en plantilla.
Responsable/s o persona/s a cargo:	Directoras de los centros de Barcelona y Salamanca.
Cronograma de implantación:	2022, 2023 y 2024
Recursos Asociados:	Fomento de la realización de prácticas en las residencias de estudiantes varones de centros de formación Profesional de la rama sociosanitaria.
Indicadores de seguimiento:	Nº de varones en prácticas a lo largo de cada año.

FICHA DE MEDIDAS PARA EL OBJETIVO 2	
Medida:	Que toda la plantilla cuente con formación suficiente en materia de género.
Descripción detallada de la medida:	Organizar e impartir a todo el personal de las residencias de Barcelona y Salamanca, formación en igualdad
Responsable/s o persona/s a cargo:	Director de Recursos Humanos de Central
Cronograma de implantación:	Junio 2022 y junio 2024
Recursos Asociados:	Curso de formación presencial en dos turnos dentro de horario laboral
Indicadores de seguimiento:	Número de personas formadas Vs personal en plantilla
Medida:	Que toda la plantilla cuente con formación suficiente en materia de género.
Descripción detallada de la medida:	Elaboración y entrega en la acogida de nuevo personal, dossier explicativo y formativo sobre Igualdad y medidas.
Responsable/s o persona/s a cargo:	Directoras de los centros de Salamanca y Barcelona.
Cronograma de implantación:	Septiembre 2022
Recursos Asociados:	Manual y dossier explicativo para entregar en las acogidas.
Indicadores de seguimiento:	Nº de personas informadas en la acogida respecto al total de incorporaciones.

FICHA DE MEDIDAS PARA EL OBJETIVO 3	
Medida:	Contar con un protocolo anti-acoso
Descripción detallada de la medida:	Diseño, divulgación y puesta en marcha de un protocolo anti acoso
Responsable/s o persona/s a cargo:	Director de Recursos Humanos – Central
Cronograma de implantación:	Abril 2022
Recursos Asociados:	Diseño e implantación de protocolo anti acoso
Indicadores de seguimiento:	Implantación del protocolo y divulgación a toda la plantilla

Medida:	Contar con un protocolo anti-acoso
Descripción detallada de la medida:	Diseño del protocolo anti acoso para entregar en las acogidas de nuevo personal
Responsable/s o persona/s a cargo:	Directoras de los centros de Barcelona y Salamanca
Cronograma de implantación:	Abril 2022
Recursos Asociados:	Elaboración de un documento explicativo del protocolo, para entregar en las nuevas acogidas.
Indicadores de seguimiento:	Número de personas que reciben la información en las acogidas Vs personas que se incorporan.

FICHA DE MEDIDAS PARA EL OBJETIVO 4	
Medida:	Incluir un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de la empresa.
Descripción detallada de la medida:	Revisión y adecuación de los textos corporativos destinados a los trabajadores en documentos estratégicos, así como plantillas y formularios empleados en el día a día, conforme a lenguaje no sexista.
Responsable/s o persona/s a cargo:	Incluir un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de la empresa.
Cronograma de implantación:	Septiembre 2022
Recursos Asociados:	Revisión documental para adecuar los documentos y escritos a lenguaje no sexista.
Indicadores de seguimiento:	Todos los documentos existentes, adecuados a lenguaje no sexista.

VIII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIODICA

Conforme lo previsto en el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se crea una COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO del presente plan de igualdad, conforme el siguiente detalle:

A. Composición:

1. D^a María Ángeles Salinero, representante legal del centro de Salamanca
2. D^a Eva Rosario Sánchez Montiel, Directora del centro de Barcelona

B. Atribuciones y funcionamiento de la Comisión

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Velar por la elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad
- Elaborar el calendario o cronograma de actuaciones que tenga previsto acometer para la ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan.
- Coordinar con la empresa la puesta a disposición a esta comisión de los medios económicos, personales y técnicos necesarios para el seguimiento del Plan de Igualdad.
- Reunirse al menos semestralmente para analizar las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que se considere necesaria para la consecución de los objetivos de este.
- Elaborar de manera anual un Informe de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.

C. Régimen de funcionamiento de la Comisión

Los miembros de la comisión actuarán de buena fe, con vistas a la consecución de los objetivos establecidos en el plan. Podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Reuniones de la Comisión

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

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

Sustitución de las personas que integran la Comisión.

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

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión podrán ser sustituidas, en este caso se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

IX. ANEXOS

ANEXO I: Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de fecha 14 de diciembre de 2021.

ANEXO II: Informe diagnóstico.

ANEXO III: Auditoría retributiva.