

# I PLAN DE IGUALDAD RESIDENCIAS CLARET



MISIONEROS CLARETIANOS PROVINCIA DE FATIMA

# PLAN DE IGUALDAD DE RESIDENCIAS CLARET

## 1. Presentación

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	MISIONEROS CLARETIANOS PROVINCIA DE FATIMA					
NIF	R4100024A					
Domicilio social	SAN ANTONIO MARIA CLARET 20					
Forma jurídica	ENTIDAD RELIGIOSA					
Año de constitución	1904					
Responsable de la Entidad						
Nombre	MANUEL RICARDO SEGURA GIRALDEZ					
Cargo	ECONOMO					
Telf.	954611507					
e-mail	economia@fatimacmf.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	M <sup>a</sup> del Monte Correa Rosa					
Cargo	Dirección					
Telf.	954295244					
e-mail	m.correa@micla.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES RELIGIOSAS					
CNAE	9491					
Descripción de la actividad	RESIDENCIA DE PERSONAS MAYORES					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito Autonómico: 1. Sevilla 2. Granada					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	216	Hombres	34	Total	250
Centros de trabajo	RESIDENCIA DE MAYORES CLARET SEVILLA RESIDENCIA DE MAYORES CLARET GRANADA					
Facturación anual (€)	<b>SE.</b> 3.058.000 € <b>GR.</b> 757.447,44 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	no					
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	4	Hombres	1	Total	5

Las Residencias de Mayores Claret, nacen de la voluntad de Misioneros Claretianos de dar una atención integral a las personas mayores, acogida a la normativa para la puesta en marcha del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia del sector de personas mayores en Andalucía.

### **Nuestra Misión**

El centro recibe su nombre de San Antonio M<sup>a</sup> Claret, fundador de la congregación de misioneros Claretianos, institución de la Iglesia Católica y como tal queremos que toda nuestra labor se base en el humanismo cristiano.

Asumimos la necesidad de prestar una atención personalizada con una visión integral de la persona, fomentando su participación y la de su familia en la dinámica de funcionamiento de la residencia. Apostando por la satisfacción y el desarrollo profesional de las personas de la organización como factor clave de eficacia y calidad, enmarcado en un sistema de gestión inspirado en la calidad total y en la mejora continúa.

### **Visión**

Desde su creación, La Residencia de Mayores Claret, pretende ser una organización de servicios sociosanitarios moderna y de vanguardia. Capaz de ofrecer una buena atención sociosanitaria al sector de los mayores y de brindar al mismo tiempo un lugar de trabajo estable, atractivo y confortable para sus empleados y profesionales.

Somos conscientes de que, en gran medida, la buena calidad en la atención y el trato a los usuarios se basa en el trabajo de unos profesionales bien formados, con motivación, implicándose y participando en los objetivos del centro. En este sentido tu implicación en la mejora continua es fundamental para que la organización funcione bien. Calidez y cercanía, profesionalidad y competencia, interdisciplinariedad, trabajo en equipo y participación deben ser nuestros pilares básicos

## 2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

A continuación, se detallan las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad, que son las que forman la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

En representación de la empresa:

- Monte Correa Rosa, directora de Residencia de Mayores Claret Sevilla
- Ángela I. González Medina, directora de la Residencia de Mayores Claret Granada
- Juan María Delgado Barragán, terapeuta ocupacional de la Residencia de Mayores Claret Sevilla

En representación de la plantilla:

- Amelia González Guerrero, presidenta del comité de empresa
- Rosario Albarrán Vázquez, secretaria del comité de empresa
- Paula Sáenz Vera, secretaria de la mujer y políticas de igualdad de la FSS-CCOO de Andalucía

### 3. **Ámbito personal, territorial y temporal**

#### **Ámbito personal:**

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

#### **Ámbito Territorial**

Actualmente ámbito autonómico, con un centro de trabajo sito en: C. Pedro Machuca, 21b (Granada), y otro centro en C. San Antonio María Claret, 10 (Sevilla).

#### **Ámbito Temporal**

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde su firma. El periodo de vigencia del plan, acordado por las partes negociadoras, es de cuatro años improrrogables; por lo que el contenido del Plan de Igualdad se mantendrá vigente hasta el Octubre de 2026.

Como garantía del compromiso adquirido por los integrantes de la entidad, se cumplirá y aplicará el Plan mediante las actualizaciones que sean precisas y necesarias en función de los resultados de las evaluaciones de control impuestas por el mismo.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional nos obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

#### 4. Informe diagnóstico

A continuación, se reflejan los principales resultados del diagnóstico y de la auditoría retributiva (cuya vigencia coincide con la del presente plan de igualdad):

Actualmente, se cuenta con 250 personas trabajadoras contratadas, y a continuación, se muestran varias tablas de datos desglosándose el número de trabajadores/as en función de varios aspectos, en cada centro de trabajo.

#### **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA**

##### - Desagregada por sexo

SEVILLA	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres
Plantilla desagregada por sexo	119	13	132	90.15	9.85

GRANADA	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres
Plantilla desagregada por sexo	97	21	118	82.20	17.80

##### - Por edades

SEVILLA	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	1	0,76	0	1	1
21-25	10	7,58	4	14	14
26-35	56	42,42	5	61	61
36-45	19	14,39	3	22	22
46 y más	33	25,00	1	34	34

GRANADA	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	1	0,85	0	0,00	1
21-25	22	18,64	1	0,85	22
26-35	38	32,20	9	7,63	47
36-45	22	18,64	7	5,93	29
46 y más	14	11.86	4	3.38	18

- Distribución por antigüedad en la organización

<b>SEVILLA</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Menos de 1 año</b>	47	35,61	2	1,52	49
<b>De 1 a 3 años</b>	24	18,18	5	3,79	29
<b>De 3 a 5 años</b>	26	19,70	5	3,79	31
<b>Más de 5 años</b>	22	16,67	1	0,76	23

<b>GRANADA</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Menos de 1 año</b>	48	40.67	9	7.62	57
<b>De 1 a 3 años</b>	22	18.64	3	2.54	25
<b>De 3 a 5 años</b>	9	7.62	1	0.84	10
<b>Más de 5 años</b>	14	11.86	7	5.93	20

- Distribución por puestos de trabajo

<b>SEVILLA</b>						
<b>Cargos de responsabilidad</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>	<b>% mujeres</b>	<b>% hombres</b>	<b>% mujeres en grupo mujeres</b>	<b>% hombres en grupo hombres</b>
Puestos directivos	1	0	0,76	0	100	0
Mandos intermedios	11	0	8,33	0	100	0
Subtotal cargos de responsabilidad	12	0	9,09	0	100	0
<b>Otros puestos de trabajo</b>	<b>Nº mujeres en ese nivel</b>	<b>Nº hombres en ese nivel</b>	<b>% mujeres en ese nivel</b>	<b>% hombres en ese nivel</b>	<b>% mujeres en grupo mujeres</b>	<b>% hombres en grupo hombres</b>
Personal administrativo	7	1	5,30	0,76	87,50	12,50
Personal técnico	15	4	11,36	3,03	78,95	21,05
Personal operario cualificado	67	6	50,76	4,55	91,78	8,22
Personal operario o no cualificado	18	2	13,64	1,52	90,00	10,00
Subtotal otros puestos de trabajo	107	13	81,06	9,85	89,16	10,84
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>119</b>	<b>13</b>	<b>90,15</b>	<b>9,85</b>	<b>90,15</b>	<b>9,85</b>
<b>GRANADA</b>						
<b>Cargos de responsabilidad</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>	<b>% mujeres</b>	<b>% hombres</b>	<b>% mujeres en grupo mujeres</b>	<b>% hombres en grupo hombres</b>
Puestos directivos	1	0	0,85	0,00	100,00	0,00
Mandos intermedios	9	2	7,63	1,69	81,82	18,18
Subtotal cargos de responsabilidad	10	2	8,47	1,69	83,33	16,67
<b>Otros puestos de trabajo</b>	<b>Nº mujeres en ese nivel</b>	<b>Nº hombres en ese nivel</b>	<b>% mujeres en ese nivel</b>	<b>% hombres en ese nivel</b>	<b>% mujeres en grupo mujeres</b>	<b>% hombres en grupo hombres</b>
Personal administrativo	4	1	3,53	0,88	80,00	20,00
Personal técnico	16	3	14,15	2,65	84,21	15,79
Personal operario cualificado	55	14	48,67	12,38	79,71	20,29
Personal operario o no cualificado	12	1	10,61	0,88	92,31	7,69
Subtotal otros puestos de trabajo	87	19	73,73	16,10	82,08	17,92
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>97</b>	<b>21</b>	<b>82,2</b>	<b>17,8</b>	<b>82,2</b>	<b>17,8</b>



- Distribución por departamentos

SEVILLA		
Departamentos	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel
Personal Responsable de Dpto	12	0
Personal técnico	15	4
Personal Auxiliar	67	6
Personal limpieza/lavandería	18	0
Personal Mantenimiento	0	2
Personal Administrativo	7	1

GRANADA		
Departamentos	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel
Personal Responsable de Dpto	9	0
Personal técnico	14	4
Personal Auxiliar	59	14
Personal limpieza/lavandería	11	0
Personal Mantenimiento	0	1
Personal Administrativo	4	1

- Distribución por tipo contratación

SEVILLA						
MODALIDAD DE CONTRATACION/ JORNANDA LABORAL						
Modalidades de Contratación	Nº mujeres	Nº hombres	Total de tipo de contrato % mujeres	Total del tipo de contrato % hombres	% mujeres en grupo mujeres	% hombres en grupo hombres
Indefinido	79	12	86.81	13.18	66.38	92.30
Circunstancias de la Producción	32	0	100	0	26.89	0
Interinidad	8	1	88.88	11.11	6.72	7.69
Jornadas	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel	% mujeres en grupo mujeres	% hombres en grupo hombres
Completa	94	10	90.38	9.61	78.99	76.92
Parcial	25	3	89.28	10.71	21.00	23.07

GRANADA						
MODALIDAD DE CONTRATACION/ JORNANDA LABORAL						
Modalidades de Contratación	Nº mujeres	Nº hombres	Total de tipo de contrato % mujeres	Total del tipo de contrato % hombres	% mujeres en grupo mujeres	% hombres en grupo hombres
Indefinido	44	11	37.28	9.32	45.36	52.3
Circunstancias de la Producción	40	6	33.89	5.08	41.23	28.5
Interinidad	5	3	4.23	2.54	5.15	14.2
Jornadas	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel	% mujeres en grupo mujeres	% hombres en grupo hombres
Completa	79	16	66.94	13.55	81.44	76.1
Parcial	18	5	15.25	4.23	18.55	23.8

Las personas trabajadoras cuentan con un contrato laboral acorde a cada puesto de trabajo, pudiendo ser la contratación a jornada completa o a jornada parcial, dependiendo de cada caso particular.

En el presente diagnóstico cabe señalar que se trata de una residencia de mayores, donde los puestos destacados suelen ser feminizados. Las candidaturas recibidas para puestos centrados en el aseo, higiene y cuidado al mayor suelen ser solicitados por mujeres, siendo el número de cv de hombres para dichas candidaturas muy bajos. Este es el motivo por el cual el número de hombres en estos puestos es menor.

En los últimos tiempos la concienciación de que hombres y mujeres pueden realizar la misma labor con igual resultado positivo, hace que el número de candidaturas empiece a aumentar, fomentaremos la contratación de hombres con igualdad de condiciones.

En referencia al alto tanto por ciento de hombres contratados con indefinidos con respecto a las mujeres, habría que tener en cuenta que el número de hombres es proporcionalmente menor.

## Procesos de selección y contratación

Como se explicaba en las líneas anteriores, el proceso de selección y contratación de personal ha estado marcado, en lo referente al servicio de residencias, cabe destacar que se reciben muchos más curriculum de mujeres que de hombres, debido a los estereotipos de género presente en estos puestos de trabajo, muy marcados en la sociedad en general.

En el proceso de selección se hace una selección de aquellos currículums que se ajustan al perfil requerido (por experiencia, titulación o capacidades), se les hace una entrevista y posteriormente se elige la persona candidata que reúne todos los requisitos necesarios y/o, aparentemente, tiene buena actitud ante el puesto y empresa.

Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres, y se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.

La selección y contratación se realiza en base a los criterios establecidos por la dirección, responsable de departamento y departamento de recursos humanos, así como por los requeridos en cada departamento. La persona encargada de realizar la contratación es el equipo de recursos humanos.

El personal de selección y contratación carece de formación específica en igualdad.

Una vez revisados las últimas contrataciones, no se observan criterios de desigualdad. No obstante se propone realizar revisión del procedimiento para mejora del mismo para garantizar la igualdad en trato y acceso a los procesos de selección y contratación.

## Formación

El personal contratado, en general, cuenta con la titulación suficiente o necesaria para cada puesto de trabajo. Por su parte, las diferentes acciones formativas que se han impartido a través de Residencias Claret, ya sea de forma interna o externa, siempre se han ofrecido para todas las personas trabajadoras y en igualdad de condiciones.

Cabe señalar también, que la realización de las acciones formativas siempre ha tenido un carácter voluntario, es decir, no se han impuesto para que las personas trabajadoras las realicen de forma obligatoria, aunque sí se les ha recomendado su desarrollo con el fin de mejorar y complementar sus conocimientos y profesionalidad. En la siguiente tabla pueden verse los datos registrados referidos a la formación llevada a cabo en el último año.

## SEVILLA:

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	99	91	91.9	8	8.08
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	20	1820		160	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	20	1820		160	
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Covir medidas básicas de prevención y protección frente al Covid19 en residencias de personas mayores" 10H	99	91	91.9	8	8.08
Gestión emocional en tiempos de pandemia" 3H	53	48	90.5	5	9.43
Actuación en situaciones de emergencia// Aplicación del Plan de Autoprotección en residencias"	99	91	91.9	8	8.08
"Selección de personal y Convenio Colectivo Sector Dependencia"	1	1	100	0	0
"Habilidades de Gestión y manejo de equipos de liderazgo"	12	12	100	0	0
Excel nivel medio	8	8	100	0	0
Legionella	1	0	0	1	100
Desarrollo del mando intermedio: el Auxiliar como coordinador de auxiliares	3	3	100	0	0
PRL en el puesto de trabajo	35	31	88.57	4	11.42
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0	0	0	0	0
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	12	12	100	0	0
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	2	2	100	0	0

Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	12	12	1000	0	0
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	3	3	100	0	0
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	0	0	0	0	0

## GRANADA

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	286	234	81.80	52	18.20
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	10.81	8.84		1.96	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	36	1800		200	
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
SUJECCIONES	16	15	12.71	1	0.84
GOBERNANTA Y LIMPIEZA	9	9	7.62	0	0
MANIPULADOR DE ALIMENTOS	13	10	8.47	3	2.54
NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	3	3	2.54	0	0
PRL Y EMERGENCIAS	119	97	82.20	22	18.64
LIDERAZGO	10	9	7.6	1	0.84
MUSICA PARA DESPERTAR	30	25	2.54	5	4.23
LEGIONELA	3	2	1.69	1	0.84
COVID 19	90	71	60.16	19	16.10
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0	0	0	0	0
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	167	137	82.03	30	17.97
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	0	0	0	0	0
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	10	9	90	1	10

Nº permisos para la concurrencia a exámenes	5	5	100	0	0
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	8	8	100	0	0

Mediante el presente análisis de situación, se considera que podría incluirse en la programación formativa de la empresa una charla o curso sobre la concienciación en igualdad de oportunidades.

Además, de fomentar y facilitar la formación del personal, así como la formación que promueva la promoción interna.

Promoción profesional

SEVILLA

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	2	2	1.68	0	0
En el año anterior	2	2	1.68	0	0
Hace dos años	1	1	0.84	0	0
Hace tres años	0	0	0	0	0
Hace cuatro años	1	0	0.84	0	0
Nº de personas que en el <u>último año</u> han ascendido de categoría profesional	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Mando intermedio	2	2	1.68	0	0
Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Promoción con cambio de categoría	6	6	5.04	0	0
Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Por designación de la empresa	6	6	5.04	0	0



GRANADA

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
N° de personas que han ascendido de nivel	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
(2021) En el último año	3	3	2.54	0	0
(2020) En el año anterior	3	2	1.69	1	0.84
(2019) Hace dos años	4	2	1.69	2	1.69
(2018) Hace tres años	4	4	3.38	0	0
Hace cuatro años	0	0	0	0	0
N° de personas que en el <u>último año</u> han ascendido de categoría profesional	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Nivel directivo	0	0	0	0	0
Mando intermedio	3	3	2.54	0	0
N° de personas que han ascendido por tipo de promociones	N° de personas	Mujeres	Hombres		
		N°	%	N°	%
Promoción sin cambio de categoría	8	5	4.23	3	2.54
Promoción con cambio de categoría	6	6	5.08	0	0
N° de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Por designación de la empresa	14	11	9.32	3	2.54

En cuanto a la promoción siempre que ha habido vacantes en puestos de mayor categoría se ha recurrido a promoción interna, y no se ha distinguido en razón del sexo.

#### Condiciones de trabajo, clasificación profesional y retribuciones; incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Tras realizar el análisis del registro retributivo, así como el informe de auditoría interna, y la valoración de puestos de trabajo realizada, se concluye lo siguiente:

Las condiciones laborales que se asumen, en función de cada puesto de trabajo, siempre son las mismas para hombres y mujeres. Por su parte, el salario percibido por el trabajo desempeñado en la empresa únicamente puede diferenciarse de una persona a otra, y sin hacer distinción por sexo, por el puesto de trabajo desempeñado y por el tipo de jornada que desarrolla. En este sentido, la diferencia que existe en el salario por puesto de trabajo, corresponde a lo dispuesto según las tablas salariales que marca el convenio de aplicación y su actualización.

Se comprueba que existe concordancia entre la valoración de puestos de trabajo realizada según el desempeño del mismo, con la retribución percibida.

Por otro lado encontramos otras diferencias salariales entre las personas trabajadoras, pero nunca por motivo de distinción de sexo, si no diferencias debida a complementos percibidos como antigüedad o por nocturnidad y festivos trabajados.

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

Mismas oportunidades de conciliación familiar para todos los trabajadores y trabajadoras.

La organización tiene en cuenta los comunicados que se trasladan por parte de los/as trabajadores/as para la conciliación del trabajo y vida personal.

Desde la Residencia se dan todas las facilidades posibles, a la hora de solicitar reducciones de jornada, permisos, licencias, excedencias, etc; y sin distinción en razón al sexo.

Actualmente se cuenta con permisos como suspensión por riesgo embarazo, incapacidad temporal, reducción jornada por cuidado de hijos y excedencia por cuidado de hijos. Todos ellos solicitados por mujeres

No obstante, tras realizar análisis de los cuestionarios (anónimos) pasados al personal, si se refleja cierto grado de necesidad de mejorar la información sobre las medidas de conciliación disponibles.

### Infrarrepresentación femenina

No se da este caso ya que en la plantilla de personal hay más mujeres que hombres.

Como ya se ha mencionado en varias ocasiones, debido a la no aceptación generalizada de hombres para la prestación de servicios de cuidado e higiene a personas mayores, en las Residencias Claret no existe infrarrepresentación femenina, sino al contrario, la mayoría de las personas contratadas son mujeres, suponiendo un 90% sobre el total de las personas trabajadoras.

Como ya hemos comentado en puntos anteriores, se trabajará en mejorar esa infrarrepresentación masculina.

### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Hasta la actualidad, nunca se ha dado una situación de acoso sexual ni por razón de sexo en el entorno laboral de la empresa.

La empresa cuenta con protocolo para saber actuar ante casos que puedan darse.

Ayuda al trabajador a identificar el acoso y darle a conocer los canales de comunicación que debe utilizar para denunciar el mismo, de forma que se actúe lo antes posible y de la manera adecuada.

Se tiene en cuenta no solo el posible acoso de un superior o compañero, sino también un posible acoso por parte de alguna persona residente.

Se adjunta protocolo.

### Información y publicidad

En la imagen, en la publicidad y en los mensajes, se procura siempre el uso de un lenguaje no sexista. Las fórmulas son inclusivas y no sexistas.

No obstante, se realizará un repaso a todo, marcando una política de lenguaje no sexista.

### Relación de la empresa con su entorno.

A la hora de realizar selección de empresas proveedoras y suministradoras se tiene en cuenta que sean empresas comprometidas con el medio ambiente y la sociedad, así como con los derechos humanos.

En cuanto a las personas usuarias, no existe distinción o preferencia por uno u otro sexo. Es un servicio el que se presta de atención a personas mayores, con alojamiento, y lo que se tiene en cuenta, a la hora de dar preferencia a unos u otros, es el tiempo de espera, la situación social y familiar de los posibles interesados, etc.

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En relación a las conclusiones y situación de igualdad de la empresa obtenida en el Diagnóstico, se definen objetivos generales y objetivos específicos asociados a diferentes áreas de análisis. Los objetivos específicos se recogerán mediante la Ficha de objetivos del Plan de Igualdad.

### OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad persigue el cumplimiento de los siguientes objetivos generales:

- ✓ Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la organización de forma transversal; avanzando en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización; evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.
- ✓ Impulsar la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos.
- ✓ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la organización, fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- ✓ Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor, sin que sea admisible la diferenciación salarial por la condición de género; ni en futuras contrataciones.
- ✓ Cumplir con la legislación vigente en materia laboral que implique condicionamientos de igualdad.
- ✓ Sensibilización y prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito laboral.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

### **A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación, revisando nuestros procesos de selección, así como buscando la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles, para fomentar la aceptación de hombres y mujeres profesionales en el desarrollo de los servicios, por parte de las personas usuarias; pretendiendo así promover equilibrio de hombres y mujeres en la empresa.

### **B. PROMOCIÓN**

Como ya hemos visto en el diagnóstico, en la organización Residencias Claret, aunque existen diferentes puestos de trabajo, son pocos los casos de haber diferentes categorías profesionales dentro de un mismo puesto de trabajo, por lo que no suele darse con frecuencia el proceso de promoción profesional en la organización. No obstante, siempre que haya vacantes en puestos de mayor categoría, seguiremos apostando por la promoción interna. Mejoraremos la información y difusión de la posible promoción, dando la opción de presentar candidatura a todo aquel que esté interesado, elaborando un baremo para tal fin, y sin distinción por razón de sexo.

### **C. FORMACIÓN**

Concienciar y potenciar, a través de la formación, el respeto e igualdad en el trato hacia todas las personas

Facilitar el acceso de las personas trabajadoras a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada sin condicionantes de género.

### **D. RETRIBUCIÓN Y CALIFICACIÓN PROFESIONAL**

Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.

Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor, en consonancia con lo establecido en el Convenio Sectorial de aplicación. Mantener la inexistencia de brecha salarial por razón de sexo injustificada; en el caso de detectarse una brecha salarial, se establecerán medidas correctoras asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.

Revisar y mantener actualizada desde la perspectiva de género, las Fichas de Perfil de Puestos donde, por cada categoría profesional se describen exhaustivamente las tareas a desarrollar y las características que debe tener el/la candidata/a.

#### **E. EJERCICIO CORRESPONSABLE**

Fomentar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo de trabajo, removiendo aquellos posibles derechos laborales adquiridos que pongan en riesgo esta conciliación o igualdad de trato entre trabajadores, sin condicionantes de género.

Mejorar las medidas conciliadoras y dar difusión a las mismas.

#### **F. COMUNICACIÓN E IMAGEN**

Revisar y garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres, libres de estereotipos de género.

Garantizar que los medios de comunicación y sus contenidos son accesibles y conocidos por todas las personas empleadas.

#### **G. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Sensibilización y establecimiento de protocolo para prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa, y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.

### **6. MEDIDAS DE IGUALDAD**

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres presentado, nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad como ejecución de los valores propios de la entidad.

Las medidas y acciones que se detallan en el presente Plan, tienen como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, asignando los recursos, departamentos y personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad se centra en las áreas identificadas sobre las que se considera oportuno actuar. A continuación, se detallan los objetivos y acciones concretas, en sus correspondientes fichas de medida:



## SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación, revisando nuestros procesos de selección, así como buscando la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles, para fomentar la aceptación de hombres y mujeres profesionales en el desarrollo de los servicios, por parte de las personas usuarias; pretendiendo así promover equilibrio de hombres y mujeres en la empresa. Teniendo en cuenta en la contratación al que esta infrarrepresentando a igualdad de condiciones.</p>
<b>Medidas/Acciones</b>	<p>Desarrollar un protocolo de buenas prácticas para el proceso de selección y contratación.</p> <p>Uso de lenguaje no sexista en la publicación de ofertas de empleo, así como en el resto del proceso de selección (solicitudes, formularios, entrevista,...).</p> <p>Mejora en el proceso de entrevista: realizar mismas preguntas con independencia del género, evitar preguntas familiares/personales...</p> <p>En igualdad de condiciones de idoneidad seleccionar a la persona del sexo menos representado. Respetando el porcentaje de la distribución de la empresa.</p> <p>Formación en igualdad de las personas que forman parte del proceso de selección y contratación.</p>
<b>Personas destinatarias</b>	<p>Todas las personas en general, y en particular, todas las personas usuarias y sus familiares; así como personal (y potencial personal) de la organización.</p> <p>Dirección y personal que forma parte del proceso de selección</p>
<b>Cronograma de implantación</b>	Año 2023
<b>Responsable</b>	Responsable del plan de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Recursos humanos para la ejecución de las acciones propuestas



	Web y/o portales de empleo. Formación para RRHH. Generación de protocolos/guías/formatos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Número y % total de procesos de selección realizados empleando protocolo de lenguaje no sexista</li> <li>✓ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>✓ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>✓ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> <li>✓ Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia</li> <li>✓ N° personas formadas en igualdad que forman parte del proceso de selección.</li> </ul>

<b>PROMOCIÓN</b>	
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar que las mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades en ocupar puestos de responsabilidad
<b>Medidas/Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Redacción y aprobación de un documento-procedimiento que defina los criterios objetivos de promoción, en el que se tengan en cuenta criterios de igualdad de oportunidades</li> <li>● Antes de una nueva contratación, priorizar ocupar los puestos vacantes mediante promoción interna a igualdad de condiciones y/o aptitudes para el puesto.</li> <li>● Publicar en el tablón de anuncios las vacantes de puesto con requerimientos de cualificación</li> <li>● Fomentar la promoción profesional entre las personas trabajadoras, a través de la formación. Potenciar formación que favorezca la promoción interna.</li> <li>● En igualdad de condiciones de idoneidad seleccionar a la persona del sexo menos representado. Respetando el porcentaje de la distribución de la empresa.</li> <li>● Formación en igualdad de las personas que forman parte del proceso de promoción.</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	A toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Año 2023/2024
<b>Responsable</b>	Dirección y Comisión de Igualdad.
<b>Recursos asociados</b>	Formación Protocolos documentados
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.</li> <li>● Nº y % de procesos de promoción realizados empleando los criterios del nuevo procedimiento de promoción interna.</li> <li>● Nº y %, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>● Nº de procesos de promoción en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia</li> </ul>

- N° y %, desagregado por sexo, de personas efectivamente promocionadas.
- N° y %, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.
- N° personas formadas en igualdad que forman parte del proceso de promoción

## FORMACIÓN

<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Concienciar y potenciar, a través de la formación, el respeto e igualdad en el trato hacia todas las personas</p> <p>Facilitar el acceso de los trabajadores a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada sin condicionantes de género.</p>
<b>Medidas/Acciones</b>	<p>Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal; así como a los miembros de la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <p>Facilitar formación general de sensibilización para la igualdad entre hombres y mujeres a todo el personal de la empresa.</p> <p>Facilitar la formación al personal: adaptación horarios, realizarla en jornada laboral dentro de lo posible según la actividad en el centro o devolver las horas de formación en descansos.</p> <p>Potenciar formación que favorezca la promoción interna.</p> <p>Sensibilizar y dar formación específica sobre acoso sexual y/o por razón de sexo</p> <p>Solicitar a las entidades formadoras que use lenguaje no sexista</p>
<b>Personas destinatarias</b>	<p>Formación específica para las personas trabajadoras del área de dirección-RRHH, coordinación, administración de la empresa y Comisión Negociadora Plan Igualdad; así como formación y sensibilización básica al personal en general, y a las personas usuarias y familiares.</p>
<b>Cronograma de implantación</b>	<p>2023-2024</p>
<b>Responsable</b>	<p>Dirección</p>
<b>Recursos asociados</b>	<p>- Herramientas formativas y guías disponibles por las diferentes administraciones o entidades privadas.</p>

Indicadores de seguimiento

- ✓ Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- ✓ Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.
- ✓ Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.
- ✓ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.
- ✓ Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.
- ✓ Porcentaje de personas trabajadoras del área de dirección, coordinación y administración de personal, y pertenecientes a la Comisión de Conciliación del Plan de Igualdad, que han realizado la acción formativa específica en materia de igualdad.
- ✓ Porcentaje de personas trabajadoras que han recibido formación básica en materia de igualdad.

## RETRIBUCIONES Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivos que persigue	<p>Garantizar el principio de igualdad retributiva para puestos de trabajo de igual valor.</p> <p>Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.</p>
Medidas/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Revisar y realizar un estudio en profundidad de valoración de puesto de trabajo que sirva para revisar la política retributiva asegurando una retribución acorde a dicho valor.</li> <li>● Actualización de tablas salariales y, en consecuencia revalorización de los puestos de trabajo, cuando así lo establezcan los convenios colectivos.</li> <li>● Control de las desigualdades en las mismas categorías profesionales. Mantener la inexistencia de brecha salarial por razón de sexo injustificada; en el caso de detectarse una brecha salarial, se establecerán medidas correctoras asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.</li> </ul>
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	2022
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Programa Nóminas. Registro retributivo.</li> <li>● Recursos Humanos</li> <li>● Valoración de puestos de trabajo</li> </ul>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.</li> <li>● Elaboración de informes retributivos anuales para detectar posibles desigualdades retributivas, desglosados por sexo y puesto de trabajo.</li> <li>● Desglose de los complementos salariales que se abonan, por sexo y categoría.</li> </ul>

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

<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Fomentar corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo de trabajo.</p> <p>Atender a las necesidades de conciliación. Facilitar los cambios de turnos y adaptar los turnos de trabajo para facilitar la conciliación</p>
<b>Medidas/Acciones</b>	<p>Difundir las medidas de conciliación al conjunto de la plantilla a través del tablón de anuncios</p> <p>Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.</p> <p>Fomentar, en algún área de la empresa, el trabajo a turnos para que puedan acogerse aquellas personas que lo necesiten.</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Todo el personal de la organización
<b>Cronograma de implantación</b>	2023-2024
<b>Responsable</b>	Dirección
<b>Recursos asociados</b>	RRHH. Canales de comunicación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li> <li>✓ Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li> <li>✓ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.</li> <li>✓ Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.</li> </ul>

<b>COMUNICACIÓN E IMAGEN</b>	
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Garantizar que la imagen y comunicación de la Residencia sean inclusivas y no sexistas.</p> <p>Garantizar que los medios de comunicación y sus contenidos son accesibles y conocidos por todas las personas empleadas.</p>
<b>Medidas/Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Revisar medios de comunicación, así como contenidos de toda publicación y comunicación interna y externa, actualizando lo necesario para asegurar que sea inclusiva y no sexista.</li> <li>● Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa, anuncios de oferta de empleo...)</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Todo el personal (interno y externo)
<b>Cronograma de implantación</b>	Año 2023. Revisiones anuales.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Medios de publicación y comunicación.</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Número de publicaciones revisadas y actualizadas.</li> <li>● Número y tipo de cambios realizados.</li> <li>● Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados</li> </ul>



## ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>Objetivos que persigue</b>	Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa, reconocer situaciones que pueden suponer una agresión como acoso sexual y por razón de sexo; así como establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.
<b>Medidas/Acciones</b>	<p>Realizar actuaciones de información y concienciación sobre el respeto e igualdad en el trato hacia todas las personas, así como del contenido y procedimiento establecido en el Protocolo, a nuevas incorporaciones y como recordatorio al personal formado.</p> <p>Dar a conocer los recursos disponibles para hacer frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas trabajadoras
<b>Cronograma de implantación</b>	En 2022
<b>Responsable</b>	Dirección
<b>Recursos asociados</b>	<p>RRHH</p> <p>Normativa vigente al respecto</p> <p>Sitios web y contacto de organismos oficiales a disposición en relación con la materia</p>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verificar la elaboración o no del documento previsto.</li> <li>✓ Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.</li> <li>✓ Nº personas trabajadoras que comunican ser víctimas de situación de acoso, desagregado por sexo.</li> </ul>

## 7. COMISIÒN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÒN DEL PLAN

El seguimiento y evaluaci3n del Plan lo realizar3 la Comisi3n de Seguimiento y Evaluaci3n creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La **Comisi3n de Seguimiento y Evaluaci3n** tendr3 la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluaci3n del Plan de Igualdad de Residencias Claret, y estar3 compuesta por las siguientes personas:

En representaci3n de la empresa:

- Monte Correa Rosa, directora de Residencia de Mayores Claret Sevilla
- 3ngela I. Gonz3lez Medina, directora de la Residencia de Mayores Claret Granada

En representaci3n de la plantilla:

- Amelia Gonz3lez Guerrero, presidenta del comit3 de empresa
- Rosario Albarr3n V3zquez, secretaria del comit3 de empresa

La **Comisi3n de Seguimiento y Evaluaci3n** del Plan de Igualdad de Residencias Claret, estar3 compuesta por representantes de la direcci3n de la empresa, y representantes de las personas trabajadoras, en n3mero de 4 miembros en total, pudiendo ampliarse su n3mero mediante acuerdo de sus integrantes en cualquiera de sus reuniones mediante votaci3n y acta.

Los integrantes del Comit3 siempre ser3n elegidos entre miembros activos de la entidad.

Cada persona perteneciente a la Comisi3n podr3 delegar su representaci3n y voto.

El Comit3 podr3 reclamar informes, asesor3a o participaci3n no vinculante a entidades, organismos y personas externas a la entidad para la toma de decisiones o aplicaci3n ejecutiva de medidas dentro del radio de acci3n del Plan de Igualdad.

Los integrantes del presente 3rgano formar3n parte del mismo mientras dure su relaci3n laboral con la entidad, salvo que sean removidos de sus puestos por acuerdo del Comit3, por orden del 3rgano de direcci3n de la entidad o causen baja voluntaria en dicho 3rgano.

Las vacantes que se produzcan en el seno del comit3 se cubrir3n en un plazo m3ximo de 3 meses.

Las funciones y obligaciones que llevar3 a cabo el Comit3 ser3n las siguientes:

- ✓ Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

- ✓ Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- ✓ Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- ✓ Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- ✓ Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa promoviendo su implantación. Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres cuando así lo exijan los resultados de los controles y seguimientos realizados.
- ✓ Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad conforme a la planificación incorporada en el mismo:
- ✓ Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- ✓ Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- ✓ Recopilar todos los indicadores e hitos necesarios para poder realizar la evaluación de implantación del Plan de Igualdad.
- ✓ Controlar y evaluar las medidas necesarias para alcanzar los objetivos marcados en el Plan.
- ✓ Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- ✓ Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres, asesorando al equipo Directivo.
- ✓ Reunirse una vez al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- ✓ Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección que será remitido formalmente a la Dirección para su inclusión en la Memoria de la entidad.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, los restantes con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por la mayoría integrantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes. Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

## 8. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la Residencias Claret, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento y revisión es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas. Se realizará regularmente de manera programada, verificando que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan, detectando posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución, y realizando su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Tras cada seguimiento se realizará un informe de seguimiento que incluyan análisis y valoración de la ejecución de las acciones, así como propuestas de modificación o mejora si fuera necesario.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

La fase de evaluación es la que permita analizar el desarrollo del plan en su conjunto, realizando una valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

En cada evaluación se redactará un informe de evaluación que incluyan análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. En el informe de desarrollará el análisis y valoración de tres ejes principales: resultados, proceso e impacto.

La evaluación del plan es la fase que cierra el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de empresa y la base sobre que la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida y formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizarán **Seguimientos anuales** (cada año desde la entrada en vigor del Plan); y se realizarán dos evaluaciones, una **evaluación intermedia** (a los 2 años de entrada en vigor del plan) y una **evaluación final** (dos-tres meses después de la finalización de su vigencia).

En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados de los seguimientos junto a resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

	Octubre 2023	Octubre 2024	Octubre 2025	Diciembre 2026
Seguimiento y revisión del Plan Igualdad y cada una de las medidas y objetivos				
Evaluación del Plan de Igualdad y cada una de las medidas y objetivos		<i>Evaluación intermedia</i>		<i>Evaluación final</i>

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la organización: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

## 9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la organización.

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

- “a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del RD 901/2020.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.