

0.0 | Antecedentes y Ámbitos de aplicación del P.I.

El presente Plan de Igualdad, el II de los que implanta la Fundación Cuidar y Curar no sólo pretende ser un plan de acción para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro ámbito de actuación, sino que además concreta aspectos claves como:

- Los cambios que se quieren promover, expresados a través de una serie de objetivos.
- Las acciones que se van a llevar a cabo para lograr dichos cambios.
- Las y los agentes que son claves en el cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Quienes participarán tanto en el desarrollo de las acciones como en su seguimiento.
- El espacio temporal en el que se llevarán a cabo las acciones.
- El proceso de medición y control del cumplimiento de los compromisos.

Como no puede ser de otra forma, este plan de acción, quiere ser un instrumento dinámico y flexible, que se pueda adecuar, en cualquier momento, a la realidad cambiante en cuanto a circunstancias, características, limitaciones y posibilidades o necesidades de la Fundación y, consiguientemente en su vista, estará sujeto a los cambios que sean necesarios durante su periodo de vigencia.

Respecto a la metodología empleada, cabe decir que en la elaboración de este II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Fundación Cuidar y Curar, se han desarrollado 3 fases:

- I.- Concreción metodológica. (Agosto 2021/Enero 2022)
- II.- Entrevistas a trabajadores/as y trabajo analítico. (Agosto 21/Febrero 22)
- III.- Diseño y negociación del Plan. (Febrero a Mayo de 2022)

Ámbito personal, territorial y temporal.

El presente Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores, propios o cedidos, que presten servicios o colaboren en cualquier Centro de Trabajo, programa o servicio de la titularidad o dependiente de la Fundación Cuidar y Curar.

Como quiera que esta Fundación, por tenerlo así establecido en sus Estatutos, tiene ámbito de actuación nacional y, consiguientemente, se encuentra inscrita en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Justicia, será de aplicación en la totalidad

Como quiera que esta Fundación, por tenerlo así establecido en sus Estatutos, tiene ámbito de actuación nacional y, consiguientemente, se encuentra inscrita en el

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1



Registro de Fundaciones del Ministerio de Justicia, será de aplicación en la totalidad del territorio español, aún cuando en la actualidad la Fundación Cuidar y Curar sólo tiene presencia en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Castilla-La Mancha.

El presente Plan, que renueva al anterior, conforme dispone el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde el día siguiente a su aprobación.

0 Composición de la Comisión Negociadora.

De conformidad con el artículo 5 del RD 901/202, de 13 de Octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su Registro..., BOE nº 272, de 14 de Octubre de 2020, para la negociación del presente Plan de Igualdad se constituye una Comisión Negociadora¹, paritaria entre la Fundación y la representación de las personas trabajadoras.

Siendo de hacer constar tanto que, aún cuando la Fundación dispone de centros en distintos lugares del territorio nacional, no existe ni Comité intercentros, ni representación legal de los trabajadores en todos los actualmente operativos, bien porque no se celebran elecciones desde hace mucho tiempo, cual es el caso del CR Santa Bárbara de Almadén (Ciudad Real), bien por su incorporación a la Fundación como es el caso de San Rafael de Dos Hermanas (Sevilla) o su reciente apertura como ocurre con el CR "Antiguo Seminario de los PP. Paúles" en Andújar (Jaén), o porque el número de trabajadores es exiguo, cual es el caso del CD "Virgen de Consolación" de Castellar, de lo que derivará que la Representación Legal de los Trabajadores quede integrada por 2 tipos de representantes.

De un lado, en representación de los Centros con RLT, por quienes han sido elegidos como tales por los Comités de Empresa o por los Delegados y Delegadas de Personal, cuales son los casos de los CRPM "Los Leones de Marmolejo"; CRPM "Parra Grossi" de Ronda y CRPM "San José de San Fernando y, de otra parte, en representación de aquellos centros que carecen de RLT, por aquellos representantes nombrados por las correspondientes ejecutivas de las CCSS más representativas del sector, que en este caso han sido una por CCOO y otra por UGT.

Así pues, a la vista de cuanto queda expuesto, la **representación de los trabajadores** la ostentan los siguientes miembros:

-D. **Juan Luis Cámara Illana, UGT**, designado por el Comité de Empresa de "Los Leones" de Marmolejo (Jaén), en que dicha central sindical es la mayoritaria.

¹ Al final de este documento, en archivo denominado "Apéndice documental I", se acompañan certificaciones del Secretario de la Fundación, como responsable de los trabajos previos a este Plan, en que se recogen todos los documentos relativos a la representación de cada una de las partes.



Plan de Igualdad 2022-2026

-Doña **Elena María Vázquez González, CCOO**, por el Comité de Empresa de Parra Grossi de Ronda (Málaga) en que dicha Central sindical es mayoritaria.

-Doña **Isabel Díaz Ortega, CCOO**, por las Delegadas de Personal del Centro San José de San Fernando (Cádiz), en que dicha Central sindical es mayoritaria.

-Doña **Paula Saénz Vera**, propuesta por **CCOO**, como representante de los trabajadores de aquellos centros que carecen de RLT: San Rafael de Dos Hermanas (Sevilla); Santa Bárbara de Almadén (Ciudad Real), Virgen de Consolación de Castellar y Antiguo Seminario de PP. Paúles de Andújar (Jaén).

-Doña **Virginia Alameda Jiménez**, propuesta por **UGT**, como representante de los trabajadores de aquellos centros que carecen de RLT: San Rafael de Dos Hermanas (Sevilla); Santa Bárbara de Almadén (Ciudad Real), Virgen de Consolación de Castellar y Antiguo Seminario de PP. Paúles de Andújar (Jaén).

La **representación patronal**, en consideración a que la **Fundación Cuidar y Curar** constituye una entidad sin ánimo de lucro, se estimó oportuno que, junto con el Secretario, encargado de tal misión por el Patronato, se encuentre constituida por diferentes cargos directivos intermedios, con ejercicio en distintos centros y, es por ello que la componen los siguientes miembros:

-D. **Gabriel Almagro Montes de Oca**, Patrono Secretario.

-D. **Eduardo Vera Martín**, Director de RR II de la Fundación.

-D. **José Luis Rodríguez Carrascoso**, Director del CRPM San Rafael de Dos Hermanas.

-Doña **Juana Rodríguez Pastor**, Directora del CRPM “Antiguo Seminario PP Paúles” de Andújar.

-Doña **Francisca Blanquez Lara**, Gobernanta del CRPM “Antiguo Seminario PP Paúles” de Andújar.

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

1 | Marco Legislativo.

El presente Plan, que nace con voluntad de erigirse en herramienta para la transformación efectiva de la sociedad en que se incardina, propiciando que a través de los Centros en que se implante se haga real el principio jurídico universal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, reconocido en los más diversos textos internacionales, europeos y estatales, de los que destacamos una serie de documentos normativos que, sin ánimos de ser exhaustivos, entendemos han sido claves para el diseño de las políticas de igualdad y que reseñamos cronológicamente, a continuación,



1.1.- En el ámbito de la *Organización de Naciones Unidas*:

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de Junio de 1945)².
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos³.
- *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966)⁴.
- *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966)⁵.
- *Declaración sobre la eliminación de la discriminación hacia la mujer* (1967).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979)⁶.
- Las conclusiones de *Las Cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer* organizadas por las Naciones Unidas en el último cuarto del siglo XX⁷.
- La *Aprobación de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*⁸.
- *Resolución del Consejo de Derechos Humanos 20/6, de 5 de Julio de 2012*.

1.2.- En el marco de la *Unión Europea*:

- Tratado de Roma⁹.

² Esta organización tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).

³ Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).

⁴ Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (artículo 3).

⁵ Los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres la igualdad en todos los derechos económicos, sociales y culturales emanados de este Pacto (artículo 3).

⁶ Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.

⁷ Conferencias celebradas, respectivamente, en México, Copenhague, Nairobi y Beijing que han contribuido a situar la igualdad en el centro de las agendas de las políticas internacionales.

⁸ Que ha fomentado una nueva concepción de las mujeres como impulsoras de desarrollo y progreso en todos los sectores y a todos los niveles. Puede considerarse uno de los instrumentos jurídicos más importantes a nivel internacional en lo que a la defensa de los derechos de las mujeres se refiere.

⁹ En virtud del cual, adoptado en Roma el 25 de Marzo de 1957, se constituye la Comunidad Económica Europea. Es de destacar que su artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.



Plan de Igualdad 2022-2026

- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECHR) del Consejo de Europa. Roma, 4 de noviembre de 1950¹⁰.

- *Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales*¹¹ (ECHR) del Consejo de Europa.

- *Tratado de la Unión Europea*¹².

- *Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa, firmada en 1977, en Estrasburgo.*

- *III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre Mujeres y Hombres (Roma, octubre de 1993).*

- *IV Conferencia Ministerial sobre igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa (Estambul, 1997).*

- *Tratado de Amsterdam*¹³

- *Tratado de la Constitución Europea*¹⁴

- *Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo*¹⁵.

- *Directivas de la Unión Europea*¹⁶.

¹⁰ Ratificada por España en 1977 y cuyo artículo 14 contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

¹¹ Dicho Convenio, aprobado en Roma el 4 de Noviembre de 1950 no sería ratificado por España hasta el 24 de Noviembre de 1977. Es de destacar que su artículo 14 contiene, expresamente, la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

¹² Adoptado en Maastricht el 9 de Febrero de 1992, en su artículo 6 contempla que el principio de igualdad no impedirá que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

¹³ Dicho Tratado, adoptado el 1 de Mayo de 1997, modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (artículo 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que «en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad» (artículo 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (artículo 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (artículo 141 TCEE). Por lo que puede afirmarse que recoge la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental de la Unión, al tiempo que establece la eliminación de desigualdades entre ambos como un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la UE y en la de sus Estados miembros.

¹⁴ Acordado por el Consejo Europeo celebrado en Bruselas el 18 de Junio de 2004, recoge la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión (artículo 1-2, parte 1) al tiempo que establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

¹⁵ Dicho Reglamento, aprobado el 21 de Abril de 2004, busca fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Cooperación al Desarrollo y tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.

¹⁶ Entre ellas, cabe citar a las siguientes:

- *Directiva 75/117/CEE del Consejo, de Febrero de 1975, Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.*

- *Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.*

- *Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.*



- *Programas Comunitarios entre la Igualdad entre Mujeres y Hombres*¹⁷.
- *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030.*
- *“Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y Hombres 2016-2019” de la Comisión Europea*¹⁸.

1.3.- Respecto a la normativa aprobada por el **Gobierno de España** creemos oportuno destacar:

• *Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.*

• *Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.*

• *Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.*

• *Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.*

• *Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.*

• *Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.*

• *Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.*

• *Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.*

• *Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.*

• *Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998.*

• *Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.*

• *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.*

¹⁷ Aprobados y puestos en marcha por la UE entre 1982 y nuestros días, siendo de reseñar: I (1982-1985); II (1986-1990); III (1991-1995); IV (1996-2000); V (2001-2006); *Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres* (2206-2010); *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres* (2010-2015) y *Plan de Acción de la UE en materia de género* (2016-2020).

¹⁸ Documento que prioriza 5 áreas claves de acción: igual dependencia económica para mujeres y hombres; Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; Igualdad en la toma de decisiones; Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; Igualdad en la acción exterior.



Plan de Igualdad 2022-2026

- La *Constitución Española*¹⁹, que a lo largo de su articulado, presenta la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, e incide en la obligación de los poderes públicos de hacerla efectiva, removiendo los obstáculos que dificulten su consecución.
- El Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.²⁰
- La *Ley 39/1999 de 5 de noviembre para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras*, que introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad²¹.
- El Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- La *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*.
- La *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, (LOIEMH)²².
- 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 ocupación²³.
- El 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
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de marzo, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

¹⁹ Especial mención merecen tanto el artículo 14 que recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo como el artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo/a y de los grupos en los que se integra, sea real y efectiva.

²⁰ Cuyo artículo 4 establece que las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa e indirectamente por razones de sexo, al tiempo que el artículo 17 declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

²¹ Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para alcanzar dicho equilibrio en situaciones concretas:

- Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
- Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo.
- Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido.
- Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple.
- Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.

²² Esta Ley que persigue hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Insta, especialmente a las Administraciones Públicas a integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las políticas públicas, aunque también en su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral instándolas, igualmente, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

²³ Por el que se incorporan modificaciones al Estatuto de Trabajadores y a la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.



1.4.- Igualmente, habida cuenta que la **Fundación Cuidar y Curar** gestiona centros que se ubican tanto en Andalucía como en Castilla La Mancha, reseñamos la normativa específica del **ámbito autonómico** de dichas Comunidades.

1.4.1.- Ámbito Andaluz

En el ámbito de la **Comunidad Autónoma de Andalucía**:

- La *Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía*²⁴.
- La *Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*²⁵ y la *Ley 5/2010, de 11 de Junio, de Autonomía Local de Andalucía*²⁶.
- La *ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género*²⁷.
- *El Decreto por el que se regula la validación de los planes de igualdad de las empresas así como la concesión y utilización del reconocimiento «marca de excelencia en igualdad».*
- La *Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.*²⁸

1.4.2.- Ámbito Castellano Manchego.

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

²⁴ Destacar especialmente que en su art. 10 establece “que la comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y la mujer andaluza promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política y social”.

²⁵ Dicha Ley insta a los poderes públicos a implantar la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, siendo de aplicación a la administración andaluza y a las entidades que integran la Administración Local.

²⁶ Incidiendo en lo expuesto en la Ley de Promoción de la Igualdad de Género, que tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado y entre toda la normativa andaluza, nos merece especial atención el hecho de que la Ley 5/2010, LAULA, al regular las competencias municipales y provinciales, en su artículo 12.1 establece la integración de la igualdad de género en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales, al tiempo que en el artículo 27, que define los principios informadores de los servicios locales de interés general, se prioriza, en el número 2, la igualdad y la no discriminación. Cuestiones que entendemos claves para la igualdad en todos los territorios de nuestra Comunidad.

²⁷ Que establece un conjunto de servicios especializados en el ámbito de la Comunidad Andaluza para la información, asesoramiento y atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

²⁸ Esta Ley, de artículo único, por el que se modifican distintos artículos y disposiciones de la Ley 12/2007, recoge cincuenta y cuatro apartados y una disposición derogatoria. Profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, se adapta a los nuevos tiempos, implementando nuevos mecanismos para hacer más eficaces estas políticas y aporta renovados elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, de una forma real y efectiva.



Por su parte en la **Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha**, además de lo recogido en diferentes leyes²⁹, merece especial mención la *Ley 12/2010, de 18 de Noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla La Mancha*.

2.- Diagnóstico de situación.

2.1. Datos generales.

La Fundación Cuidar y Curar, al día de la fecha, gestiona 6 Centros Residenciales y un Centro de Día para Personas Mayores cuya situación analizaremos a continuación tanto de una forma individualizada como a nivel global en tanto que constituyen una realidad única.

En cuanto a los Centros Residenciales cabe decir que “*Los Leones*” de Marmolejo (Jaén) tiene capacidad para acoger a 139 residentes³⁰; “*Parra Gross*” de Ronda (Málaga) puede acoger a 104 residentes³¹. “*Santa Bárbara*” de Almadén (Ciudad Real) cuenta con 72 plazas³² de capacidad. *San Rafael* de Dos Hermanas (Sevilla) alberga 103 plazas³³. *San José* de San Fernando (Cádiz) dispone de 66 plazas³⁴ y el último Centro en abrir sus puertas, el *antiguo seminario de “PP Paúles”* de

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

²⁹ Entre ellas hemos de destacar: - La Ley 5/2001, de 17 de mayo, *de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas*, considerada la primera Ley de medidas integrales contra la violencia de género en la relación de pareja.

- La Ley 16/2001, de 29 de diciembre, *del Defensor del Pueblo*, que incorporó la Adjuntía de Igualdad y la Oficina de los Derechos de la Mujer, siendo esta ley pionera en España de la creación de una institución garante de la igualdad de género.

- La Ley 11/2002, de 27 de junio, *de modificación de la Ley 5/1986*, de 23 de diciembre, *Electoral de Castilla-La Mancha*, que incorporó la paridad electoral, lo que significó un balance equilibrado de mujeres y hombres en la composición de las Cortes.

- La Ley 22/2002, de 21 de noviembre, *de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha* significó la creación de un organismo autónomo y especializado en el conocimiento de la situación de las mujeres y el impulso de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y la evaluación de la eficacia de las medidas aplicadas. La modificación de esta norma (Ley 5/2008, de 12 de junio), supuso un nuevo impulso a las políticas de igualdad y afrontar los nuevos retos de incorporar el principio de transversalidad en todas las políticas del Gobierno Regional.

³⁰ Si bien en el momento en que se redacta este Plan sólo cuenta con 86 de ellos, atendidos por una plantilla de 54 profesionales.

³¹ Aunque a la hora de la redacción del presente solo contaba con 72 usuarios/as y una plantilla de 46 profesionales.

³² De ellas, actualmente, las ocupadas son 56 que se encuentran atendidas por un total de 31 profesionales.

³³ Respecto de dicho Centro es de hacer constar que, a día de hoy, solo tiene ocupadas 50 plazas y cuenta con una plantilla de 30 profesionales, aunque es de reseñar que tras la reciente ampliación del mismo ha duplicado su capacidad inicial hasta llegar a 103 plazas de capacidad y, consiguientemente habrá necesidad de duplicar su plantilla.

³⁴ Todas ellas ocupadas y atendidas por una plantilla total de 53 profesionales.



Andújar cuenta con 120 plazas³⁵, mientras que el Centro de Día de Castellar (Jaén) puede atender a 20 usuarios³⁶.

Conjunto de Centros para los que cuenta con una plantilla de 246 profesionales que, desagregados por sexos, se distribuyen en 36 hombres (14,6 %) y 210 mujeres (85,4 %), en los términos que se reflejan en la Tabla del Anexo I, **“Estudio diagnóstico de la Plantilla”**, existente al final de este documento, que nos permiten hablar de la existencia de una cierta desproporción entre sexos que puede explicarse por factores históricos³⁷ de los que deriva una segregación horizontal que tiende a disminuir gracias al impulso de medidas correctoras que pretenden evitar la subrepresentación de mujeres y hombres en puestos hasta ahora muy masculinizados, como el mantenimiento, o muy feminizados como la limpieza.

Si por el contrario nos centramos en la modalidad de contratación de los distintos trabajadores/as apreciaremos como el 50,8 % de la plantilla disfruta de un contrato indefinido (Véase Tabla 2 del Anexo I) mientras que el restante 49,2 % se encuentra vinculado por contratos temporales (Tabla 3 del Anexo I). Llegados a este punto parece oportuno hacer 2 reflexiones, la primera de ellas la tendencia del sector a garantizar estabilidad a sus trabajadores/as ya que, no en vano, el convenio aplicable contempla que al cumplir el/la trabajador/a un año de contrato se tienda a la conversión de este/a en indefinido/a y, en estrecha conexión con lo anterior, habría que introducir una segunda reflexión que justifique la existencia, igualmente, de un alto número de contratos temporales y su estrecha relación con la variabilidad en la ocupación de los centros y a cómo, al depender de ratios, originará, siempre, un importante número de puestos de trabajos vinculados al grado de ocupación de cada momento, lo que explica que un 49 % de los puestos de trabajo en el momento del análisis tuviesen una vinculación contractual temporal así como que estos se correspondan, mayoritariamente, con trabajadores y trabajadoras de las categorías profesionales de gerocultores/as y con los oficios varios no cualificados, mientras que entre los profesionales de atención directa y directivos/as, sea más habitual el contrato indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

De otra parte, si en nuestro análisis descendemos al detalle concreto de la edad de la plantilla, comprobaremos como el grupo mayoritario entre los hombres (Tabla 3-1, del Anexo 1) es el que se incluye en la cohorte entre 50 y 59 años, seguido del que tiene entre 40 y 49 años, mientras que entre las mujeres (Tabla 3-2, del Anexo 1) predomina el de quienes oscilan entre 30 y 39 años seguidos de las que se

³⁵ En funcionamiento desde principios de Noviembre de 2021, en Marzo de 2022 cuenta con 27 residentes y una plantilla de 25 profesionales.

³⁶ Contando para ello con una plantilla de 7 profesionales.

³⁷ Como el que un buen número de puestos de trabajo de los centros residenciales para mayores que gestionamos han sido desempeñados, tradicionalmente, por las mujeres (tareas feminizadas) mientras que los hombres se dedicaban a tareas típicamente masculinas (tareas masculinizadas).

Plan de Igualdad 2022-2026

encuentran en el intervalo anterior, es decir tienen entre 20 y 29 años, siendo así como podemos concluir que si bien, a nivel general (Tabla 3-3, del Anexo 1), estamos ante una plantilla que puede caracterizarse como madura, con una población masculina que es una década mayor que la femenina, lo cual no es óbice para que se pueda definir como bastante equilibrada por cuanto que los grupos minoritarios son los ubicados en las cohortes extremas, es decir quienes tienen menos de 20 años, que es inexistente y quienes tienen más de 60 años que sólo representan el 7,9 %.

Si, por el contrario, nos centramos en la antigüedad de hombres y mujeres, tanto en la Fundación como en sus respectivos centros, comprobaremos como el 75 % de los/as integrantes de sus plantillas mantienen contratos con una vigencia mayor a 1 año y, que más de la mitad de ellos/as, casi el 40 % del total de la plantilla, disfruta de trienios. (Véanse gráficos sobre modalidad y antigüedad de contratos en el Anexo I).

De otra parte, al abordar la plantilla desde la óptica de su distribución por categorías profesionales comprobamos como las mujeres ocupan el 43% del total de dirección de Centros, teniendo una presencia mayoritaria en las categorías profesionales de atención directa donde acaparan el 82 % de los puestos y con ello todos los niveles superiores de salario, aunque también es cierto que ocupan, igualmente, el 96 % de las plazas de gerocultoras. A la vista de cuanto queda expuesto puede concluirse, así mismo, que en estos ámbitos la presencia masculina es casi insignificante, (Véase Tabla 4 y gráfico complementario en Anexo I), razón por la cual se justifican como necesarias las medidas que facilitasen la incorporación de hombres a los mismos, máxime cuando si analizamos las incorporaciones del último año (47,1 %) la mayor parte de ellas fueron mujeres (39 %) que afianzaron su presencia en todos los ámbitos, excepción hecha del mantenimiento, contribuyendo a incrementar las cuotas de responsabilidades de la mujer a la hora de tomar decisiones en los Centros de la Fundación, comenzando por los propios equipos de dirección, compuestos por el doble de mujeres que de hombres.

En estrecha conexión con lo expuesto, el nivel de estudios de la plantilla es el que se refleja en la Tabla 5 del Anexo I, con un claro predominio de quienes han cursado formación profesional (51,6%) o estudios universitarios (24,8 %) y en menor medida de quienes sólo cursaron los estudios básicos hasta secundaria (23,6 %), como se refleja en el gráfico de distribución de la plantilla por nivel de estudios anexo a la referida Tabla 5.

Respecto al número de horas semanales de desempeño laboral de cada uno/a de los integrantes de la plantilla de la fundación cabe decir que existe un grupo mayoritario (153 trabajadores/as) con contrato de 40 horas; seguido a bastante distancia (35 trabajadores/as), por el grupo de quienes desempeñan sus labores profesionales entre 20 y 30 horas/semanales y en menor medida por quienes tienen contratos de entre 31 y 39 horas (15 profesionales) y de menos de 20 horas (7 profesionales), como puede apreciarse en la tabla 6 del Anexo I y gráficos adjuntos a la misma.

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

2.2. | La Plantilla de la Fundación Evolución: 2017-2022.

Según hemos expuesto, la actual plantilla de la Fundación se gesta a partir de 2017 por la sucesiva incorporación de distintos Centros, de diversa procedencia, a su ámbito de actuación, hasta conformar la que venimos analizando, con sus 246 integrantes que podemos caracterizar según se refleja tanto en las diferentes tablas

relativas a la “*Conformación de la plantilla entre 2017 y 2021*” como en las que la explican desde las perspectivas de su composición por categorías profesionales y fechas de incorporación que se recogen en Anexo I.

Una plantilla de la que, en otro orden de cosas, puede afirmarse que tiene un bajo absentismo laboral y en la que las bajas por enfermedad y accidentes laborales presentan una cierta incidencia, siendo reseñable además que las bajas, por lo general, son de pocos días de duración y con bastantes recidivas, al tiempo que los permisos y excedencias apenas tienen incidencia alguna.

No nos cansaremos de repetir que nos mueve la calidad como objetivo y ello, a nivel de gestión de personal, significa que aspiramos a la máxima cualificación colectiva, con hombres y mujeres en igualdad de oportunidades en todos los procesos.

Por ello otorgamos la máxima atención tanto a la selección del personal que se incorpora a la entidad como a su carrera profesional, entre nosotros/as, de modo que toda promoción (si el nuevo puesto supone una mayor responsabilidad, salario o mejora en la categoría profesional), un simple cambio de puesto o movilidad horizontal, se decidirá en base a la experiencia, formación y desempeño de los posibles candidatos/as.

La Fundación dispone de una base de datos con los Curriculum Vitae de los/as diferentes profesionales que nos la han hecho llegar ofreciendo sus servicios. Dicha base de datos se divide en dos grandes áreas: Asistencial y de Servicios Generales y en cada una de ellas se agrupan en función de los diferentes perfiles profesionales que pueden ser de utilidad.

Cómo quiera que los diferentes Centros que actualmente gestionamos tienen distinta procedencia de ello deriva que todos/as los/as profesionales que integran, a día de hoy, nuestra plantilla no se hayan seleccionado de igual manera y demuestren distintas actitudes respecto a lo que es nuestra filosofía de acción e intervención. Si bien es cierto que, al hacernos cargo de un Centro procedemos a incorporar a Jefes/as de Área y Coordinadores/as³⁸ con el objetivo de implantar el método “Aura

³⁸ Jefes de Área y Coordinadores que, por lo general, proceden de otros Centros y dicho nombramiento es fruto de una promoción, en su carrera profesional, en base a los criterios expuestos.



Cuidados” con el que trabajamos así como nuestra filosofía, siendo así como las nuevas incorporaciones que se van produciendo en estos ya se llevan a cabo en base a nuestros protocolos de selección de personal, aunque priorizando a los/as candidatos/as del municipio en que nos ubiquemos.

Con carácter general a la hora de seleccionar un/a candidato/a para el desempeño de un puesto³⁹, por las causas que fueren (necesidades del servicio, sustitución por vacaciones, jubilación...) si en la plantilla existiese algún profesional con el perfil necesario y para el/ella el nuevo contrato suponga una mejora sustancial en sus condiciones de contratación se suele promocionar a este/a y seleccionar a alguien externo para el puesto que deja. Igualmente es habitual que si entre los/as aspirantes a un puesto existe profesional que haya realizado prácticas en la Fundación y se reconocen sus aptitudes y actitudes se opte por dicho candidato/a por encontrarse habituado a los protocolos, registros y pautas de nuestra filosofía de trabajo.

De cualquier forma, los procesos de selección de personal se llevan a cabo conforme al protocolo establecido al efecto y a las recomendaciones emanadas del vigente convenio sectorial (Véase protocolo al final del anexo I)y, en cualquier caso, todos los/as profesionales, además de los requerimientos técnicos que, por perfil se les exige, deberán ser conscientes que, en nuestra intervención, la persona es el centro de todos los procesos y disponer de:

- Capacidad de empatía.
- Vocación y aptitudes⁴⁰ para el cuidado de personas mayores y/o dependientes.
- Actitud proactiva para resolver problemas.
- Iniciativa.
- Motivación para el trabajo en equipo.
- Interés por la formación continua.
- Respeto a la diferencia y a los principios de igualdad.
- Integridad y transparencia.

2.2.1. Responsabilidades familiares del personal integrante de la plantilla de la Fundación.

³⁹ Los perfiles de cada puesto en la Fundación, se definen en los términos recogidos en el VII Convenio Colectivo de Servicios de Atención a la Dependencia y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

⁴⁰ Entendemos que las necesarias para prestar la atención de calidad a la que aspiramos son: profesionalidad, sensibilidad, amabilidad, cercanía, comprensión, delicadeza y discreción.



Respecto de las responsabilidades familiares lo primero a reseñar es que son asumidas por algo más del 50 % de la plantilla pues a los 124 trabajadores/as que tienen hijos/as a cargo⁴¹, (Véase tabla 8 y gráfico sobre los hijos/as de trabajadores/as

de la Fundación, en Anexo I) debemos agregarle, también, otros/as 6 trabajadores/as que atienden, además, a otros familiares dependientes. Pero si avanzamos en dicha información, comprobaremos que sólo el 12,4 % de esos hijos/as de trabajadores y trabajadoras tienen menos de 3 años; un 18,5 % oscilan entre los 4 y los 7 años; otro 24,7 % se sitúa en la cohorte que tiene entre 8 y 14 años y, finalmente nos encontramos con el grupo porcentualmente más importante, pues representa el 44,6 % del total, el de quienes han cumplido 15 o más años, siendo de destacar, igualmente que, como no puede ser de otra forma, existe un claro predominio de los/as hijos/as de las trabajadoras⁴². Pese a ello, los permisos y petición de reducciones horarias para conciliar la vida familiar y laboral⁴³, son mínimos.

2.2.2. | Promoción y Formación.

En lo tocante a la formación y promoción lo primero que cabe decir es que sus procesos son coherentes con la distribución de la plantilla y ello explica que las 8 profesionales que han experimentado algún tipo de ascenso o promoción durante el último año, sean mujeres (Véase **2.5.- Promoción y Formación**, en el Anexo I).

Respecto a la formación decir que, anualmente, se ofrece a toda la plantilla un importante número de horas en base a una programación de temática variada que puede complementarse con aquellos cursos específicos que cada trabajador/a estime que necesita.

A nivel global durante 2021 en la Fundación se impartieron 68 cursos, conforme se expresan, desagregados por sexos de los/as participantes y centros, en el siguiente cuadro

Centro	Cursos	Participantes	Media % Hombres	Media % Mujeres
Los Leones	14	356	35	49
Parra Grossi	9	210	29,5	56
Santa Bárbara	16	131	26,5	26,3

⁴¹ Entre ellos/as 4 con hijos/as con discapacidad: 3 de ellos/as menores de 3 años y el restante con más de 15 años de edad.

⁴² Así en la cohorte de menos de 3 años, 10 de ellos/as son hijos/as de trabajadoras y el restante de un trabajador. Entre 3 y 6 años, los hijos/as de trabajadoras son 27 frente a los de trabajadores que son 2. En la cohorte entre 7 y 14 años los hijos/as de trabajadoras son 53 y los de trabajadores 8 y, finalmente en el grupo de 15 años o más los hijos/as de trabajadoras son 88 frente a los 11 hijos/as de trabajadores.

⁴³ Para conocer estos datos en toda su magnitud, véase la Tabla 8.2 en el Anexo I. Con todo creemos que es oportuno reseñar que los datos cuantitativos sobre responsabilidades familiares, en términos absolutos, reflejan la desproporción existente en la plantilla con su claro predominio del sexo femenino.



Plan de Igualdad 2022-2026

V. Consolación	6	26	0	71,5
San José	12	162	29,5	24,5
San Rafael	11	119	40	35,6
	68	1004	32	43,8

Y, en su vista, puede decirse que la media de participante por curso es de 14,8 y que el 80 % de dichos participantes eran mujeres.

Si descendemos a nivel de detalle comprobaremos como en todos los centros participó el 100 % de la plantilla y así, en Los Leones se impartieron 14 cursos, con una participación media de 2,85 hombres por curso (35 % de la plantilla masculina) y del 22,6 % de participación femenina (49 % de la plantilla femenina). En el caso de Parra Grossi los cursos impartidos fueron 9, con una participación media de 2,66 hombres por curso (29,5 % de la plantilla masculina) y del 20,67 % de mujeres, lo que representa el 56 % de dicho género en la plantilla. En Santa Bárbara los cursos fueron 16, con una media de 1,6 hombres por curso (26,5 % de dicho género en la plantilla); la participación femenina fue del 7,12 % (26,3 % de dicho grupo en la plantilla). En el CD Virgen de Consolación los cursos serían 6 y una participación media del 71,5 % de la plantilla, integrada únicamente por mujeres. Los cursos impartidos en el CR San José serían 12 que tendrían una media de participación masculina del 29,5 % y femenina del 24,5 %, finalmente en CR San Rafael los cursos serían 11, con una participación media de 1,2 hombres por curso (40 % de dicho grupo de género en la plantilla) y la femenina del 9,63 %, que representa el 35,6 % de dicho grupo en la plantilla.

PAGE
V-
ME
RG
EFO
RM
AT 1

3 | Registro Retributivo

Para su elaboración se han considerado todos los datos salariales de los/as trabajadores/as de la Fundación Cuidar y Curar durante el año natural comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2021, empleándose para ello tanto la herramienta para el registro retributivo del Ministerio de Trabajo y Economía Social como el sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género



3.1. Diagnóstico de situación. Registro retributivo

Grupo	Categoría Profesional	Género	%	EF. Promedio							
				BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES						
				Salario Base	antigüedad	nocturnidad	festivos	festivos especiales	Responsab	ad person	Total complementos salariales
TOTAL PLANTILLA		Hombres	15%	16.721	490	74	244	35		2.461	1.089
		Mujeres	85%	15.114	298	130	315	33	3.120	1.965	1.033
A	Director/ra	Hombres	57%	25.411	618						618
		Mujeres	43%	25.383	450						450
A	Médico/ca	Hombres	100%	21.578	112						112
		Mujeres	0%								
A	Titulado/a Superior	Hombres	20%	21.578	112						112
		Mujeres	80%	22.074	281				4.200	1.200	2.531
B	Supervisor/ra	Hombres	0%								
		Mujeres	100%	19.140	1.658					1.875	3.533
B	ATS/DUE	Hombres	12%	18.864		1.226	1.347	45			2.596
		Mujeres	88%	18.911	253	328	410	45			1.006
B	Trabajador/ra Social	Hombres	0%								
		Mujeres	100%	17.547	182						182
B	Fisioterapeuta	Hombres	29%	17.638	727						727
		Mujeres	71%	17.517							
B	Terapeuta Ocupacional	Hombres	20%	17.517							
		Mujeres	80%	17.526	56						56
B	Titulado/a Medio	Hombres	50%	17.363	639						639
		Mujeres	50%	17.144							
B	Gobernante	Hombres	0%								
		Mujeres	100%	14.784	900					3.600	4.500
C	Administrativo/a	Hombres	25%	14.376	1.124		674				1.798
		Mujeres	75%	14.238	450						300
C	Gerocultor/ra	Hombres	7%	13.979	112		257	33			386
		Mujeres	93%	14.004	222	202	365	33	2.400	448	961
C	Cocinero/ra	Hombres	0%								
		Mujeres	100%	14.035	448		589	32		380	1.144
C	Recepcionista	Hombres	33%	14.000	1.724		898	32		3.303	4.846
		Mujeres	67%	14.167	1.100		561	32		2.538	2.523
D	Mantenimiento	Hombres	100%	13.841	567					1.618	971
		Mujeres	0%								
D	Camarera	Hombres	0%								
		Mujeres	100%	13.863	974		299	30		2.978	2.276
D	Limpiador/ra	Hombres	6%	13.585	450	111	337				898
		Mujeres	94%	13.575	308	73	347	30		3.749	963
D	Pinche Cocina	Hombres	0%								
		Mujeres	100%	13.608	394	20	421	28		1.758	1.062
D	Ayudante OF.Va.	Hombres	0%								
		Mujeres	100%	13.502							

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1



Plan de Igualdad 2022-2026

Grupo	Categoría Profesional	Género	%	EF. Promedio			
				COMPLEMENTOS EXTRA SALARIALES			TOTAL
				indemnizacion	dietas	Total extrasalariales	Total retribuciones
TOTAL PLANTILLA		Hombres	15%	85	1.383	148	17.958
		Mujeres	85%	103	1.272	74	16.222
A	Director/ra	Hombres	57%				26.030
		Mujeres	43%				25.833
A	Médico/ca	Hombres	100%				21.690
		Mujeres	0%				
A	Titulado/a Superior	Hombres	20%				21.690
		Mujeres	80%				24.605
B	Supervisor/ra	Hombres	0%				
		Mujeres	100%				22.674
B	ATS/DUE	Hombres	12%				21.460
		Mujeres	88%	115		23	19.940
B	Trabajador/ra Social	Hombres	0%				
		Mujeres	100%	57		9	17.730
B	Fisioterapeuta	Hombres	29%				18.365
		Mujeres	71%				17.517
B	Terapeuta Ocupacional	Hombres	20%				17.582
		Mujeres	80%				18.002
B	Titulado/a Medio	Hombres	50%				17.144
		Mujeres	50%				
B	Gobernante	Hombres	0%				19.284
		Mujeres	100%				16.174
C	Administrativo/a	Hombres	25%				14.538
		Mujeres	75%				
C	Gerocultor/ra	Hombres	7%	85		64	14.429
		Mujeres	93%	103	1.272	131	15.097
C	Cocinero/ra	Hombres	0%				
		Mujeres	100%				15.179
C	Recepcionista	Hombres	33%				18.846
		Mujeres	67%				16.690
D	Mantenimiento	Hombres	100%		1.383	604	15.416
		Mujeres	0%				
D	Camarera	Hombres	0%				
		Mujeres	100%	141		47	16.186
D	Limpiador/ra	Hombres	6%				14.483
		Mujeres	94%	91		50	14.587
D	Pinche Cocina	Hombres	0%				
		Mujeres	100%	225		56	14.726
D	Ayudante OF.Va.	Hombres	0%				
		Mujeres	100%				13.502



Plan de Igualdad 2022-2026

Grupo	Categoría Profesional	Género	%	EF. Mediana							
				BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES						
				Salario Base	antigüedad	nocturnidad	festivos	festivos especiales	Responsab	ad person	Total complementos salariales
TOTAL PLANTILLA		Hombres	15%	14.109				33		2.880	225
		Mujeres	85%	13.960				33	2.400	1.984	225
A	Director/ra	Hombres	57%	25.383	450						450
		Mujeres	43%	25.308							
A	Médico/ca	Hombres	100%	21.578	112						112
		Mujeres	0%								
A	Titulado/a Superior	Hombres	20%	21.578	112						112
		Mujeres	80%	21.578	112				4.200	1.200	2.887
B	Supervisor/ra	Hombres	0%								
		Mujeres	100%	19.140	1.658					1.875	3.533
B	ATS/DUE	Hombres	12%	18.864		1.226	1.347	45			2.596
		Mujeres	88%	18.864				45			793
B	Trabajador/ra Social	Hombres	0%								
		Mujeres	100%	17.517							
B	Fisioterapeuta	Hombres	29%	17.638	727						727
		Mujeres	71%	17.638	727						727
B	Terapeuta Ocupacional	Hombres	20%	17.517							
		Mujeres	80%	17.517							
B	Titulado/a Medio	Hombres	50%	17.363	639						639
		Mujeres	50%	17.144							
B	Gobernante	Hombres	0%								
		Mujeres	100%	14.784	900					3.600	4.500
C	Administrativo/a	Hombres	25%	14.376	1.124		674				1.798
		Mujeres	75%	14.188	450						
C	Gerocultor/ra	Hombres	7%	13.960				33			129
		Mujeres	93%	13.960				33	2.400	448	482
C	Cocinero/ra	Hombres	0%								
		Mujeres	100%	13.960			898	33		380	1.042
C	Recepcionista	Hombres	33%	14.128	2.474		1.347	32		3.303	7.028
		Mujeres	67%	13.797	489		674	32		2.538	1.178
D	Mantenimiento	Hombres	100%	13.754	225					1.618	225
		Mujeres	0%								
D	Camarera	Hombres	0%								
		Mujeres	100%	13.700				30		2.978	
D	Limpiador/ra	Hombres	6%	13.585	450	111	337				898
		Mujeres	94%	13.510				30		3.749	
D	Pinche Cocina	Hombres	0%								
		Mujeres	100%	13.548	225			28		1.758	225
D	Ayudante OF.Va.	Hombres	0%								
		Mujeres	100%	13.502							

PAGE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1



Plan de Igualdad 2022-2026

Grupo	Categoría Profesional	Género	%	EF. Mediana				brecha
				COMPLEMENTOS EXTRA SALARIALES			TOTAL	
				indemnizacion	dietas	Total extrasalariales	Total retribuciones	
TOTAL PLANTILLA		Hombres	15%	77	1.383		16.845	9,67%
		Mujeres	85%	75	1.572		14.966	
A	Director/ra	Hombres	57%				25.833	0,76%
		Mujeres	43%				25.308	
A	Médico/ca	Hombres	100%				21.690	
		Mujeres	0%					
A	Titulado/a Superior	Hombres	20%				21.690	-13,44%
		Mujeres	80%				25.759	
B	Supervisor/ra	Hombres	0%					
		Mujeres	100%				22.674	
B	ATS/DUE	Hombres	12%				21.460	7,08%
		Mujeres	88%	164			19.656	
B	Trabajador/ra Social	Hombres	0%					
		Mujeres	100%	57			17.520	
B	Fisioterapeuta	Hombres	29%				18.365	4,62%
		Mujeres	71%				18.365	
B	Terapeuta Ocupacional	Hombres	20%				17.517	-0,37%
		Mujeres	80%				17.517	
B	Titulado/a Medio	Hombres	50%				18.002	4,76%
		Mujeres	50%				17.144	
B	Gobernante	Hombres	0%					
		Mujeres	100%				19.284	
C	Administrativo/a	Hombres	25%				16.174	10,11%
		Mujeres	75%				14.188	
C	Gerocultor/ra	Hombres	7%	77		74	14.185	-4,63%
		Mujeres	93%	75	1.572	71	14.517	
C	Cocinero/ra	Hombres	0%					
		Mujeres	100%				15.002	
C	Recepcionista	Hombres	33%				21.156	11,44%
		Mujeres	67%				14.975	
D	Mantenimiento	Hombres	100%		1.383		14.670	
		Mujeres	0%					
D	Camarera	Hombres	0%					
		Mujeres	100%	141			13.841	
D	Limpiador/ra	Hombres	6%				14.483	-0,72%
		Mujeres	94%	65		53	13.664	
D	Pinche Cocina	Hombres	0%					
		Mujeres	100%	225			13.772	
D	Ayudante OF.Va.	Hombres	0%					
		Mujeres	100%				13.502	

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1



Plantilla	%	EF. PROMEDIO											
		BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES							COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES			TOTAL
		Salario	Anti-güe dad	Noctur- nidad	Festivos	Festivos especiales	Respon- sabilidad	Ad Personam	Total Complementos	Indem- nización	Dietas	Total Extra salariales	Total Retribu- ciones
Hombres	15	16721	490	74	244	35		2461	1089	85	1383	148	17.958
Mujeres	85	15114	298	130	315	33	3120	1965	1033	103	1272	74	16.222
		EF. MEDIANA											
Hombres	15	14109				33		2880	225	77	1383		16.845
Mujeres	85	13960				33	2400	1984	225	75	1572		14.966

3.1.1. Auditoría retributiva.

Se realiza el presente análisis de “auditoría salarial entre mujeres y hombres”, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.2 letra e) de la Ley Orgánica 3/2007 y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre.

La presente auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad en que se integra y del que forma parte, es decir cuatro años (2022-2026), salvo que en el mismo se determine otra inferior, si fuese necesario corregir brecha salarial.

PA-
GE-
V-
ME-
RO-
EFO-
RM-
AT-1

3.2. Valoración de Puestos de Trabajo.

Para realizar la valoración de los distintos puestos de trabajo, tomando como referencias los diferentes factores establecidos por la OIT:

- Conocimientos y Aptitudes.
- Responsabilidad.
- Esfuerzo.
- Condiciones de Trabajo.

hemos realizado una valoración de los mismos de la que, en clara concordancia con los rangos asignados por la OIT, se ha optado por otorgar el máximo porcentaje recomendado (40 %) al factor “Responsabilidad” dentro de la Fundación, seguido, igualmente en concordancia con las disposiciones de la OIT, por el “Esfuerzo” (25 %); y si bien se asigna idéntico porcentaje al factor “Conocimientos y Aptitudes”, se debe tener en cuenta que dicha valoración se corresponde con el grado intermedio de la propuesta de la OIT, circunstancia que corresponde con el grado intermedio de la propuesta de la OIT, circunstancia que concurre, igualmente, en la asignación porcentual a “Condiciones de trabajo”, de modo que, según se representa en el cuadro siguiente, otorgamos la mayor valoración a la Responsabilidad dentro de la Fundación y la menor a las condiciones de trabajo, mientras que conocimientos, aptitudes y

esfuerzo se sitúan en un punto intermedio.

Factores	SVPT	Rango recomendado OIT
A.- Conocimiento y Aptitudes	25,00	Entre 20 % - 35 %
B.- Responsabilidad	40,00	Entre 25 % - 40 %
C.- Esfuerzo	25,00	Entre 15 % - 25 %
D.- Condiciones de Trabajo	10,00	Entre 5 % - 15 %

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO					
Puestos	Puntuación por tipo de factor				TOTAL
	Conocimientos	Responsabilidad	Esfuerzo	Cond. Trabajo	
Dirección	16425	40000	15500	2660	74585
Jef. Área Administración	15825	29600	12500	1740	59665
Administrativo/a	16050	24800	12500	1830	55180
Gobernanta	15125	29500	12250	2410	59285
Recepcionista	15575	21600	14000	2520	53695
Pinche Cocina	13550	4400	10750	2810	31510
Cocinero/a	15475	8200	12750	2810	39235
Limpiador/ra	12200	4400	12250	1600	30450
Pers. Mantenimiento	4544	1760	3063	430	9796
Ayudante Oficios Varios	12200	4400	12250	2810	31660
Jef. Área Asistencial	15825	29600	12500	1740	59665
Medico/a	15275	25000	13500	880	54655
ATS/DUE	14450	17400	15750	2630	50230
Psicólogo/a	15650	17000	12500	2420	47570
Terapeuta Ocupacional	17075	15200	12500	2600	47375
Fisioterapeuta	16975	17800	4000	2810	41585
Trabajo Social	15650	17000	12500	2460	47610
Coord. Auxiliares	15125	29500	12250	2410	59285
Gerocultores/as	16500	15200	14250	2520	48470

Como puede apreciarse, obtienen una mayor puntuación aquellos puestos de trabajo que pueden considerarse como *mandos intermedios o superiores* dentro de la Fundación, derivada de la alta asignación de puntos al factor **responsabilidad** que en

otros puestos no se exige.

De otra parte, será entre los/as profesionales de *atención directa* y muy particularmente entre los/as técnicos, donde se otorgue una mayor puntuación en el factor de **conocimientos y aptitudes**, mientras que el **esfuerzo** premia a los/as *gerocultores/as*. Finalmente a las **condiciones de trabajo** se les asigna una puntuación similar en la mayoría de los puestos.

COMPARATIVA AGRUPACION VS. VPT			
Puesto	Sexo	Grupo	Escala/Valor
Dirección	Ambos	1	74585
Jef. Área Administración y S. Grales	Femenino	1	59665
Gobernanta	Femenino	2	59285
Personal de Administración	Ambos	3	55180
Personal de Recepción	Ambos	3	53695
Pinches Cocina	Femenino	4	31510
Oficiales Cocina	Femenino	3	39235
Limpiador/ra	Ambos	4	30450
Personal Mantenimiento	Masculino	4	9796
Ayudante Oficios Varios	Femenino	4	31660
Jefatura de Área Asistencial	Femenino	1	59665
Coordinadora de Auxiliares	Femenino	2	59285
Medico	Masculino	1	54655
ATS/DUE	Ambos	2	50230
Psicóloga	Femenino	1	47570
Terapeuta Ocupacional	Ambos	2	47375
Fisioterapeuta	Ambos	2	41585
Trabajo Social	Femenino	2	47610
Gerocultor/ra	Ambos	3	48470

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

Lo primero que nos llama la atención es el hecho de que la mayoría de los puestos de trabajo se encuentren muy **feminizados**, circunstancia que es excesivamente mayoritaria entre los grupos 3, y 4 mientras que los correspondientes al grupo 1 y 2 se presentan más equilibrados o incluso **masculinizados**.

Es oportuno reseñar que tras la valoración de los diferentes factores, con independencia de que los puestos de trabajo en la entidad estén **feminizados**, en

consideración al carácter neutro de todos ellos, podemos concluir que los factores de la VPT son todos neutros.

Según podemos concluir del análisis de los datos anteriores, el Registro retributivo anual nos permite observar cierta diferencia entre el salario base medio de los hombres y de las mujeres.

Estableciéndose en 16.721 € para los hombres y en 15.114 € para las mujeres. Circunstancia que merece una justificación al respecto ya que en la plantilla de la Fundación existen más mujeres que hombres.

A partir del análisis de este último cuadro que nos ofrece una perspectiva general de las retribuciones efectivamente satisfechas y realizamos el cálculo de la Brecha Salarial, conforme a la fórmula **(Salario medio de los hombres – salario medio de las mujeres)/ salario medio de los hombres**, obtendremos como resultado que en la Fundación Cuidar y Curar existe una brecha del **9.67%**, que entendemos, entre otros motivos, se debe principalmente a:

I.- Que los grupos C y D, los de menor remuneración, están copados mayoritariamente por mujeres y que, dichos grupos son altamente más numerosos en cuanto a trabajadores y trabajadoras, que los grupos A y B, en los que la remuneración es mucho mayor. Baste citar como ejemplo que en el grupo A se concentra el 22% del total de hombres frente a sólo un 5% del total de las mujeres y que en el grupo B se concentran el 16% del total de hombres y el 18% del total de las mujeres, mientras que en el C se encuadran el 62 % del total de hombres frente al 77 % de concentración de mujeres sobre el 100% de estas.

II.- Respecto a los complementos salariales, como el de antigüedad por ejemplo, cabe decir que la media de complementos percibidos por los hombres se sitúa en 1.038 € mientras que la media de las mujeres se cifra en 902 € así como que este complemento se reparte entre un 20 % de hombres y un 80 % de mujeres.

III.- Que si nos centramos en analizar los complementos “Ad Personam” comprobaremos como en los hombres la media se encuentra en 2.460,63 € mientras que en las mujeres dicha media es de 1.965,38 € y que ello obedece, fundamental y principalmente a factores exógenos en tanto que todos ellos son complementos consolidados por quienes los disfrutaban en el momento en que fueron subrogados por la Fundación al acceder a la gestión de los centros en los que dichos profesionales prestan sus servicios.

A partir de dichas reflexiones y en base a la propuesta que se apruebe como Informe Diagnóstico, en el Plan de Acción deberán establecerse las medidas oportunas para su corrección.

4 | Acciones y Medidas.

Conforme dispone la legislación que le es de aplicación, la Comisión

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

Negociadora del presente Plan, tras la aprobación de su estudio diagnóstico⁴⁴, previo dictamen del grupo de trabajo constituido al efecto, analizó, valoró y aprobó las

siguientes 10 medidas concretas, medibles y aplicables a la realidad de nuestra entidad, en aras a mejorar la situación de partida detectada. Dichas medidas, todas ellas positivas, con independencia de que tengan carácter temporal y persigan corregir las desigualdades o desequilibrios detectados o tengan vocación de permanentes con el fin de asegurar la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de la organización, se definen en función de las diferentes áreas o ejes de actuación que contempla el presente Plan para alcanzar dichos objetivos así como para fomentar una cultura basada en la igualdad y corregir ciertas creencias culturales y estereotipos de género.

Ficha de Medida 1	Proceso de Selección y Contratación
Área de actuación	Proceso de Selección y Contratación
Medida	Preferencia, a la hora de selección, del sexo infrarrepresentado a igualdad de mérito y capacidades. Garantizar en todo el proceso el principio de igualdad.
Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombre en todos los niveles de la Entidad, garantizando este equilibrio en las categorías superiores.
Descripción detallada de la medida	Afianzar en el proceso de selección criterios de igualdad para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y especialmente seguir trabajando para evitar la discriminación vertical
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones laborales Personal propio dedicado al reclutamiento Toda la plantilla en general
Cronograma de implantación	A partir de la aprobación de este Plan y revisable cada seis meses
Responsable	Directores/as de cada Centro Delegación de igualdad de la Entidad
Recursos asociados	Continuación con el Plan de Formación en Género de todo el personal vinculado a los procesos de selección y contratación.

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

⁴⁴ Aprobada, inicialmente, en sesión de 5 de Mayo de 2022 y sometida nuevamente a votación en sesión de 20 de Mayo de 2022, fue aprobada por mayoría cualificada (absoluta) de los asistentes a la sesión.



Indicadores de seguimiento	Revisión semestral por la comisión de seguimiento Verificación de la formación recibida en materia de Género Análisis de las candidaturas presentadas para las categorías laborales A y B: Número y porcentajes, desagregados por sexo, candidaturas presentadas Número y porcentajes, desagregados por sexo, personas efectivamente incorporadas
-----------------------------------	---

Ficha de Medida 2	Formación
Área de actuación	Formación
Medida	Utilizar la formación como instrumento de cambio para la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres, generando una cultura en igualdad
Objetivos que persigue	Formación en igualdad para toda la Fundación
Descripción detallada de la medida	Formación genérica para la totalidad de componentes de la Fundación y una formación más específica para los puestos de dirección e intermedios, así como Delegación de Igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla, incluyendo al voluntariado.
Cronograma de implantación	Programación anual de las acciones formativas en al menos tres convocatorias distintas a escoger y preferentemente en horario laboral
Responsable	Delegación de Igualdad
Recursos asociados	Utilización de los recursos propios para algunas acciones formativas, contratando aquellos otros necesarios para acciones formativas más específicas.



Indicadores de seguimiento	Revisión semestral por la comisión de seguimiento. Verificar que la información de convocatorias efectivamente ha llegado a todas las trabajadoras y trabajadores Número de acciones formativas propuestas. Número y porcentaje de asistentes, desagregados por sexo, en cada acción formativa. Encuestas de valoración de asistentes a cada acción. Datos generales: horas totales de formación en Igualdad y horas generales de otras formaciones.
-----------------------------------	---

Ficha de Medida 3	Promoción Profesional
Área de actuación	Promoción Profesional.
Medida	Dar a conocer los criterios objetivos de promoción.
Objetivos que persigue	Garantizar el desarrollo profesional de la totalidad de la plantilla, asegurándose que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres en la ocupación de puestos de responsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla, especificando las condiciones y requerimientos del puesto, al tiempo que se garantiza las mismas posibilidades de ascenso laboral a toda la plantilla.
Personas destinatarias	A la totalidad de las trabajadoras y trabajadores.
Cronograma de implantación	Desde la entrada en vigor del presente plan. Seis meses para la publicación.
Responsable	Dirección del Centro. Delegación de Igualdad.
Recursos asociados	Difusión de ofertas por canales propios Partida presupuestaria para acometer tal medida.
Indicadores de seguimiento	Revisión semestral por parte de la Comisión de Seguimiento Valoración del nivel de implantación Número de procesos de promoción realizados



	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.
--	---

Ficha de Medida 4	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Promover cambios organizativos que permitan el equilibrio entre el desarrollo profesional y el personal, así como promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
Objetivos que persigue	Promover una cultura que facilite la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y mujeres.
Descripción detallada de la medida	A través de unas encuestas periódicas, remitidas a la totalidad de la plantilla, conocer las necesidades de conciliación, estudio y negociación de medidas y su posterior difusión a través de los canales propios y oficiales de la entidad.
Personas destinatarias	Totalidad de la Plantilla.
Cronograma de implantación	Anualmente, se realizará el proceso de encuestas, recogidas de estas, elaboración de medidas y su posterior difusión.
Responsable	Dirección del Centro. Delegación de Igualdad.
Recursos asociados	Asignación partida presupuestaria.



Indicadores de seguimiento	Revisión semestral por parte de la comisión de seguimiento Nivel de implantación de la medida Número de encuestas realizadas en una anualidad Número y porcentaje, desagregado por sexo, de respuestas Número de medidas negociadas Número de medidas puestas en marcha Número y porcentaje, desagregado por sexo, del personal que hace uso de dicha medida Valoración de los resultados la medida.
-----------------------------------	---

Ficha de Medida 5	Seguridad, salud laboral y equipamientos.
Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos.
Medida	Seguir incentivando la formación en con perspectiva de género en los agentes de Prevención de Riesgos Laborales y los correspondiente Planes.
Objetivos que persigue	Mantener la garantía de salud laboral de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	A través de un análisis exhaustivo, verificar que la política de prevención de riesgos laborales respeta las necesidades y diferencias entre hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Totalidad de la Plantilla.
Cronograma de implantación	Con la entrada en vigor de este Plan.
Responsable	Prevención de Riesgos Laborales. Delegación de Igualdad.
Recursos asociados	Asignación de tarea y dotación presupuestaria para el departamento de Prevención Riesgos laborales.



Indicadores de seguimiento	Revisión por la comisión de seguimiento cada seis meses. Verificar que el Plan de Prevención de Riesgos laborales incorpora la perspectiva de género. Verificar que las medidas de seguridad, equipos de protección y material necesario, se adaptan a las necesidades específicas y ergonómicas de mujeres y hombres.
-----------------------------------	---

Ficha de Medida 6	Infrarrepresentación femenina.
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina.
Medida	Promoción de la mujer para la ocupación de puestos en infrarrepresentación.
Objetivos que persigue	Seguir garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección e intermedios, así como en todos los niveles de la Fundación.
Descripción detallada de la medida	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de la jornada y tipo de promoción.
Personas destinatarias	Totalidad de la Plantilla.
Cronograma de implantación	Entrada en vigor con la aprobación de este Plan.
Responsable	Dirección General de la Fundación. Delegación de Igualdad.
Recursos asociados	Creación de la Delegación de Igualdad.



Indicadores de seguimiento	Revisión semestral por parte de la comisión de seguimiento Número y porcentaje, desagregado por género, de las incorporaciones en los distintos grupos profesionales. Cambios realizados en la distribución de la plantilla, desagregada por sexos, por grupo profesional y por puesto de trabajo.
-----------------------------------	--

Ficha de Medida 7	Retribuciones y Auditoría Retributiva
Área de actuación	Retribuciones y Auditoría Retributiva.
Medida	Mantener los conceptos retributivos, así como los complementos salariales y extrasalariales, con criterios objetivos, claros y neutros.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva por trabajos, no sólo iguales sino también de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Además del cumplimiento del Convenio Colectivo del Sector, revisar con una valoración de los puestos de trabajo su correlación con la política retributiva.
Personas destinatarias	Totalidad de la Plantilla. Recursos Humanos y Administración.
Cronograma de implantación	Entrada en vigor con la aprobación de este Plan.
Responsable	Dirección General de la Fundación.



Recursos asociados	Dotación Presupuestaria necesaria.
Indicadores de seguimiento	Revisión semestral por parte de la Comisión de Seguimiento. Análisis anual del registro retributivo y comprobación de percepciones salariales. Verificación anual de la valoración de los puestos de trabajo.

Ficha de Medida 8	Prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo.
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo
Medida	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en toda la Fundación.
Descripción detallada de la medida	Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo medidas que faciliten la divulgación del contenido y procedimientos.
Personas destinatarias	Totalidad de la Plantilla.
Cronograma de implantación	Entrada en vigor con la aprobación de este Plan.
Responsable	Delegación de Igualdad.



Recursos asociados	Dotación Presupuestaria.
Indicadores de seguimiento	Revisión semestral por parte de la Comisión de seguimiento. Verificar número de actuaciones informativas. Verificar conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregada por sexo.

Ficha de Medida 9	Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de Género.
Medida	Apoyo efectivo a las mujeres víctimas de violencia de género .
Objetivos que persigue	Compromiso real de la Fundación en la lucha contra la violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a las mujeres víctimas de violencia de género de la Entidad así como la posibilidad de suscribir protocolos de colaboración para facilitar la contratación a mujeres víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla en general, las mujeres víctimas de violencia de género en particular.
Cronograma de implantación	Entrada en vigor con la aprobación de este Plan.
Responsable	Delegación de Igualdad.



Recursos asociados	Dotación Presupuestaria necesaria.
Indicadores de seguimiento	Revisión semestral por parte de la Comisión de Seguimiento. Número de protocolos firmados. Número de mujeres víctimas de violencia de género contratadas. Número de mujeres acompañadas. Número de mujeres asesoradas.

Ficha de Medida 10	Comunicación inclusiva y no sexista.
Área de actuación	Comunicación inclusiva y no sexista
Medida	Implantación del uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
Objetivos que persigue	Garantizar una imagen y una comunicación de la entidad inclusiva y no sexista.
Descripción detallada de la medida	Revisar tanto la comunicación externa como interna para corregir lengua e imagen sexista y excluyente.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Entrada en vigor con la aprobación de este Plan.
Responsable	Delegación de Igualdad.
Recursos asociados	Dotación Presupuestaria para la formación en la materia.



Indicadores de seguimiento	Revisión semestral por parte de la Comisión de seguimiento. Número de revisiones realizadas en publicaciones, comunicación interna, etc. Número y tipo de cambios realizados. Necesidades detectadas y soluciones propuestas.
-----------------------------------	--

Como no puede ser de otra forma, para conocer tanto el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su implementación, como el impacto en la reducción de las desigualdades. Se han previsto y aprobado un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación, diseñados para medir el grado de ejecución de las medidas propuestas, así como sus resultados tanto a nivel de cada medida como en el conjunto del Plan. Se ha estructurado el proceso de recogida de información con sus herramientas correspondientes y el procedimiento a seguir al tiempo que se ha constituido la Comisión responsable, según recogemos en **Anexo III**.

5 | Seguimiento y Evaluación

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

Convencidos que, solo con un buen seguimiento y evaluación del Plan, podemos medir tanto su grado de cumplimiento como valorar la oportunidad de su modificación o flexibilización, en función de las necesidades de cada momento o del impacto que esté produciendo sobre la plantilla y el funcionamiento de la organización, se estima conveniente crear una Comisión de Seguimiento del Plan.

El seguimiento se realizará, de manera programada en los términos establecidos en las correspondientes fichas y facilitará información sobre las posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

5.1. | Comisión de seguimiento.

Los/as mismos integrantes que han formado parte de la Comisión del Plan de Igualdad de la Fundación Cuidar y Curar, constituida el 17 de Marzo de 2022, de conformidad con lo acordado en sesión de 7 de Junio de 2022 pasarán a constituirse en Comisión de Seguimiento hasta tanto se celebren las elecciones a representantes sindicales en aquellos centros en que aún no se han llevado a efecto y a partir de dicho momento que sean los RLPT de cada Comité de Empresa quienes elijan a sus representantes en esta Comisión a la que se encomiendan las siguientes **Funciones**:



- El análisis del estado de desarrollo y ejecución de las medidas recogidas en el presente Plan de Igualdad.
- La realización de las propuestas de ajustes que se estimen convenientes en función de la evolución del Plan.
- La participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades, según vayan surgiendo.
- La elaboración del informe anual a partir de la evolución de los indicadores planteados, el cumplimiento de las medidas propuestas así como a los objetivos establecidos, en aras a comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, las medidas nuevas o adicionales correctoras que se estimen necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- El conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.

A partir de estas consideraciones:

- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- En el Acta que se levante de cada una de las reuniones que celebre se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
- Detectados los posibles obstáculos o dificultades en la implantación y ejecución del Plan, propondrá tanto los ajustes que considere pertinentes como la adopción de aquellas medidas correctoras que estime necesarias.

En atención a que el Plan tendrá una vigencia de 4 años, se estima conveniente que, anualmente, se realice una evaluación parcial⁴⁵ así como que tres meses antes de que este expire se realice una evaluación final que abordará tanto el

⁴⁵ Dicho informe parcial, además de evaluar todos y cada uno de los indicadores previstos para las diferentes medidas de cada uno de los ámbitos, analizará la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.



impacto y eficiencia del Plan que termina como propuestas para el nuevo Plan y, en cualquier caso, deberá 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 empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, etc...
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, como mínimo cada 6 meses aunque con carácter extraordinario podrá celebrar cuantas reuniones consideren necesarias cualquiera de las partes, que deberán solicitarlo por escrito con expresión de los puntos que estiman deben constituir el Orden del Día. En cualquier caso las reuniones extraordinarias deberán celebrarse en el plazo de 30 días desde la petición de la misma.

PAGE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

La comisión se considerará como válidamente constituida cuando asistan a la misma, personalmente o por representación la mayoría absoluta de cada una de las partes que la componen.

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 Fundación y a la representación Sindical.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la **Fundación Cuidar y Curar** se compromete a facilitar los medios necesarios y muy especialmente:

- Lugar para celebrar las reuniones.
- Material imprescindible para su funcionamiento.
- Aportar la información necesaria.

En cualquier caso la persona responsable de Igualdad será la encargada de facilitar a los/as miembros/as de la comisión cuanto necesiten para el desempeño más eficiente posible de las labores que tiene encomendadas así como de coordinar y convocar las reuniones tanto ordinarias como extraordinarias.



5.2. Evaluación del Plan.

La evaluación, entendida como el proceso para obtener un conocimiento preciso de las intervenciones realizadas que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el valor o el mérito de las mismas, de forma que sean de utilidad para tomar decisiones, sólo es posible a partir de una recogida y análisis de la información mediante métodos y técnicas rigurosas, conforme a las herramientas diseñadas y recogidas en el Anexo III que nos facilitarán una visión de los avances producidos desde la implementación del Plan de Igualdad, de las necesidades pendientes o de las nuevas que hayan podido surgir con la puesta en marcha de las acciones del Plan.

Se considera oportuno realizar una evaluación semestral y/o anual, tal y como considere conveniente la Comisión de Seguimiento, al objetivo de extraer conclusiones.

La Comisión de Seguimiento se encargará, así mismo, de trasladar sus resultados tanto al responsable de Igualdad y a la Dirección de la Fundación como a toda la Plantilla.

La evaluación, cuando menos, abordará los siguientes contenidos:

1.- Evaluación de resultados. Indicadores.

- *Nivel de ejecución del Plan.* Número total de acciones implantadas por áreas, grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- *Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico* (brechas de género).
- *Personas beneficiarias:* Número y sexo total, por departamentos y por categoría profesional.
- Efectos no previstos del Plan.
- Otros

2.- Evaluación de proceso.

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

3.- Evaluación de impacto.

PAGE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la Fundación Cuidar y Curar.
- Cambios en la imagen de la Fundación Cuidar y Curar.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

4.- Comentarios: acciones a mantener a descartar, nuevas necesidades identificadas y propuestas de mejora.

5.3. | Procedimiento de modificación.

Habida cuenta que puede surgir discrepancias en la aplicación de seguimiento, revisión o evaluación de este plan, las partes se comprometen a intentar resolverlas de buena fe y, en caso de necesidad, se resolverían en instancias superiores.

El procedimiento para resolverlas sería:

1. Una vez detectada la discrepancia, y en caso de no alcanzar acuerdo por la comisión de seguimiento o igualdad, en el plazo no mayor de 20 días se volverá a convocar otra sesión cuyo único punto del día constaría volver a tratar el asunto.
2. Si en esa segunda sesión las partes no alcanzaran acuerdo, se elevará la discrepancia al Patronato que nombrará un mediador/a especialista en materia de igualdad y género.
3. En caso de que mencionado mediador/a no logrará consensuar una salida se podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos y muy especialmente al arbitraje extrajudicial del SERCLA
4. En el supuesto de que en dicha instancia tampoco se alcanzase un acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a los tribunales.

5.4. | Calendario.

Las partes consensuan el siguiente calendario:



• **Octubre de 2022**, una vez inscrito el presente Plan de Igualdad, se acuerda celebrar la primera reunión de comisión de seguimiento. Confirmación o nombramiento del/ de la responsable de igualdad del Centro Residencial, confirmación o nombramiento tanto de la secretaria de la Comisión como de su Presidencia. Primera valoración de los distintos niveles de: implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.

• **Marzo de 2023**. Reunión de la **Comisión de Seguimiento** donde se incluya al menos los siguientes puntos en el orden del día, además de los ya descritos en el punto 5 de este documento:

- ✓ Implantación
- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluación
- ✓ Revisión
- ✓ En caso de necesidad: modificaciones. Otros.

• **Septiembre de 2023**. Reunión de la **Comisión de Seguimiento** donde se incluyan, al menos, los siguientes puntos en el orden del día, además de los ya descritos en el punto 5 de este documento:

- ✓ Implantación
- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluación
- ✓ Revisión
- ✓ En caso de necesidad: modificaciones. Otros.

• **Marzo de 2024**. Reunión de la **Comisión de Seguimiento** donde se incluyan, al menos, los siguientes puntos en el orden del día, además de los ya descritos en el punto 5 de este documento:

- ✓ Implantación
- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluación
- ✓ Revisión
- ✓ En caso de necesidad: modificaciones. Otros.

• **Septiembre de 2024**. Reunión de la **Comisión de Seguimiento** con inclusión, al menos, de los siguientes puntos en el orden del día, además de los ya descritos en el punto 5 de este documento:

- ✓ Implantación
- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluación
- ✓ Revisión
- ✓ En caso de necesidad: modificaciones. Otros.

• **Marzo de 2025**. Reunión de la **Comisión de Seguimiento** donde se incluya al menos los siguientes puntos en el orden del día, además de los ya descritos en el punto 5 de este documento:

- ✓ Implantación

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluación
- ✓ Revisión
- ✓ En caso de necesidad: modificaciones. Otros.

• **Septiembre de 2025**. Reunión de la **Comisión de Seguimiento** con inclusión, al menos, de los siguientes puntos en el orden del día, además de los ya descritos en el punto 5 de este documento:

- ✓ Implantación
- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluación
- ✓ Revisión
- ✓ En caso de necesidad: modificaciones. Otros

- **Enero de 2026**: Renovación Plan de Igualdad.

6 | Glosario

-Acción afirmativa: medida dirigida a un grupo determinado con la que se pretende tanto suprimir o prevenir una discriminación como compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

-Acoso por razón de sexo: comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

-Acoso sexual: comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que lleve aparejado el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de mujeres y de hombres, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

-Análisis de género: estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

-Barreras invisibles: actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

-Conciliación de la vida personal, laboral y familiar: introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1



Plan de Igualdad 2022-2026

-Datos desagregados por sexo: recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

-Diferencia de retribución entre hombres y mujeres: diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

-Discriminación directa: situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo. La discriminación directa existe cuando la legislación o las normativas explicitan un motivo como el sexo, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

-Discriminación indirecta: situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.

-Evaluación del impacto en función del género: examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

-Género y sexo.

género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

sexo: características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

-Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social.

-Igualdad de trato entre mujeres y hombres: ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también “Discriminación directa” y “Discriminación indirecta”).

-Roles establecidos en función del sexo: pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, y que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

-Transversalidad/Mainstreaming de género: Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1



Plan de Igualdad 2022-2026

políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

-Perspectiva de género: tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

-Segregación horizontal: concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

-Segregación vertical: concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

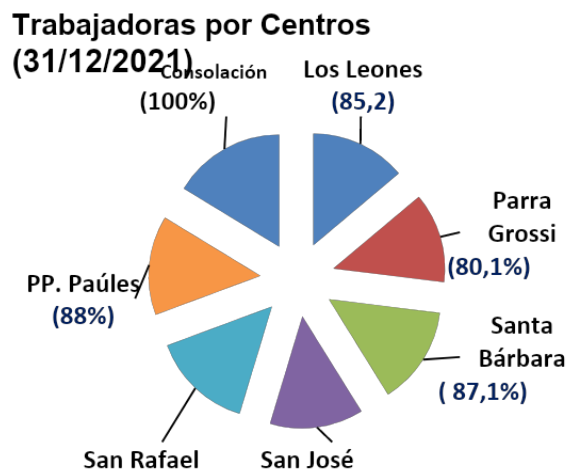
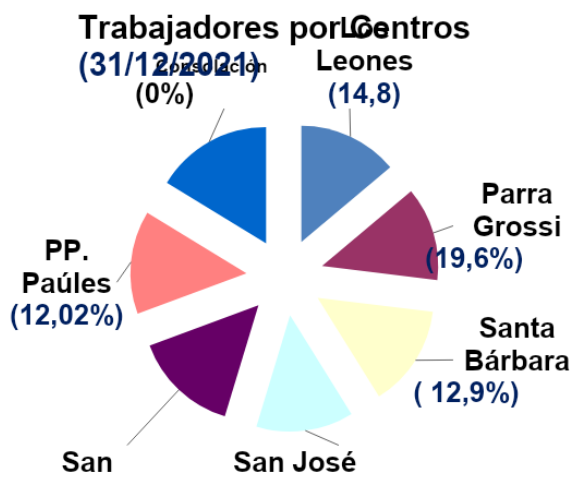


Anexo I | Estudio diagnóstico de la Plantilla.

Con un total de 246 trabajadores, que se reparten 214,35 UTAs, la realidad de la plantilla de la Fundación, desagregada por sexos y Centros, es la que refleja en el cuadro y gráficos siguientes:

PÁ-
GE
V-
ME-
RO-
EFO-
RM-
AT 1

Tabla 1: Plantilla desagregada por Sexo								
Centro	Hombres			Mujeres			Total	
	Cuantitativo	%	UTAs	Cuantitativo	%	UTAs	Cuantitativo	UTAs
Los Leones	8	14,8	7,1	46	85,2	42	54	49,1
Parra Grossi	9	19,6	8,1	37	80,4	31,8	46	39,9
Santa Bárbara	4	12,9	3,5	27	87,1	24,9	31	28,4
Consolación	0	0	0	7	100	3,25	7	3,25
San José	9	16,9	7,7	44	83,1	37,38	53	45,08
San Rafael	3	10	3	27	90	25,4	30	28,4
Padres Paúles	3	12	2,1	22	88	18,12	25	20,22
TOTAL	36	14,6	31,5	210	85,4	182,85	246	214,35



Una plantilla con un claro predominio del sexo femenino y con una mayoría (50,8 %) de contratos indefinidos, como puede comprobarse, tanto cuantitativamente como desagregada por sexo y Centro en el cuadro siguiente:

Tabla 2: Plantilla con contrato indefinido desagregada por Sexo						
Centro	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Los Leones	4	7,4	24	44,4	28	51,8
Parra Grossi	7	15,2	19	41,3	26	56,5
Santa Bárbara	3	9,6	15	48,3	18	57,9
Consolación	0	0	4	57,1	4	57,1
San José	6	11,3	23	43,4	29	54,7
San Rafael	3	10	14	46,6	17	56,6
S. Padres Paúles	0	0	3	12	3	12,0
TOTAL	23	10,4	93	42,3	125	50,8

Aún más, si en nuestra caracterización de la plantilla de la Fundación nos detenemos en analizar las diferentes modalidades de contratación, lo primero que comprobaremos es ese claro predominio del contrato indefinido frente a los demás. Con todo, nos encontramos ante una realidad transitoria, y si hasta ahora había un importante número de contratos eventuales, no es menos cierto que con la entrada en vigor del RD Ley 32/2021, de 28 de Diciembre, derivará que en pocos meses la



inmensa mayoría de esos contratos eventuales⁴⁶ se hayan convertido en fijos discontinuos⁴⁷.

Aún más, si nos detuviésemos en ver la distribución de la plantilla, desagregada por tipos de contratos⁴⁸ y centros, comprobaríamos como casi el 80 % de los contratos indefinidos lo son a tiempo completo, mientras que en el caso de los eventuales, la proporción era de un 64 % para los de jornada completa frente a un 36 % para los de tiempo parcial. Como puede observarse no se han realizado contrataciones ni por obras o servicios ni en prácticas. Siendo, igualmente, destacable que la práctica totalidad de los contratos sujetos a cartelera lo son a jornada continua, mientras que los de técnicos, con jornada de Lunes a Viernes, tienen horario mañana y tarde.

2.1.- Distribución de la plantilla desagregada por Tipología de Contratos y Centros. 2021									
Tipo de Contrato	Los Leones	Parra Grossi	Santa Bárbara	Virgen de Consolación	San José	San Rafael	Padres Paúles	TOTAL	
Indefinidos (100)	19	10	3	0	19	9	2	62	25,2
Indefinidos (189)	6	9	14	1	0	6	1	37	15,1
Indefinidos J. Completa	25	19	17	1	19	15	3	99	40,3
Indefinidos (200)	1	0	0	0	4	0	0	5	2,0
Indefinidos (289)	2	7	1	3	6	2	0	21	8,5
Indefinidos T. Parcial	3	7	1	3	10	2	0	26	10,5
Eventual (402)	18	15	10	2	11	11	10	77	31,4
Eventual Tp Completo	18	15	10	2	11	11	10	77	31,4
Eventual (502)	8	5	3	1	13	2	12	44	17,8
Eventual Tp Parcial	8	5	3	1	13	2	12	44	17,8
Total	54	46	31	7	53	30	25	246	100

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

Contratos que si los desagregamos por tipología, sexo y centros, nos arrojará los siguientes resultados:

2.1.1.- Distribución de la plantilla desagregada por Sexos, tipología de Contratos y Centros. 2021

⁴⁶ Constituye un hecho innegable que en el sector de atención a la dependencia, en tanto que las plantillas deben configurarse en relación a la ratio que es necesaria en cada momento en función de la ocupación existente en los centros, fluctúan con las altas y bajas de residentes, lo cual explica que hasta ahora predominase la eventualidad

⁴⁷ Con el nuevo marco normativo sólo podrán hacerse contratos temporales por causas muy tasadas, por circunstancias de la producción o por sustitución de otro trabajador con reserva de puesto de trabajo al tiempo que los contratos tanto de obra o servicio como los eventuales no podrán superar, en ningún caso, los seis meses de duración.

⁴⁸ Para lo que hemos utilizado la clasificación codificada conforme a la normativa laboral española:

-100.- Indefinido a tiempo completo. Ordinario

-189.- Indefinido a tiempo completo. Transformación contrato temporal.

-200.- Indefinido a tiempo parcial.

-289.- Indefinido a tiempo parcial. Transformación contrato temporal.

-402.- Duración determinada a tiempo completo. Eventual por circunstancias de la producción.

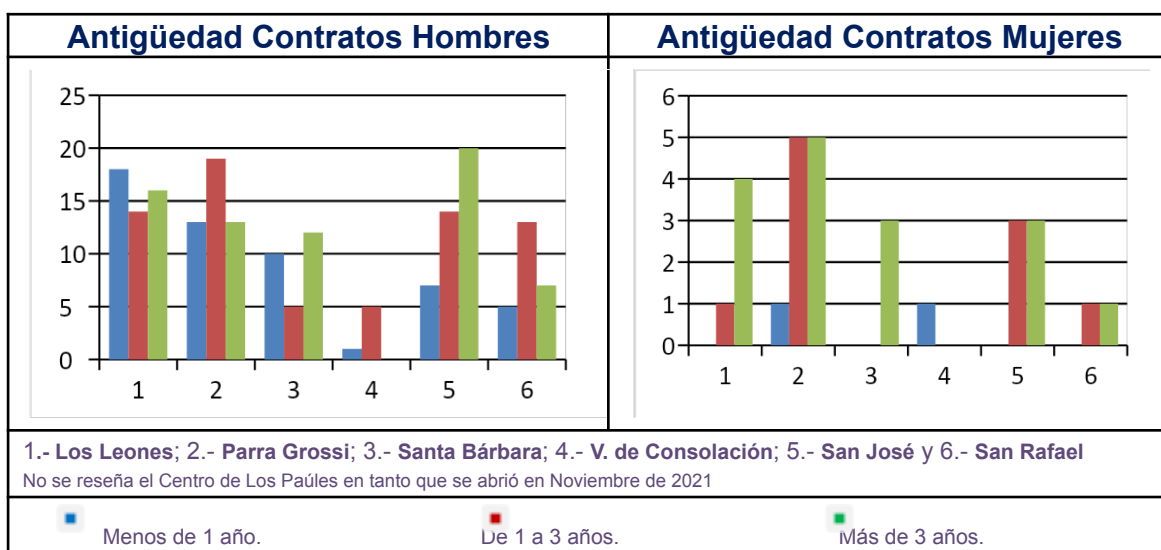
-502.- Duración determinada a tiempo parcial. Eventual por circunstancias de la producción.



Plan de Igualdad 2022-2026

Tipo de Contrato	Leones		P. Grossi		S Bárbara		Consolación		S. José		S. Rafael		P. Paúles		TOTAL			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	%	M	%
Indefinidos J. Completa	4	21	7	12	3	14	0	1	4	15	3	12	0	3	21	8,5	78	31,7
Indefinidos T. Parcial	0	3	0	7	0	1	0	3	2	8	0	2	0	0	2	0,8	24	9,8
Eventual Tp Completo	2	16	2	13	0	10	0	2	2	9	0	11	1	9	7	2,8	70	28,4
Eventual Tp Parcial	2	6	0	5	1	2	0	1	1	12	0	2	2	10	6	2,4	38	15,5
Total	8	46	9	37	4	27	0	7	9	44	3	27	3	22	36	14,6	210	85,4

Mientras que, si de otra parte, nos centramos en la antigüedad de hombres y mujeres, tanto en la Fundación como en sus respectivos centros, comprobaremos como el 75 % de los integrantes de sus plantillas mantienen contratos con una vigencia mayor a 1 año y, que más de la mitad de ellos, casi el 40 % del total de la plantilla, disfruta de trienios.



Distribución de la plantilla por Antigüedad. Total.									
Tipo de Contrato	Leones	Parra Grossi	Santa Bárbara	Virgen de Consolación	San José	San Rafael	Padres Paúles	TOTAL	
Menos de 1 año.	18	14	10	5	20	18	24	109	44,3 %
De 1 a 3 años.	17	17	8	1	14	7	0	64	26,0 %
Más de 3 años.	19	15	13	1	19	5	1	73	29,7 %
Total	54	46	31	7	53	30	25	246	100 %

Si en nuestro análisis descendemos al detalle concreto de la edad de la plantilla, comprobaremos como el grupo de edad mayoritario entre los hombres es el comprendido entre 50 y 59 años, seguido del que tiene entre 40 y 49 años, mientras que entre las mujeres predominan los grupos que oscilan entre 30 y 39 años seguidos de quienes tienen entre 40 y 49 años.

Tabla 3-1: Distribución de la plantilla por edades. HOMBRES								
	Leones	P Grossi	Bárbara	Consolación	S José	S Rafael	Paúles	TOTAL



Plan de Igualdad 2022-2026

Cohorte de edad/años		%		%		%		%		%		%		%		%
- de 20 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De 21 a 29	3	5,55	1	2,4	0	0	0	0	2	3,8	1	3,3	0	0	7	2,8
De 30 a 39	1	1,85	1	2,4	0	0	0	0	1	1,8	0	0	3	12	6	2,5
De 40 a 49	1	1,85	0	0	3	9,7	0	0	3	5,7	1	3,3	0	0	8	3,3
De 50 a 59	3	5,55	5	11,2	1	3,2	0	0	2	3,8	1	3,3	0	0	12	4,79
+ de 60 a.	0	0	2	3,6	0	0	0	0	1	1,8	0	0	0	0	3	1,2
Total	8	14,8	9	19,6	4	12,9	0	0	9	16,9	3	10	3	12	36	14,6

Tabla 3-2: Distribución de la plantilla por edades. MUJERES

Cohorte de edad/años	Leones		P Grossi		Bárbara		Consolación		S José		S Rafael		Paúles		TOTAL	
		%		%		%		%		%		%		%		%
- de 20 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De 21 a 29	11	20,4	7	15,2	2	6,4	4	57,1	9	17,0	13	43,3	7	28	53	25,2
De 30 a 39	11	20,4	12	26,1	11	35,5	2	28,6	9	17,0	4	13,3	10	40	59	28,1
De 40 a 49	12	22,2	4	8,7	7	22,6	1	14,3	9	17,0	6	20,0	2	8	41	19,1
De 50 a 59	11	20,4	9	19,6	4	12,9	0	0	14	26,4	2	6,7	3	12	43	20,5
+ de 60 a.	1	1,8	5	10,8	3	9,7	0	0	3	5,7	2	6,7	0	0	14	6,7
Total	46	85,2	37	80,4	27	87,1	7	100	44	83,1	27	90,0	22	88	210	85,4

PAGE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

Tabla 3-3: Distribución de la plantilla total desagregada por edades y centros

Cohorte de edad/años	Leones		P Grossi		Bárbara		Consolación		S José		S Rafael		Paúles		TOTAL	
		%		%		%		%		%		%		%		%
- 20 a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21 a 29	14	25,95	8	17,6	2	6,4	4	57,1	11	20,8	14	46,6	7	28	60	28
30 a 39	12	22,25	13	28,5	11	35,5	2	28,6	10	18,8	4	13,3	13	52	65	30,6
40 a 49	13	24,05	4	8,7	10	32,3	1	14,3	12	22,7	7	23,3	2	8	49	22,8
50 a 59	14	25,95	14	30,8	5	16,1	0	0	16	30,2	3	10	3	12	55	25,3
+ 60 a.	1	1,8	7	14,4	3	9,7	0	0	4	7,5	2	6,7	0	0	17	7,9
Total	54	100	46	100	31	100	7	100	53	100	30	100	25	100	246	100



Plan de Igualdad 2022-2026

De otra parte, si nos aproximamos a la realidad de la plantilla de la Fundación Cuidar y Curar desde la óptica de su distribución por categorías profesionales en cada Centro, comprobaremos como, en justa correspondencia con la tónica general de la composición de aquellas, en todas las categorías profesionales existe un claro predominio de las mujeres, comenzando por los propios equipos directivos compuestos por 11 mujeres y 4 hombres, dándose la circunstancia, como puede comprobarse en el cuadro siguiente, que los hombres sólo predominan en la categoría profesional de Mantenimiento.

Tabla 4: Distribución del total de la plantilla por categorías profesionales.																	
Categoría	Los Leones		Parra Grossi		Santa Bárbara		Virgen de Consolación		San José		San Rafael		Padres Paúles		Total		%
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Directivos.	1	1	1	2	0	2	0	1	1	2	1	1	0	2	4	11	6,09
Médico/a.	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0,9
Psicólogo/a.	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1,2
Fisioterapeuta	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	2	5	2,8
Enfermero/a.	1	3	1	2	0	1	0	1	0	4	0	1	0	3	2	15	6,9
T. Ocupacional.	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	4	2,07
Trab./a Social.	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	0	2	0	9	3,65
Gerocultor/a.	3	21	1	16	1	13	0	2	2	23	0	15	1	8	8	98	43,0
Cocinero/a.	0	2	0	2	0	3	0	1	0	3	0	2	0	2	0	15	6,09
Limpiador/a/ Lavadero/a	0	8	0	9	2	2	0	0	0	8	0	4	0	2	2	33	14,2
Mantenimiento	1	0	3	0	1	0	0	0	2	0	2	0	1	0	10	0	4,07
Administración	1	3	2	0	0	4	0	0	0	2	0	1	0	0	3	10	5,28
Otros	0	3	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	2	7	3,65
Total	8	46	9	37	4	27	0	7	9	44	3	27	3	22	36	210	100

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

En estrecha conexión con lo expuesto, el nivel de estudios de la plantilla es el que se refleja en el cuadro siguiente, con un claro predominio de quienes han cursado formación profesional (51,6 %) o estudios universitarios (24,8 %) y en menor medida quienes tienen estudios primarios o Secundarios (23,6 %).

Tabla 5: Distribución del total de la plantilla por nivel de estudios.																	
Nivel de Estudios	Los Leones		Parra Grossi		Santa Bárbara		Virgen de Consolación		San José		San Rafael		Padres Paúles		Total		%
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
General ⁴⁹	1	10	1	13	3	6	0	1	0	12	0	7	0	4	5	53	23,6

⁴⁹ Incluye tanto la educación primaria como secundaria hoy obligatoria.



Plan de Igualdad 2022-2026

F Profesional ⁵⁰	4	27	5	17	0	18	0	2	3	24	1	15	3	8	16	111	51,6
Universitarios	3	9	3	7	1	3	0	4	6	8	2	5	0	10	15	46	24,8
Total	8	46	9	37	4	27	0	7	9	44	3	27	3	22	36	210	100

Respecto al número de horas semanales de desempeño laboral de cada uno de los integrantes de la plantilla de la fundación cabe decir que existe un grupo mayoritario (179 trabajadores/as) con contrato de 40 horas; seguido del grupo de quienes desempeñan entre 20 y 30 horas, como puede apreciarse en las siguientes tablas:

Tabla 6: Distribución del total de la plantilla por horas semanales de trabajo																	
Número de horas	Los Leones		Parra Grossi		Santa Bárbara		Virgen de Consolación		San José		San Rafael		Padres Paúles		Total		%
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
- 20 horas	0	0	1	0	0	0	0	2	1	5	0	0	0	0	2	7	3,6
21 a 30 horas	2	7	0	10	1	3	0	1	0	5	0	4	3	5	6	35	16,7
31 a 40 horas	0	2	0	1	0	0	0	0	2	10	0	0	0	2	2	15	6,9
40 horas	6	37	8	26	3	24	0	4	6	24	3	23	0	15	26	153	72,8
Total	8	46	9	37	4	27	0	7	9	44	3	27	3	22	36	210	100

Tabla 6.1: Distr de la plantilla desagregada por horas semanales de trabajo y sexo.				
	Menos de 20 horas	De 21 a 30 horas	De 31 a 39 horas	40 horas
Hombres	0,8	2,5	0,8	10,6
Mujeres	2,8	14,2	6,1	62,2
Total	3,6	16,7	6,9	72,8

2.2. Evolución de la Plantilla: 2017-2021.

Conforme venimos exponiendo la actual plantilla de la Fundación se conforma a partir de 2017 gracias a la incorporación de diferentes Centros, en sucesivos años, lo cual conlleva a un importante incremento en el número de profesionales que la componen.

Como quiera que estamos tomando como base para nuestro análisis la realidad de la Fundación a 31 de Diciembre de 2021 y en consideración al número de

⁵⁰ Incluye: Ciclo formativo de grado medio y grado superior



Plan de Igualdad 2022-2026

profesionales incorporados en dicho año, respecto del total de la plantilla, hemos elaborado el siguiente cuadro en que se refleja la evolución, porcentual, desagregada por sexos, entre 2017 y el año en el que hacemos el análisis.

Tabla 7: Conformación de la Plantilla actual entre 2017 y 2020					
	2017	2018	2019	2020	Total
Hombres	4,1	0,81	1,6	0	6,51
Mujeres	19,66	9,82	3,61	13,3	46,39
Total	23,76	10,63	5,21	13,3	52,90

Aunque, si profundizamos en las incorporaciones acaecidas en el último año y las analizamos desagregadas por sexo y centro, comprobaremos que representan el 47,1 del total y siguen predominando las mujeres (39 %) sobre los hombres (8,1%).

Tabla 7.1: Incorporaciones último año, desagregadas por sexo, tipo de contrato y Centro.																	
	Los Leones		Parra Grossi		Santa Bárbara		Virgen de Consolación		San José		San Rafael		Padres Paúles		Total		%
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
ETC	2	9	1	3		7		2	2	4		12		10	5	47	22,27
ETP	2	3		3	1	2		1	1	10		2	3	9	7	30	15,85
ITC	1	2		2				1		1	1	3		2	2	11	5,56
ITP		1		4		1		1		1					0	8	3,42
Total	5	15	1	12	1	10	0	5	3	16	1	17	3	21	14	96	47,1

PAGE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

Pero si esas mismas incorporaciones las abordamos desde la perspectiva de las **categorías profesionales**, el gráfico será el siguiente:

Tabla 7.1: Incorporaciones último año, desagregadas por sexo, categorías profesionales y Centro.																	
	Los Leones		Parra Grossi		Santa Bárbara		Virgen de Consolación		San José		San Rafael		Padres Paúles		Total		%
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Directivos/as		1		2		1		1		1				2	0	8	7,8
Psicólogos/as				1											0	1	0,9
Fisioterapeutas	1	1		1				1				1		1	1	5	5,3



Plan de Igualdad 2022-2026

Enfermeros/as	1	1	1	3					1		1		3	2	9	10
Terapeuta O.				1				1			1		1	1	3	3,6
Tra. Social						1		1					2	0	4	3,6
Gerocultor/a	3	8		2		4		2	2	9		10	1	9	6	44,5
Cocinero/a				1		1							2	0	4	3,6
Limpiador/Lav.		2		3	1	1				5		3		2	1	16
Mantenimiento										1		1		2	0	1,8
Administración						2					1	1		1	3	3,6
Otros		1												0	1	0,9
TOTAL	5	14	1	13	1	10		5	3	16	1	18	3	22	14	96

2.3. Bajas, excedencias y permisos durante el último año.

En líneas generales puede decirse tanto que no existe absentismo laboral como que las bajas por enfermedad y accidentes laborales tienen una escasa incidencia, pues si bien en conjunto, durante el pasado año 2021 se produjeron las bajas que se expresan en el cuadro siguiente:

Tabla 7.3: Bajas Laborales por Centro.									
Contingencias Comunes				Accidente Laboral					
Centro	Nº de Bajas	Media días	% Total días	Bajas Covid	Media días	% Total días	Bajas Grales	Media días	% Total días
Los Leones	12	230	50,55	2	7	4,4	0	0	0
Parra Grossi	4	206	15,1	1	14	4,4	1	345	61
Santa Bárbara	10	62,9	11,51	4	10,5	13,2	1	85	15,2
V. Consolación	2	46,5	1,71	12	9	33,8	0	0	0
San José	30	16,5	9,12	13	7,1	29,1	2	29	10,3
San Rafael	13	50,4	12,01	9	5	14,16	4	14,7	10,4
Padres Paúles	0	0	0	1	3	0,94	1	18	3,1
Total	71	76,9	100	42	7,6	100	9	13,4	100

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

A partir de ahí, si nos atenemos a los datos absolutos podríamos concluir que casi la mitad de la plantilla, tuvo al menos una baja en el año pasado, pero nos encontraríamos ante una visión sesgada y distorsionada, por cuanto que también hemos de tener en cuenta que ello fue así por el COVID, siendo frecuentes tanto las bajas por contactos estrechos que, en muchos casos se emitieron como de enfermedad común, junto con la precaución adoptada por algunos médicos optando



por mantener en bajas largas a profesionales con enfermedades crónicas, en aras a evitar posibles consecuencias ante el temor a que se viesen infectados por el COVID. Aún más, las 71 bajas que se consignan como por contingencias comunes en muchos casos son recidivas de los mismos trabajadores.

Todo ello explica que el total de jornadas laborales en baja de los profesionales que integran nuestra plantilla alcanzase los 6.293 días, que puestos en relación a las 214,35 UTAs que desempeñan, nos lleva a concluir que, con una carga laboral teórica de 48.014,4 jornadas, los días que estuvieron en baja representan el 13 % de la misma. Aunque también es de matizar que muy desigualmente repartida, pues frente al 11,4 % derivado de las contingencias comunes que, por las razones expuestas, fueron más acusadas en los centros con las plantillas más envejecidas como Los Leones⁵¹ o Parra Grossi⁵², nos encontramos con que los accidentes laborales sólo representan el 1,07 % del total de días en baja o que los derivados del COVID, en un año como el 2021, representen una exigua incidencia de sólo el 0,66 %, bastante desigual según los Centros⁵³.

Como no puede ser de otra forma, en la Fundación somos muy exhaustivos en lo que establece el art. 37 del Convenio sectorial respecto a la protección a la maternidad, siendo así como todas las trabajadoras embarazadas, conforme disponen nuestros protocolos y se contempla por la empresa a la que tenemos encomendada la prevención de riesgos laborales, se someten a los exámenes oportunos y se procede tanto a adecuarle un puesto acorde a su estado como, si fuese necesario, se envía a la mutua para que se le proceda a dar la baja por riesgo de embarazo.

En el ejercicio 2021, según recogemos en la tabla 8.2.- Bajas, excedencias y permisos, que se acompaña, cuatro compañeras de la fundación estuvieron en situación de baja por riesgo de embarazo.

De otra parte es oportuno destacar que, como se recoge igualmente en la tabla 8.2, los permisos y excedencias apenas tienen incidencia.

2.4. | Responsabilidades familiares.

⁵¹ Las bajas derivadas de contingencias comunes en Los Leones ascendieron a 12 y su duración fluctúa entre los 365 días de 1 de ellas, 347 de otra, los 334 días en que se mantuvieron otros 6 profesionales; 31 días, 8 y 5 días de la más pequeña., por lo que podemos hablar de una media de 91 días.

⁵² En el caso de Parra Grossi es de reseñar que 4 profesionales en baja se mantuvieron en dicha situación durante 334, 333, 151 y 59 días. Por lo que podemos hablar de una media de 206 días de duración. Bajas de larga duración que también se dan por accidente laboral que originó dicha situación durante 345 días.

⁵³ Baste reseñar que, porcentualmente, el centro con un mayor número de bajas fue el CD "Virgen de Consolación" de Castellar, seguido del San José de San Fernando y San Rafael de Dos Hermanas, con casi apenas incidencia en el resto.



Tabla 8: Número de hijos por trabajadores, desagregados por Centro.

	Los Leone s		Parra Grossi		Santa Bárbara		Virgen de Consolación		San José		San Rafael		Padres Paúles		Total	
	T	H	T	H	T	H	T	H	T	H	T	H	T	H	T	H
(- de 3 años)		6		5					1							12
(4 a 7 años)				1				1	2				5			9
(8 a14 años)		3				2			2							7
(+ de 15 años)		4		3		1			5							13
Total 1 Hijo	13	13	9	9	3	3	2	1	10	10			5	5	41	41
Hijos (- de 3 años)		8							4		1					13
Hijos (4 a 7 años)				1		6			14		3					24
Hijos (8 a14 años)		8		4		4		1	16		4		1			38
Hijos (+ de 15 años)		14		29		8		1	12		4		11			77
Total 2 Hijos	15	30	17	34	9	18	1	2	23	46	6	12	6	12	77	154
Hijos (- de 3 años)											1					1
Hijos (4 a 7 años)		2							1		2					5
Hijos (8 a14 años)		2				2			2		1					7
Hijos (+ de 15 años)		2				1					2					5
Total 3 Hijos	2	6			1	3			1	3	2	6			6	18
TOTAL	30	48	26	43	13	24	3	4	34	59	8	18	11	17	124	213

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

Respecto de las responsabilidades familiares de los integrantes de la plantilla de la Fundación Cuidar y Curar, lo primero que debemos reseñar es que algo más de la mitad de ella (50,4 %), las asume, pues a los 124 trabajadores/as que tienen hijos a cargo, según hemos reflejado en el cuadro anterior y que se concretan en 41 (16,7 %) que son padres de un hijo; 77 (31,3 %) que lo son de dos hijos y 6 (2,4 %) que son quienes tienen tres hijos, hemos de añadir que cuatro de esos 124 padres, lo son de hijos con alguna discapacidad⁵⁴, al tiempo que, para completar las personas a cargo de dichos trabajadores, es oportuno añadir que seis de ellos atienden, además, a otros familiares dependientes, según reflejamos en el cuadro siguiente:

Tabla 8.1: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijos/as)

⁵⁴ 3 de ellos menores de 3 años y el restante con más de 15 años de edad.



Plan de Igualdad 2022-2026

Número de Personas	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
1	1	0,4	3	1,3	4	1,8
2			2	0,9	2	0,9
Total	1	0,4	5	2,2	6	2,7

De otra parte, si nos detenemos en analizar la edad de los hijos de los trabajadores comprobaremos como el 12,4 % de aquellos tienen menos de 3 años; el 18,5 % oscilan entre 4 y 7 años; un 24,7 % se sitúa en la cohorte entre 8 y 14 años y, finalmente el mayor grupo, con un 44,6 %, es el de quienes han cumplido 15 o más años, siendo de reseñar que en todos ellos existe un claro predominio de los hijos de las trabajadoras.

Tabla 8.2. Bajas, excedencias y permisos

	Los Leones		Parra Grossi		Santa Bárbara		Virgen de Consolación		San José		San Rafael		Padres Paúles		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Riesgo embarazo		1		1		1				1					0	4
Bajas embarazo		1		1		1				1					0	4
Cuidado Hijos		1		1						1					0	3
Cuidado Familia															0	0
Otros			1	1		1						1			1	3
Excedencias		1	1	2		1				1		1			1	6
Pm. Paternidad															0	0
Pm Maternidad		1		1		1									0	3
Otros	1	2													1	2
Permisos	1	3		1		1				1		1			1	7
P. Lactancia		1		1		1									0	3
Red.cuid Hijos		3				1				4		1			0	9
Red.cuid Famil						1									0	1
Reducc. jornada		4		1		3				4		1			0	13
	1	9	1	5		6				7		3			2	30

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

[illegible]

A modo de corolario, finalizaremos nuestra aproximación a la realidad de la Fundación Cuidar y Curar en 2021 caracterizándola mediante los índices de distribución (ID)⁵⁵ y de concentración (IC)⁵⁶ de cada uno de los criterios utilizados

PERFIL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA F. C. y C.							
TOTAL TRABAJADORES		FEMENINO			MASCULINO		
		Número	% Total		Número	% Total	
246		210	85,4		36	14,6	
CARACTERIZACION SEGÚN DIFERENTES CRITERIOS DE DISTRIBUCION							
Por Grupos de Edad		Número	% IC	% ID	Número	% IC	% ID
Hasta 39 años		112	53,3 %	89,6 %	13	36,1 %	10,4 %
40 a 59 años		84	40 %	80,8 %	20	55,6 %	19,2 %
+ 60 años		14	6,7 %	82,3 %	3	8,3 %	17,7 %
Por Tipos de Contrato		Número	% IC	% ID	Número	% IC	% ID
Indefinidos	Totales	102	48,6 %	81,6 %	23	63,9 %	18,4 %
	J. Completa	79	77,4 %	79,8 %	20	86,9 %	20,2 %
	T. Parcial	23	22,6 %	88,5 %	3	13,1 %	11,5 %
Temporales	Totales	108	51,4 %	89,3 %	13	36,1 %	10,7 %
	J. Completa	67	62,1 %	87,1 %	10	76,9 %	12,9 %
	T. Parcial	41	37,9 %	93,2 %	3	23,4 %	6,8%
Según Turnos		Número	% IC	% ID	Número	% IC	% ID
Turno Fijo		42	20 %	77,8 %	12	33,33 %	22,2 %
Turno Rotatorio		168	80 %	87,5 %	24	66,66 %	12,5 %

PAGE
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT

⁵⁵ El índice de distribución es uno de los denominados índices verticales. Nos aporta información inter sexo y permite ver las diferencias entre los sexos en una categoría (relaciones de género). Se define como el % de un sexo en relación con el otro (intergénero) y se calcula dividiendo el número de integrantes de cada uno de los géneros en cada categoría respecto del total de esa categoría.

⁵⁶ El Índice de Concentración, por su parte, nos aporta información intrasexo, permitiéndonos ver la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable. Se define como el % con relación a su grupo sexual, tomando como referencia a cada uno de los grupos por separado y se calcula dividiendo el número de integrantes de cada sexo en una categoría por el total de miembros de ese sexo en la organización.



Plan de Igualdad 2022-2026

Por Categorías	Número	% IC	% ID	Número	% IC	% ID
Directivos/as	11	5,3 %	73,3 %	4	11,2 %	26,7 %
Medicos	0	-	-	2	5,6 %	100 %
Psicólogos/as	3	1,5 %	100 %	0	-	-
Fisioterapeutas	5	1,6 %	72 %	2	5,6 %	28 %
Enfermeros/as	15	7,1 %	88,2 %	2	5,6 %	11,8 %
Terapeuta Ocupacional	4	1,9 %	80 %	1	2,8 %	20 %
Trabajo Social	9	4,3 %	100 %	0	-	-
Gerocultor/a	98	46,7 %	92,5 %	8	22,1 %	7,5 %
Personal de Cocina	15	7,1 %	100 %	0	-	-
P. de Limpieza y Lavandería.	33	15,7 %	94,3 %	2	5,6 %	5,7 %
Mantenimiento	0	-	-	10	27,7 %	100 %
Administración	10	4,8 %	76,9 %	3	8,2 %	23,1 %
Otros	7	3,3 %	77,8 %	2	5,6 %	22,2 %
Reducción Jornada Guarda Legal	Número	% IC	% ID	Número	% IC	% ID
	13	6,1 %	100 %	0	-	-
Excedencia Familiares a cargo	6	2,8 %	85,7 %	1	2,8 %	14,3 %
Representantes Trabajadores	10	4,8 %	76,9 %	3	8,3 %	23,1 %

PAGE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

2.5. Promoción y Formación.

En lo tocante a la promoción cabe decir que durante el último año han tenido algún tipo de ascenso o promoción 8 profesionales, el 3,25 % de la plantilla, todas ellas mujeres, de las que cabe destacar que 3 pasaron a desempeñar la Dirección de Centros, 4 asumieron Jefaturas de Áreas, con el consiguiente ascenso de categoría y 1 promocionó al puesto de Coordinadora de Auxiliares, siendo de reseñar que 2 profesionales asumieron la Dirección del centro en el que trabajaban, al igual que ocurrió con 2 jefes de área de administración y servicios generales mientras que la tercera directora, las dos técnicos que asumieron jefaturas de área asistencial y la coordinadora de auxiliares, experimentaron una promoción vinculada a la movilidad geográfica.

Plan de Igualdad 2022-2026

Por último, en lo tocante a la formación durante el último año, cabe destacar que el 92,6 % de los integrantes de la plantilla participaron en alguna actividad formativa de las 69⁵⁷ programadas por el departamento de formación a partir de las

peticiones efectuadas por los propios trabajadores y trabajadoras, además en las innumerables webinars que se están generalizando desde la llegada de esta pandemia.

De cualquier forma es de reseñar que el 54,9 % de los trabajadores participó, al menos, en una acción formativa; el 25,1 % lo hizo en dos acciones; el 5,4 recibió las enseñanzas de tres cursos y el 7,2 % hizo lo propio en cuatro o más acciones formativas, siendo destacable que los contenidos se agruparon en dos grandes bloques, de un lado todos los relativos a cuidados COVID, con 7 acciones formativas⁵⁸ y, de otro, los que habitualmente componen nuestro plan de formación con 13 contenidos distintos, a demanda de los distintos perfiles profesionales sobre aspectos relativos a la gestión de emociones⁵⁹, los cuidados⁶⁰ y el devenir diario en los centros.⁶¹

Las acciones formativas impartidas en cada uno de los Centros han sido las siguientes:

Cursos en CRPM “Los Leones”		Participantes			Categorías Profesionales
		Hombres	Mujeres	Total	
1	Bienestar Emocional	2	35	37	Todas
2	CoVir: Cuidados a personas...	2	22	24	Todas

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

⁵⁷ Las acciones formativas por Centros han sido las siguientes: Los Leones (14); Santa Bárbara (16); Parra Grossi (9); San Rafael (12); San José (12) Y Virgen de Consolación (6). En Padres Paúles y habida cuenta que abrió sus puertas en Noviembre de 2021, no se organizó formación específica aunque sus profesionales si han participado en las organizadas desde los SS CC o en webinars.

⁵⁸ En las que se abordaron contenidos que versaban sobre “*Bienestar emocional de las personas que viven y trabajan en residencias de personas mayores en el contexto de la COVID 19*”; “*CoVir: Cuidados a personas con COVID 19 que viven en residencias de personas mayores*”; “*Diseño de un Plan de Contingencia frente a la COVID – 19 en residencias de personas mayores*”; “*Medidas básicas de prevención y protección frente a la COVID-19 en residencias de personas mayores*”; “*Sistema de detección y notificación de casos de COVID-19 en residencias de personas mayores y otros centros sociosanitarios*”; “*Gestión práctica de emociones en tiempos de coronavirus*” y “*Planes de Humanización*”.

⁵⁹ Con cursos sobre “*Medidas de acompañamiento y apoyo al final de la vida de personas que viven en RPM*”; “*Intervención Psicoafectiva en Geriatría: Humanización*”, “*Creando lugares para vivir. La atención centrada en la Persona en RPM*”, y “*El futuro de los cuidados en la atención a las personas dependientes*”.

⁶⁰ Fundamentalmente sobre “*Ergonomía postural y prevención de lesiones en RPM*” y “*Mejorando la atención sanitaria en centros asistenciales*”

⁶¹ En los que se abordó tanto la “*Selección de Personal. Convenio Colectivo de Atención a la Dependencia*” como la “*Igualdad y Perspectiva de género en el ámbito de la atención sociosanitaria*”, la “*Planificación de Menús y Dietas especiales*”, “*Gestión de Alérgenos. Planificación de Menús y Dietas Especiales*”; “*Formación para el mantenimiento higiénico-sanitario de instalaciones de riesgo en la transmisión de legionelosis*”, “*Manipulación de alimentos de mayor riesgo*” y, como cada año, sobre “*Planes de emergencia: Autoprotección, simulacros*” que suele concitar el interés de la inmensa mayoría de los integrantes de la plantilla.



Plan de Igualdad 2022-2026

3	Medidas prevención COVID en CRPM	7	23	30	Todas
4	Medidas de acompañamiento y apoyo	2	22	24	Todas
5	Sistema detección y notificación COVID	2	21	23	Área Asistencial
6	Gestión práctica de emociones	0	3	3	Área Asistencial
7	Plan de Humanización	2	22	24	Todas
8	Ergonomía postural	2	22	24	Todas
9	Simulacro brote COVID	8	46	54	Todas
10	Plan de Humanización	6	34	40	Todas
11	Planificación menús y dietas especiales	0	10	10	SG y PAD
12	Intervención psicoafectiva: Humanización	7	46	53	Todas
13	Manipulación alimentos mayor riesgo	0	9	9	SG y PAD
14	Igualdad y Perspectiva de género...	0	1	1	Mando Intermedio
Resumen		40	316	356	Todas

Cursos en CRPM "Parra Grossi"		Participantes			Categorías Profesionales
		Hombres	Mujeres	Total	
1	Bienestar Emocional	2	15	17	Todas
2	Gestión emergencias en P.A.P.	3	13	16	Todas
3	Formación para personal SS.GG.	0	1	1	Serv. Generales
4	Form. por puesto y medidas emergencia	2	4	6	Todas
5	Gestión Plan de Autoprotección.	2	15	17	Todas
6	Simulacro de incendios	2	7	9	Todas
7	Planificación menús y dietas especiales	0	4	4	SG y PAD
8	Intervención psicoafectiva: Humanización	0	26	26	Todas
9	Igualdad y Perspectiva de género...	0	1	1	Cuadro Intermedio
Resumen		24	186	210	Todas

PAGE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

Cursos en CRPM "Santa Bárbara"		Participantes			Categorías Profesionales
		Hombres	Mujeres	Total	
1	Mejorando atención sanitaria	0	2	2	Enfermería
2	Gestión Plan de Autoprotección.	4	26	30	Todas
3	Bienestar Emocional	3	26	29	Todas
4	Creando lugares para vivir: ACP	0	3	3	PAD



Plan de Igualdad 2022-2026

5	Cuidados a personas COVID en CRPM	0	3	3	PAD
6	Plan contingencia frente COVID. CRPM	1	7	8	Todas
7	Medidas de acompañamiento y apoyo	0	3	3	PAD
8	Medidas prevención COVID en CRPM	0	2	2	Todas
9	Recuperación nutricional y funcional	0	3	3	PAD
10	Sistema detección y notificación COVID	0	3	3	PAD
11	Planificación menús y dietas especiales	0	7	7	SG y PAD
12	Intervención psicoafectiva: Humanización	2	9	11	Todas
13	Manipulación alimentos mayor riesgo	3	13	16	SG y PAD
14	Mantenimiento higiénico sanitario...	1	0	1	Mantenimiento
15	Simulacro incendio	3	6	9	Todas
16	Igualdad y Perspectiva de género...	0	1	1	Cuadro Intermedio
Resumen		17	114	131	Todas

Cursos en CD "V. Consolación"		Participantes			Categorías Profesionales
		Hombres	Mujeres	Total	
1	Formación por puesto. Emergencias	0	5	5	Todas
2	Simulacro de incendios	0	5	5	Todas
3	Selección Personal y Convenio Sector	0	3	3	Todas
4	Planificación menús y dietas especiales	0	1	1	Cocina
5	Manipulación alimentos mayor riesgo	0	5	5	SG y PAD
6	Intervención psicoafectiva: Humanización	0	7	7	Todas

PAGE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

Cursos en CRPM "San José"		Participantes			Categorías Profesionales
		Hombres	Mujeres	Total	
1	Acompañamiento final vida	0	1	1	Psicóloga
2	Mejorando atención sanitaria...	0	2	2	Enfermería
3	Gestión Plan de Autoprotección.	9	44	53	Todas
4	Bienestar Emocional	3	8	11	Todas
5	Selección Personal y Convenio Sector	1	2	3	Todas
6	Trato humanizado	0	4	4	PAD
7	Plan contingencia frente COVID. CRPM	1	10	11	Todas
8	Medidas de acompañamiento y apoyo...	2	9	11	PAD
9	Cuidados a personas COVID en CRPM	5	17	22	PAD



Plan de Igualdad 2022-2026

10	Medidas prevención y protección COVID	3	8	11	Todas
11	Biofilm en heridas crónicas	1	4	5	Sanitarios
12	Igualdad y Perspectiva de género...	0	1	1	Cuadro Intermedio
	Resumen	32	130	162	Todas

Cursos en CRPM "San Rafael"		Participantes			Categorías Profesionales
		Hombres	Mujeres	Total	
1	Bienestar emocional y trato humanizado	0	3	3	PAD
2	Mejorando atención sanitaria...	0	4	4	Enfermería y PAD
3	Gestión Plan de Autoprotección.	2	24	26	Todas
4	El futuro de los cuidados a P. Mayores	1	2	3	Todas
5	Selección Personal y Convenio Sector	1	2	3	Todas
6	Planificación de menús y dietas espec.	1	5	6	PSG y PAD
7	Intervención psicoafectiva: Humanización	3	27	30	Todas
8	Manipulación alimentos mayor riesgo	1	12	13	PSG y PAD
9	Simulacro de incendio y gas	1	13	14	Todas
10	Plan contingencia frente COVID. CRPM	2	6	8	Todas
11	Prevención y control COVID en CRPM	1	8	9	Todas
	Resumen	13	106	119	Todas

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

De modo que, a nivel global, podríamos resumirlo como se refleja en el siguiente cuadro, lo cual nos permitiría afirmar que cada curso tuvo una participación media de 14,8 participantes, que en el 80 % de los casos eran mujeres

Centro	Cursos	Participantes	Media % Hombres	Media % Mujeres
Los Leones	14	356	35	49
Parra Grossi	9	210	29,5	56
Santa Bárbara	16	131	26,5	26,3
V. Consolación	6	26	0	71,5
San José	12	162	29,5	24,5
San Rafael	11	119	40	35,6
	68	1004	32	43,8



Anexo II | Protocolo de Prevención del Acoso en el entorno laboral

ÍNDICE

1.- DECLARACION DE PRINCIPIOS.

2.- MARCO LEGAL.

3.- CONCEPTOS.

3.1.- *Acoso discriminatorio.*

3.2.- *Acoso moral o mobbing.*

3.3.- *Acoso sexual.*

3.4.- *Acoso por razón de sexo.*

3.5.- *Tipología de comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.*

4.- INVESTIGACION Y PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR ACOSO.

4.1.- *Fase Preliminar.*

4.2.- *Procedimiento Formal.*

4.3.- *Medidas cautelares.*

5.- COMISION INSTRUCTORA

5.1.- *Normas Básicas de funcionamiento de la Comisión.*



5.2.- Comunicación de la Decisión.

5.3.- Sanciones.

1.- DECLARACION DE PRINCIPIOS.

Se redacta y aprueba este protocolo, en el que se contemplan cuantas conductas, en el ámbito del devenir diario de esta entidad, pudieran entenderse como vejatorias contra los derechos fundamentales de las personas, como expresión del deseo de la Fundación Cuidar y Curar tanto de prevenir como de evitar cualquier agresión a la dignidad personal y/o profesional, la libertad y los derechos fundamentales de cuantas personas nos integramos en ella, a las que queremos garantizarles un ámbito libre de cualquier tipo de acoso, basado en tres principios irrenunciables para todas las personas trabajadoras y voluntarias:

- El derecho a recibir un trato respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo con medidas de prevención y protección frente a los riesgos que puedan originar tanto daños físicos como deterioro en la salud psíquica.

Para ello directivos, plantilla y voluntarios de la Fundación asumimos los siguientes principios:

1.- Evitaremos las palabras, actos, gestos o comportamientos de naturaleza sexual no deseados por el/la destinatario/a.

2.- Respetaremos la diversidad y pluralidad que caracteriza a nuestra sociedad, evitando manifestaciones, comentarios o chistes que puedan tener un matiz peyorativo hacia determinados colectivos o minorías, por razón de su raza, religión, creencias, sexo u orientación sexual, discapacidad...

3.- Promoveremos el derecho a un ambiente correcto de respeto en nuestro ámbito de actuación, sustentado en los valores de igualdad de trato, dignidad y libre desarrollo de la personalidad de cada uno y, consiguientemente, no se permitirán las expresiones y los modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1



4.- Propiciaremos la integración de todos y no toleraremos actitudes, conductas o comportamientos tendentes a ignorar, aislar o impedir el desarrollo personal de ningún profesional o voluntario.

5.- Garantizaremos el derecho a la reputación laboral o personal y por ello no admitiremos ni comportamientos que busquen ridiculizar a nadie, ni la difusión de comentarios con ánimo desfavorable o injurioso hacia cualquier persona que se integre en nuestra entidad.

6.- Procuraremos que toda acción correctiva encaminada a reconducir conductas por actos o acciones inadecuadas en el desempeño laboral se hagan, en la medida de lo posible, de una manera reservada y discreta.

De otra parte, conscientes que todos tenemos el derecho de denunciar cualquier situación de acoso y el deber de respetar la dignidad de los demás, el presente protocolo no solo contempla medidas preventivas de formación, información y sensibilización para ello sino que, además, recoge el procedimiento objetivo a seguir ante denuncia de cualquier supuesto acoso en aras a ofrecerle una respuesta con todas las garantías legales.

PA-
GE
V-
ME
RO
EFO
RM
AT 1

2.- MARCO LEGAL.

- Constitución Española.
- Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre. (BOE de 24 de Octubre).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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. BOE número 57, de 7 de marzo de 2019.

3.- CONCEPTOS.

En nuestro ámbito de actuación y motivados por conductas o comportamientos tendentes a crear un entorno intimidatorio, de discriminación y/o que atente contra los derechos fundamentales o la integridad física y moral de cuantos nos integramos en la Fundación, pueden producirse cuatro tipos de acoso

3.1.- **Acoso discriminatorio**, entendiendo como tal toda conducta no deseada, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial,



orientación sexual...) dirigida a vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

Sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán conductas de acoso discriminatorio las observaciones sugerentes, los chistes y comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora.

3.2.- Acoso moral o mobbing. Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento que, con independencia de su causa u origen, hace que una o más personas, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, de forma verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo, buscan la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de un trabajador/a, intentado someterle emocional y psicológicamente para anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente tanto a la persona en cuestión como a su entorno laboral.⁶²

Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado e en unión de varios de ello

- El aislamiento, rechazo, restricción o prohibición de comunicarse con jefes y compañeros.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo, designándole tareas por debajo o muy por encima de sus calificaciones o habilidades. No asignar ningún tipo de trabajo.
- La violencia verbal, demostrando desconsideración profesional ante terceros (resto de la plantilla, voluntarios, residentes, proveedores, familiares, etc...)
- Realizar críticas constantes a la vida privada.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Atacar las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- Difundir rumores falsos o difamación de la persona.
- Realizar maltrato físico.

3.3.- Acoso sexual, en los términos recogidos por el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, entendiéndose como tal cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga e

⁶² Dicho acoso puede producirse, según hemos expuesto tanto de forma vertical (de un/una superior/a hacia un subordinado/a o viceversa), pero también de forma horizontal (entre compañeros/as de trabajo sin dependencia jerárquica entre sí o incluso por parte de terceros).

el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona⁶³.

3.4.- **Acoso por razón de sexo**, en los términos recogidos por el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo que contribuye al mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo

3.5.- Tipología de los **actos y comportamientos** que pueden considerarse como **acoso sexual o por razón de sexo**

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, reseñamos a continuación algunas conductas que, de forma directa o en combinación con otras, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

Conductas Verbales

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Llamadas telefónicas de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o insinuaciones de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.

Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseables e inoportunas.

- Toda agresión sexual.

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

⁶³ Puede producirse por parte de un/una superior/a hacia su subordinado/a o por parte de un subordinado/a a un/una superior/a, pero también entre compañeros/as, todos estos pudiendo ser del propio centro como de otro e incluso por parte de terceros, tales como voluntarios o proveedores.



Conductas No Verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.
- Toda agresión sexual.

Tipología de acoso por razón de sexo.

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas de otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Cualquier conducta censuradora o discriminatoria motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual por razón de sexo.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.



- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la forma profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Acoso con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación, así como la frecuente utilización de comentarios descalificadores, basados en generalizaciones ofensivas para las personas, que impliquen una minusvaloración sistemática de sus capacidades en el desempeño de sus funciones laborales.

Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir, deliberadamente, su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- Denegarle, arbitrariamente, permiso o licencias a las que tiene derecho.
- Cualquier conducta hostigadora motivada en el ejercicio por parte de una persona de derechos derivados de su condición sexual ,como, por ejemplo, los derivados de asunción de cargas familiares que habitualmente sean asumidas por las mujeres.

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista.

- Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro d éstas, los grupos más vulnerables son:

-Mujeres solas o con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas)



-Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.

-Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.

-Mujeres con discapacidad.

- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.

- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

- Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de las mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.
- Personas LGTBI (Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, etc...).

4.- INVESTIGACION Y PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR

ACOSO.

En el caso que cualquier directivo/a, trabajador/a o voluntario/a de la Fundación sienta que está siendo objeto de acoso o lo sospeche ocurra sobre un/a compañero/a y con el fin de garantizar tanto sus derechos a la queja como a la confidencialidad, podrá hacer uso del procedimiento de actuación que reflejamos a continuación.

Con todo, creemos oportuno reseñar que la utilización del presente protocolo no le impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales que considere necesarias para defender sus derechos.

La persona demandante se dirigirá por correo electrónico a la dirección: canaldenuncias@fundacioncuidarycurar.org utilizando para ello el anexo destinado a tal fin en el que detallará los datos de quién denuncia, -la denuncia no puede ser anónima-, la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso⁶⁴.

A partir de ahí, la Comisión Instructora una vez recepcionada la documentación, procederá oportunamente al estudio de la denuncia recibida, conforme se determina en el presente Protocolo.

4.1.- Fase Preliminar.

⁶⁴ Según la legislación vigente, quien presenta la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada deberá probar que no ha existido tal discriminación.

Está constatado que, en muchas ocasiones, manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para solucionar el problema, de ahí que planteemos esta fase preliminar como una forma rápida y eficaz para ello.

Recibida la denuncia, la Comisión instructora designará a dos de sus integrantes⁶⁵ para que se entrevisten con las partes implicadas y busquen una solución aceptada por las partes.

En el plazo de quince días elaborará un informe con el resultado de la instrucción, cerrando el proceso bien porque se haya conseguido la mediación entre las partes como si se considera que no existe acoso en el entorno laboral⁶⁶.

Caso contrario, informará al Patronato y se abrirá el procedimiento formal, disponiendo de dos días para notificarlo, mediante la entrega de la denuncia, a fin de que pueda defenderse, a la persona denunciada⁶⁷. En el mismo plazo será igualmente preceptivo que se entreguen copia del informe de conclusiones de la fase preliminar tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

4.2.- Procedimiento Formal.

Iniciada la fase formal, la Comisión Instructora acordará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a las partes, testigos y cuantas personas estimen puedan ayudar al fin propuesto⁶⁸. Todos serán advertidos del deber de guardar confidencialidad tanto sobre su intervención como sobre el procedimiento que se está desarrollando.

En el plazo de un mes desde que se convocó a la Comisión esta deberá concluir sus trabajos con un informe en el que se recogerán las conclusiones

⁶⁵ Uno de ellos deberá ser de los propuestos por la Fundación y el otro de entre los propuestos por la parte sindical.

⁶⁶ En caso de no considerarse la situación denunciada como acoso en el entorno laboral, la persona denunciante puede recurrir a los órganos legales que estime.

⁶⁷ En aras de preservar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción del expediente y la declaración independiente de los testigos, de la documentación a entregar por la comisión instructora se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de testigos propuestos por la Comisión instructora o por la persona denunciante

⁶⁸ Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, la Comisión Instructora, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a.



alcanzadas y la propuesta a los órganos competentes de las medidas disciplinarias a adoptar.⁶⁹

En la propuesta se recogerán las medidas correctoras y sancionadoras que se consideren oportunas conforme a lo dispuesto en el Régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador/a según el convenio colectivo⁷⁰, o según el Reglamento de Voluntariado cuando alguna de las partes pertenezca a éste.

Si no se constatasen situaciones de acoso o no fuese posible la verificación de los hechos, se propondrá el archivo del expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria. Y, en su vista, si se determinase que las acusaciones eran infundadas, se tomarán medidas que irán desde una disculpa por escrito hasta las establecidas por el código penal en casos de injurias y calumnias, entre otras que puedan establecerse por la Fundación.

La resolución podrá recoger, así mismo, tanto medidas orientadas a la protección de la víctima del acoso como otros mecanismos de apoyo y acompañamiento para dichas personas.

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

4.3.- Medidas cautelares.

En el supuesto que fuese necesario, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrán adoptar cuantas medidas cautelares se consideren oportunas. Dichas medidas pueden ir desde la segregación de los espacios de trabajo hasta, incluso, la suspensión de empleo de la persona acosadora. De cualquier forma, dichas medidas en ningún caso podrán suponer perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni una modificación sustancial de las mismas. Del mismo modo, la Fundación ofrecerá ayuda psicológica a la presunta víctima en el supuesto que ésta los requiriese.

5.- COMISION INSTRUCTORA DE LOS CASOS DE ACOSO.

⁶⁹ En casos excepcionales y así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales o supuestos análogos el plazo se podrá ampliar por el tiempo necesario para ello, con un máximo de tres meses.

⁷⁰ En cualquier caso, si se tratase de una falta muy grave, el artículo 54.g) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007, contempla que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen causa de despido.

Como queda expuesto la responsable de investigar, estudiar y valorar los supuestos acosos que se produzcan en el seno de la Fundación será la Comisión instructora que se nombrará para cada en concreto y estará compuesta por un máximo de cuatro personas de las que dos se designarán por el Patronato de la Fundación y

otras dos por la representación sindical del Centro⁷¹ en el que se haya producido aquella.

Constituida la Comisión y notificada la misma tanto a denunciante como a denunciado estos dispondrán de dos días hábiles para formular la recusación de los mismos en los supuestos que existiese relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica o cualquier otro tipo de relación respecto de los afectados que pudieran hacer dudar sobre su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedando automáticamente invalidado para formar parte en la Comisión.

5.1.- Normas básicas de funcionamiento de la Comisión.

Durante su actuación, la Comisión tendrá acceso a toda la información y documentación que considere necesaria para la resolución de la denuncia, encargándose asimismo de realizar el seguimiento de cuantas medidas adopten hasta el cierre de la denuncia.

Tanto de la Constitución de la Comisión Instructora como de todas las actuaciones que lleve a cabo se documentarán por escrito, levantando acta de todas sus reuniones.

Las declaraciones o testimonios se suscribirán por quienes las hubieren realizados.

Los distintos documentos que compongan la instrucción se codificarán de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.

Del estudio de la denuncia, en base al informe previo de conclusiones que elaborarán los dos miembros designados para ello, se decidirá si se abre la fase preliminar. Iniciada esta, procederán a entrevistar a las personas implicadas⁷² así como a elaborar el preceptivo informe con el resultado de la instrucción en base al cual se acordará el inicio del procedimiento formal en el que, llegado el caso, se podrá recurrir a especialistas externos contratados ex profeso para ello.

⁷¹ Si hubiese personal voluntario implicado, uno de los dos representantes de la parte social deberá ser, necesariamente, un representante del organismo que coordine la labor de estos o los represente.

⁷² De dichas declaraciones se les dará copia a cada declarante.



Plan de Igualdad 2022-2026

Al finalizar sus trabajos la Comisión elaborará un informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso que contendrá la identificación de las partes involucradas, testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a las que llegaron las personas investigadoras así como las medidas y sanciones que se proponen, para comunicar, a los órganos competentes de llevarlas a cabo.

En cualquier caso, las decisiones y las resoluciones que emanen de dicha comisión se adoptarán por unanimidad si bien, caso que se produzca algún tipo de desacuerdo, se podrá hacer una exposición recogiendo dichas discrepancias

La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la Secretaría General de la Fundación.

5.2.- Comunicación de la Decisión.

El informe elaborado por la Comisión se remitirá al Patronato de la Fundación quién dará conocimiento tanto al Comité de empresa como a la parte denunciante y denunciada a las que concederá 5 días hábiles como plazo de alegaciones.

Recibidas las alegaciones se volverá a convocar la Comisión a fin de que elabore tanto su informe definitivo como la propuesta de medidas disciplinarias que, en función de la gravedad del acoso, como se recoge en el apartado siguiente, irán desde una amonestación por escrito hasta una suspensión temporal o definitiva de la relación laboral.

En el supuesto que el informe determinase que no ha existido acoso, tanto el/la denunciante como la persona denunciada, podrán solicitar un cambio de puesto.

5.3.- Sanciones.

Sin perjuicio que se acuerde dar traslado a la Inspección de Trabajo o se adopten acciones legales tanto por parte de la Fundación como por la víctima frente a quién incurra en cualquier conducta de acoso.

En el ámbito de los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos ante el acoso, en función de la gravedad de las conductas, con carácter general, las sanciones disciplinarias que se contemplan son las siguientes:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



- Traslado a centro de trabajo en localidad distinta durante un periodo determinado de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un periodo de tiempo.

En cualquier caso, a la hora de valorar la magnitud de las conductas, se deberá tener en cuenta la posible existencia de circunstancias agravantes tales como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, etc...
- En los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo se ha de tener en cuenta que el artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que la persona hallada culpable hubiera cometido el hecho prevaleándose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de edad, enfermedad o situación.

PAGE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



FORMULARIO DE DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre:

DNI:

Centro:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre:

Centro:

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

TIPO DE DENUNCIA

☐

Acoso Discriminatorio.

☐

Acoso moral o mobbing.

☐

Acoso sexual.

☐

Acoso por razón de sexo.

☐

Otras situaciones de acoso.

DESCRIPCION DE LOS HECHOS DENUNCIADOS.

PRESENTACION DE PRUEBAS

☐

SI

☐

NO



Prueba documental consistente en:

Prueba testifical consistente en:

En, _____ a ____ de _____ de 2.02__

Fdo: _____

Anexo III | Evaluación y Seguimiento del P. I.

C-1.- Cuestionario para el Seguimiento

En relación a los datos:

- ✓ ¿Están claros?
- ✓ ¿Son coherentes o se contradicen?
- ✓ En caso de contradicción, ¿en qué sentido?
- ✓ ¿Faltan datos?

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

En relación a las medidas:

- ✓ ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto?

En relación a la implementación:

- ✓ En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ✓ ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción?
- ✓ ¿Hay retrasos importantes? ¿desajustes?
- ✓ ¿Qué incidencias se han detectado?
- ✓ ¿Cómo se han solucionado?
- ✓ ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ✓ ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ✓ ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?



- ✓ Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ✓ ¿Se ha cumplido el calendario?
- ✓ ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- ✓ En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas?
- ✓ ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad?
- ✓ ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- ✓ En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la Fundación? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

C-2.- Cuestionario de Evaluación para la Comisión de Seguimiento

Este cuestionario será cumplimentado por la comisión de seguimiento, o personas designadas para realizar la evaluación, para servir de reflexión y posible corrección del proceso y objetivos del Plan de Igualdad. Constituye, por tanto, una de las fuentes de información que se utilizarán para la elaboración negociada del informe de evaluación del Plan⁷³

PA-
GE-
V-
ME-
RO-
EFO-
RM-
AT-1

Sexo	
¿Formas parte de Representación Legal de trabajadores/as?	
Fecha:	

¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido? 0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la Fundación?
¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la Entidad y su cultura?

⁷³ Fuente: Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las mujeres.



¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?
En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?
¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:
¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado
¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:
¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad?
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan?
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?
¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?
¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?



Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora

C-3.- Cuestionario de Evaluación para la Plantilla

En la Fundación Cuidar y Curar estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad. Para ello hemos preparado el cuestionario⁷⁴ que se inserta a continuación, de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, en el que agradeceríamos nos diese respuesta a una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con tu percepción sobre la implantación del Plan de Igualdad.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

De todas formas, gracias de antemano por tu colaboración.

PA-
GE
V-
ME-
RO
EFO
RM
AT 1

Sexo	
Edad	
Antigüedad	
Puesto	
Número de Hijos/as	
Personas dependientes a tu cargo	
Fecha	

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la Fundación con el Plan de Igualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		

⁷⁴ Fuente: Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las mujeres.



Plan de Igualdad 2022-2026

▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	☐	☐
▪ mejorar políticas de conciliación en la Entidad?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la Fundación?	☐	☐
▪ aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?	☐	☐
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	☐	☐
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	☐	☐
▪ equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?	☐	☐
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	☐	☐
▪ tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?	☐	☐
▪ otras?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?	☐	☐
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?	☐	☐
¿Has recibido formación sobre igualdad?	☐	☐
¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?	☐	☐
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?	☐	☐
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		
¿Nos dejas tus sugerencias?		



--

C-4.- Cuestionario de Evaluación para **Personal Directivo**

Puesto	
Antigüedad	
Sexo	
Edad	

PA-
GE-
V-
ME-
RO-
EFO-
RM-
AT-1

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la Fundación con el Plan de Igualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la Fundación?	☐	☐
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐



	Sí	No
¿Crees que las decisiones que se toman en la entidad son analizadas para conocer el impacto de género que producen?	☐	☐
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones de la Fundación? Positivamente: Indicar cuáles Negativamente: Indicar cuáles	☐ ☐	☐ ☐
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?	☐	☐
¿Consideras que ha aportado valor a la Fundación o a tu área de responsabilidad?	☐	☐
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?	☐	☐
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de conciliación en la Fundación?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la Fundación?	☐	☐
▪ aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?	☐	☐
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	☐	☐
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	☐	☐
▪ equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?	☐	☐
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	☐	☐
▪ que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?	☐	☐
▪ otras? Indicar cuáles	☐	☐
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?		



	Sí	No
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		
¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?		

I-1.- Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad

Entidad	Fundación Cuidar y Curar
Periodo de referencia:	
Periodo de análisis:	
Fecha del informe:	
Órgano:	

PA-
GE-
V-
ME-
RO-
EFO-
RM-
AT 1

El informe de evaluación se ha de realizar conforme a los siguientes ítems:

a) Información de los resultados por cada una de las áreas de actuación. Para ello se han de realizar las fichas de seguimiento, así como los datos resultantes relativos a niveles de ejecución, cumplimiento de planificación y consecución de objetivos.

b) Sobre el proceso de implantación, se ha de contener la información relativa a la adecuación de los recursos asignados, dificultades o resistencias encontradas así como las soluciones debidamente adoptadas.

c) Información sobre impacto donde se recogerán los avances en la consecución de los objetivos marcados por el Plan de Igualdad, los cambios gerenciales y fundacionales y las correcciones de desigualdades percibidas.



d) En las conclusiones se ha de recoger tanto una valoración general del proceso de implantación como las modificaciones de medidas o adopciones de otras necesarias para el seguimiento.

I-2.- Informe de Evaluación del Plan de Igualdad

Entidad	Fundación Cuidar y Curar
¿Evaluación número?	
Periodo de referencia:	
Periodo de análisis:	
Fecha del informe:	
Órgano:	

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

El informe de evaluación se ha de realizar conforme a los siguientes ítems:

a) Información de los resultados por cada una de las áreas de actuación. Se ha de informar sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas. Resumen de los datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación y consecución de objetivos. Aportar también conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, personal de dirección y plantilla, así como una valoración general del periodo de referencia (con los resultados más destacadas de la ejecución del plan hasta el momento, explicando por qué no se han realizado y medidas correctoras previstas).

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐



Plan de Igualdad 2022-2026

Nivel de obtención de resultados esperados	☐	☐	☐
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	☐	☐	☐
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	☐	☐	☐
Situación del nivel de compromiso de la Fundación con la igualdad	☐	☐	☐

b) Sobre el proceso de implantación, se ha de contener la información relativa a la adecuación de los recursos asignados, dificultades o resistencias encontradas así como las soluciones debidamente adoptadas.

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	☐	☐	☐
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	☐	☐	☐
El presupuesto previsto ha sido	☐	☐	☐
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	☐	☐	☐

PAGE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

c) Información sobre impacto donde se recogerá en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la Fundación.

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la Fundación?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la	☐	☐	☐



plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la Fundación?	☐	☐	☐

d) En las conclusiones se ha de recoger tanto una valoración general del proceso de implantación como las propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

F-1.- Ficha de seguimiento de las **Medidas**

Medida	
Fecha Seguimiento	
Responsable	
Fecha implantación	
Descripción detallada de la medida	
Indicadores de seguimiento	

PAGE
V-
ME
RG
EFO
RM
AT 1

INDICADORES DE RESULTADOS

Nivel de Ejecución		Pendiente		En ejecución		Finalizada
---------------------------	--	-----------	--	--------------	--	------------



INDICADORES DE RESULTADOS	
Indicar motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente. (subráyese lo que proceda)	Falta de Recursos Humanos
	Falta de Recursos Materiales
	Falta de tiempo
	Falta de participación
	Descoordinación con otros departamentos.
	Desconocimiento del desarrollo
	Otros motivos (especificar)

INDICADORES DE PROCESOS	
Adecuación recursos asignados	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones aportadas (en su caso)	

PAGE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

INDICADORES DE IMPACTO	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de ejecución de la medida	



OBSERVACIONES	
Uno	
Dos	

Fuente: Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las mujeres.

En Dos Hermanas (Sevilla) a 16 de Junio de 2022

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

J. L.Rodríguez Carrascoso
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Fca. Blánquez Lara
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Eduardo Vera Martín.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Gabriel Almagro M O.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Isabel Díaz Ortega
CCOO

Fdo: Elena Vázquez Glez.
CCOO



**Fundación
Cuidar y
Curar**

Plan de Igualdad 2022-2026

Fdo: Virginia Alameda Jiménez
Representación Federal UGT

Fdo: Paula Sáenz Vera
Representación Federal CCOO

Fdo: Juan L. Cámara Illana.
UGT Secretario

Fdo: Juana Rodríguez Pastor.
FCC. Presidenta de la Mesa

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

Anexo **IV** | **A**ctas **C**omisión **N**egociadora del **P. I.** **Acta nº 1**

Acta de constitución y aprobación del Régimen de Funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Fundación Cuidar y Curar.

En Dos Hermanas (Sevilla) a 17 de marzo de 2022

Reunidos:

Por una parte y en **representación de la Fundación:**

Gabriel Almagro Montes de Oca, Secretario Patrono

Eduardo Vera Martín, Director Relaciones Institucionales



José Luis Rodríguez Carrascoso, Director Residencia

Francisca Blánquez Lara, Gobernanta

Juana Rodríguez Pastor, Directora Residencia

Por otra parte y en **representación de las trabajadoras/es:**

Isabel Díaz Ortega, Representante del Comité de Empresa del Centro San José en San Fernando Cádiz (CC.OO.)

Elena María Vázquez González, Representante del Comité de Empresa del Centro Parra Grossi de Ronda en Málaga (CC.OO.)

Juan Luis Cámara Illana, Representante del Comité de Empresa del Centro Los Leones de Marmolejo en Jaén (UGT)

Virginia Alameda Jiménez, Representación Federal de UGT por aquellos Centros que no cuentan con Comité de Empresa

Paula Sáenz Vera, Representación Federal de CC.OO por aquellos Centros que no cuentan con Comité de Empresa.

Al objeto de constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Fundación Cuidar y Curar, con domicilio social en Avenida de España, número 12 de la ciudad de Dos Hermanas, 41071 (Sevilla) y en cumplimiento

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

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

FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

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

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su



implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Aquellas otras que le sean atribuibles por normativa o por el convenio colectivo que le es de aplicación.

RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidenta, de entre sus integrantes, a Juana Rodríguez Pastor y Secretario a Juan Luis Cámara Illana.

Serán funciones de la Presidencia:

Convocar, presidir y moderar las reuniones, además de asumir la representación de esta Comisión además de cualquier otra función o atribución que contemple la normativa que le es de aplicación

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

Serán funciones de la Secretaría:

Levantar actas de cuantas reuniones se celebren, así como convocar con el VºBº de la Presidenta las reuniones, además de cualquier otra función o atribución que contemple la normativa que le es de aplicación

Así mismo, esta Comisión designa por unanimidad otorgar a Gabriel Almagro Montes de Oca cuantas competencias le fueran necesarias para la tramitación en el REGCON y/o cualquier otro órgano de registro, del Plan de Igualdad.

REUNIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La comisión acuerda reunirse al menos con periodicidad mensual y estableciéndose en cada reunión la fecha de la próxima, así como el orden del día con los asuntos a tratar de negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

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



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

Finalmente se fija la fecha de la próxima reunión para el jueves 7 de abril, a las 12'00 horas mediante enlace telemático que oportunamente se hará llegar a los integrantes de la mesa.

ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de la Comisión Negociadora para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

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

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

cualquier caso de desacuerdo se optará por el arbitraje extrajudicial del SERCLA

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

CONFIDENCIALIDAD

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

PAGE
V-
ME
RG
EFO
RM
AT 1



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

SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN NEGOCIADORA

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

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

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

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13'20 horas del 17 de marzo de 2022.

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

Fdo: José L. Rodríguez C.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Fca. Blánquez Lara
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Eduardo Vera Martín.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Gabriel Almagro M O.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Isabel Díaz Ortega
CCOO

Fdo: Elena Vázquez Glez.
CCOO

Fdo: Virginia Alameda Jiménez
Representación Federal UGT

Fdo: Paula Sáenz Vera
Representación Federal CCOO

Fdo: Juan L. Cámara Illana.
UGT Secretario

Fdo: Juana Rodríguez Pastor.
FCC. Presidenta de la Mesa

Acta nº 2

Siendo las 12 horas del día 7 de abril de 2022, se reúne de forma telemática la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Fundación Cuidar y Curar, con la presencia de todos/as sus integrantes; a saber:

Por una parte y en representación de la Fundación:

Gabriel Almagro Montes de Oca, Secretario Patrono
Eduardo Vera Martín, Director Relaciones Institucionales
José Luis Rodríguez Carrascoso, Director Residencia
Francisca Blánquez Lara, Gobernanta
Juana Rodríguez Pastor, Directora Residencia.

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

De otra parte y en representación de las trabajadoras/es:

Isabel Díaz Ortega, Representante del Comité de Empresa del Centro San José en San Fernando Cádiz (CC.OO.)

Elena María Vázquez González, Representante del Comité de Empresa del Centro Parra Grossi de Ronda en Málaga (CC.OO.)

Juan Luis Cámara Illana, Representante del Comité de Empresa del Centro Los Leones de Marmolejo en Jaén (UGT)

Virginia Alameda Jiménez, Representación Federal de UGT por aquellos Centros que no cuentan con Comité de Empresa

Paula Sáenz Vera, Representación Federal de CC.OO por aquellos Centros que no cuentan con Comité de Empresa.

Toma la Palabra la Presidenta, la Sra. Rodríguez Pastor y se procede por parte del Secretario, el Sr. Cámara Illana, a la lectura del acta anterior, que es aprobada por mayoría absoluta de todos/as los/as integrantes.



Plan de Igualdad 2022-2026

Acto seguido toma la palabra la Señora Presidenta para exponer que, con carácter previo a esta convocatoria, las personas integrantes de esta Mesa han recibido un primer documento de trabajo para su estudio y valoración.

Por la representación sindical se expone tanto que se echa en falta una mayor concreción en algunos datos así como que se aporte el estudio de valoración de los puestos de trabajo y un mayor detalle en el registro retributivo. A este respecto, el Sr. Almagro Montes de Oca manifiesta que desde el departamento de Servicios Generales de la Entidad se ha aportado un primer bloque de datos "in ciernes", todavía no definitivo, que se completará y se enviará a la Mesa Negociadora con carácter previa a la sesión del próximo 28 de abril.

Abierto debate sobre la mecánica de trabajo de la Mesa de Negociación se acuerda la constitución de una subcomisión para que se haga la valoración del puesto de trabajo y se pueda aportar dicha documentación en el envío anteriormente descrito. Esta Subcomisión la constituyen: D. José Luis Rodríguez Carrascoso, D. Juan Luis Cámara Illana y Don Eduardo Vera Martín.

La Sra. Saénz Vera solicita que la documentación y los posibles correos de respuesta, se remitan con mayor antelación para su mejor estudio. Propuesta que se asume por parte la mesa.

Por último, se fija la próxima convocatoria para el jueves 5 de mayo a las 11 de la mañana, también de forma telemática, con el siguiente orden del día:

Lectura y aprobación, si procede, del acta anterior.

Estudio y negociación del diagnóstico.

Próximo calendario de actuaciones

Ruegos y preguntas.

Y sin otros asuntos que tratar, se da por concluida la Comisión, siendo las 12'45 horas del día 7 de abril de 2022

Fdo: José L. Rodríguez C.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Fca. Blánquez Lara
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Eduardo Vera Martín.
Fundación Cuidar y Curar

PAGE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



**Fundación
Cuidar y
Curar**

Plan de Igualdad 2022-2026

Fdo: Gabriel Almagro M O.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Isabel Díaz Ortega
CCOO

Fdo: Elena Vázquez Glez.
CCOO

Fdo: Virginia Alameda Jiménez
Representación Federal UGT

Fdo: Paula Sáenz Vera
Representación Federal CCOO

Fdo: Juan L. Cámara Illana.
UGT Secretario

Fdo: Juana Rodríguez Pastor.
FCC. Presidenta de la Mesa

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

Acta nº 3

Siendo las 11 horas del día 5 de mayo de 2022, se reúne de forma telemática la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Fundación Cuidar y Curar, con la presencia de:

Por una parte y en representación de la Fundación:

Gabriel Almagro Montes de Oca, Secretario Patrono

Eduardo Vera Martín, Director Relaciones Institucionales

José Luis Rodríguez Carrascoso, Director Residencia

Francisca Blánquez Lara, Gobernanta

Juana Rodríguez Pastor, Directora Residencia

Y por otra parte y en representación de las trabajadoras/es:



Plan de Igualdad 2022-2026

Isabel Díaz Ortega, Representante del Comité de Empresa del Centro San José en San Fernando Cádiz (CC.OO.)

Elena María Vázquez González, Representante del Comité de Empresa del Centro Parra Grossi de Ronda en Málaga (CC.OO.)

Virginia Alameda Jiménez, Representación Federal de UGT por aquellos Centros que no cuentan con Comité de Empresa

Paula Sáenz Vera, Representación Federal de CC.OO por aquellos Centros que no cuentan con Comité de Empresa.

Excusa la asistencia por motivos de convalecencia tras una intervención quirúrgica, Juan Luis Cámara Illana, representante del Comité de Empresa del Centro Los Leones de Marmolejo en Jaén (UGT). Por dicha razón ha pedido a Don Eduardo Vera Martín asuma, accidentalmente, las funciones de Secretario.

En esta sesión se encuentran, igualmente, presentes:

Manuel Buitrago Martínez, asesor por UGT en Planes de Igualdad

Isabel Márquez García, asesora por CC.OO. en Planes de Igualdad

La Sra. Presidenta da comienzo a la sección y se procede con el primer punto del orden del día, la lectura del acta de la sección anterior que se aprueba por unanimidad.

Seguidamente se procede con el segundo punto del orden del día, estudio y negociación del diagnóstico. En la fecha señalada, los/as integrantes de la mesa negociadora recibieron tanto el registro retributivo completo, como protocolo de selección de personal, un primer borrador de informe de auditoría retributiva, así como un documento con todos los datos tanto cualitativos como cuantitativos, desagregados por sexos y porcentajes, valoración de puestos de trabajo y toda la información exigida en la normativa que le es de aplicación para este Plan de Igualdad.

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

Los componentes de la mesa entablan el diálogo y se solicita la siguiente información a la Entidad:

-¿Existe presencia de trabajadores/as en el proceso de selección?

-¿Las personas que forman parte del proceso de selección cuentan con formación en Igualdad?

-En el Protocolo se habla de que la selección con parámetros de perspectiva de género ¿Se podrían facilitar estos?

-¿Se realiza formación en horario laboral?

-¿Se podría abundar en el punto de la difusión de las ofertas de empleo?

-También se solicita el documento de Registro Retributivo en Excel.



Plan de Igualdad 2022-2026

Al objeto de facilitar a los componentes de la Mesa de Negociación sus funciones, se mantiene la subcomisión de trabajo creada en la sesión anterior y que ha realizado la valoración de los puestos de trabajo para que esta Mesa pudiera negociarlo. Se le asigna a la misma un primer borrador de las posibles fichas de medidas para su negociación. Se solicita que la documentación se haga llegar a la mesa en torno al 12 de mayo.

Por último, se fija la próxima convocatoria para el viernes 20 de mayo a las 11 de la mañana, también de forma telemática, con el siguiente orden del día:

Lectura y aprobación, si procede, del acta anterior.

Estudio y negociación de la documentación recibida el jueves 12 de mayo.

Próximo calendario de actuaciones

Ruegos y preguntas

Y sin otros asuntos que tratar, se da por concluida la Comisión por la Sra. Presidenta, siendo las 12'00 horas del día 5 de mayo de 2022

Fdo: José L. Rodríguez C.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Fca. Blánquez Lara
Fundación Cuidar y Curar

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

Fdo: Gabriel Almagro M O.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Isabel Díaz Ortega
CCOO

Fdo: Elena Vázquez Glez.
CCOO

Fdo: Virginia Alameda Jiménez
Representación Federal UGT

Fdo: Paula Sáenz Vera
Representación Federal CCOO

Fdo: Eduardo Vera Martín.
Secretario acctal.

Fdo: Juana Rodríguez Pastor.
FCC. Presidenta de la Mesa

Acta nº 4

Siendo las 11 horas del día 20 de mayo de 2022, se reúne de forma telemática la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Fundación Cuidar y Curar, con la presencia de:

Por una parte y en representación de la Fundación

Gabriel Almagro Montes de Oca, Secretario Patrono

Eduardo Vera Martín, Director Relaciones Institucionales

José Luis Rodríguez Carrascoso, Director Residencia

Francisca Blánquez Lara, Gobernanta

Juana Rodríguez Pastor, Directora Residencia

Y por otra parte y en representación de las trabajadoras/es:

Isabel Díaz Ortega, Representante del Comité de Empresa del Centro San José en San Fernando Cádiz (CC.OO.)

Elena María Vázquez González, Representante del Comité de Empresa del Centro Parra Grossi de Ronda en Málaga (CC.OO.)

Virginia Alameda Jiménez, Representación Federal de UGT por aquellos Centros que no cuentan con Comité de Empresa

Paula Sáenz Vera, Representación Federal de CC.OO por aquellos Centros que no cuentan con Comité de Empresa.

Excusa la asistencia por motivos de convalecencia tras una intervención quirúrgica, Juan Luis Cámara Illana, Representante del Comité de Empresa del Centro Los Leones de Marmolejo en Jaén (UGT), razón por la cual continúa desarrollando, accidentalmente, las labores de Secretario quién suscribe.

Como sucediera en la sesión anterior, se encuentran presente también:

Manuel Buitrago Martínez, asesor por UGT en Planes de Igualdad

Isabel Márquez García, asesora por CC.OO. en Planes de Igualdad

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



Plan de Igualdad 2022-2026

La Sra. Presidenta da comienzo a la sesión y se procede a abordar el primer punto del orden del día, la lectura por parte del secretario accidental del acta de la sección anterior que se aprueba por unanimidad.

A continuación se procede por parte de la Sra. Presidenta al segundo punto del orden del día: *Estudio y negociación de la documentación recibida el jueves 12 de mayo*. La mesa negociadora ha recibido por correo electrónico para su análisis la siguiente documentación:

- ✓ Registro Retributivo en formato Excel y en formato PDF en 2 páginas.
- ✓ Respuesta escrita por parte del Patronato a través del Departamento de Recursos Humanos, de las cuestiones planteadas en la sesión anterior.
- ✓ Tres modelos de ofertas de trabajo realizadas por la Entidad
- ✓ Documento con todas las acciones formativas desarrolladas por la Fundación durante el ejercicio 2021.
- ✓ Protocolo de Prevención del acoso en el entorno laboral.
- ✓ Texto refundido del Plan de Igualdad, incluyendo la base jurídica, valoración de puestos de trabajo, diagnóstico y auditoría retributiva.
- ✓ Primer borrador con las fichas de medidas para su negociación y elaborado por la subcomisión creada ad hoc.

Tras comprobar la Presidencia que efectivamente todos/as los/as integrantes de la mesa han recibido la documentación señalada y la han estudiado oportunamente, se abre el diálogo y la negociación moderada por ésta y después del mismo se alcanza los siguientes acuerdos.

En relación al Protocolo de prevención del acoso en el entorno laboral se solicitan varias modificaciones: por un lado que se realicen algunas correcciones de redacción al observarse determinadas expresiones no redactadas en lenguaje inclusivo, aspecto que es asumido por el equipo de redacción; se señala así mismo la necesidad de que se dé de alta un dominio en la página WEB de la entidad desde el que se puedan articular las oportunas denuncias y que así se haga constar en el texto del Protocolo, cuestiones que así se acuerdan por la mesa de negociación. De otra parte, a petición de Paula Sáenz Vera, representante de CCOO por los centros en los que no existe RLPT, se solicita a la mesa para que se separe el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del relativo al acoso laboral, aspecto sobre el que se le contestó por parte de la Comisión redactora que se entendía tenía más sentido e iba más en consonancia con el espíritu del protocolo que abordase tipo de acoso susceptible de producirse en el entorno laboral y que el canal de denuncias fuese el mismo para todas ellas. Como así se consideró por todos los presentes, excepción hecha de la Señora Sáenz Vera.

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



Plan de Igualdad 2022-2026

Respecto a la necesidad de constituir una Comisión Instructora de las posibles denuncias y como quiera que se entendía que la Secretaría General de la Fundación no debería ser quién reciba las posibles demandas se dá por buena que la representación de la Fundación esté integrada por la Directora General, Doña Isabel María de la Paz Venegas García y el Director de Relaciones Institucionales, D. Eduardo Vera Martín, ambos de probada virtud, corroborada discreción y sigilo, formación e integridad. Por tanto se modifica el punto 4 de este protocolo, siendo esta comisión instructora y no la secretaria general, quien reciba las posibles demandas. Entendiendo que la Comisión debe ser paritaria, por parte del Secretario de la Fundación se solicitó a los RLPT de los Centros que en la próxima sesión nos comunicasen quien sería el representante por cada una de las centrales sindicales.

Iniciado el debate de las propuestas y ante las dudas planteadas por una componente de la mesa de negociación acerca de la aprobación del diagnóstico realizado por asentimiento mostrado por todas las personas asistentes en la sesión anterior, la Sra. Presidenta, al objeto de que no quepa ningún atisbo de duda y a pesar de entender la mayoría de la comisión que se dió por aprobada en la sesión anterior, propone someter nuevamente a votación la aprobación del estudio diagnóstico, valoración de puestos de trabajo y auditoría retributiva analizada en aquella sesión, realizándose para ello una votación nominal de la que resultan 8 votos positivos y 1 voto negativo, aprobándose consiguientemente por mayoría absoluta de los presentes.

Seguidamente la mesa aborda la negociación de las diferentes fichas con las medidas propuestas por la mesa de trabajo que ha venido trabajando tanto en el estudio diagnóstico como en la formulación de las 10 medidas correctoras propuestas, siendo de destacar que si bien en la primera de las

fichas, relativa al “Proceso de selección y contratación” se generó un interesante dialogo y debate con dos planteamientos distintos respecto al tenor de su redacción que terminaría en votación en la que, por mayoría absoluta, se acuerda que fuese: *“Preferencia, a la hora de selección, del sexo infrarrepresentado a igualdad de mérito y capacidades. Garantizar en todo el proceso el principio de igualdad.”* En esencia el debate se suscita porque la Sra. Saenz Vera, representante de CCOO en la Mesa de negociación por los Centros sin RLPT, mantiene que la redacción propuesta debería incorporar además, “manteniendo, en todo momento, los índices de distribución actualmente existentes” es decir 80 % de mujeres y 20 % de hombres. Considerando un buen número de los integrantes de la Mesa que la medida es más igualitaria en los términos en que se encuentra redactada que en los que propone la modificación la Señora Saenz Vera, se acuerda someterla a

PAGE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



Plan de Igualdad 2022-2026

votación con un resultado de 2 abstenciones 6 votos a favor y de mantener los términos en que se realizaba la propuesta frente a un solo voto en contra, el de la proponente, a favor de la modificación, razón por la cual se aprobó por mayoría absoluta en los términos en que se encuentra redactada. El Sr. Vera Martín explica que su abstención se debe a que entiende que en la entidad ya se realiza discriminación positiva a favor de la contratación de mujeres y que lo deseable sería que las mujeres se pudieran incorporar al mercado laboral general, no reservándose la ocupación de los puestos de categorías inferiores a las mujeres en detrimento de los hombres. Un Plan de igualdad, entiende el Sr. Vera, no pretende reservar los puestos de trabajos a ningún género en concreto sino al infrarrepresentado pero si algunos/as RLPT entienden que no es así, como ocurre con CC.OO en esta mesa de negociación., prefiere abstenerse.

Resuelta la votación de esta primera ficha y atendiendo a propuesta de la Sra. Saenz Vera quién expuso que, a criterios de CCOO el resto de las nueve fichas restantes no necesitaban modificaciones, preguntó la Sra. Presidente al resto de los presentes si tenían que formular algún tipo de modificación, adicción o enmienda a las expresadas fichas y expresando todos que no, se procedió a su votación, resultando todas ellas aprobadas por la unanimidad de la mesa.

También se alcanza el acuerdo que las revisiones semestrales de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad se celebren en los meses de marzo y septiembre.

Se le encomienda a la subcomisión que avance con las fichas de revisión y demás documentación necesaria así como que remita el trabajo resultante una semana antes de la próxima reunión que se fija para el martes 7 de junio a las 11 horas con el siguiente orden del día:

Lectura y aprobación, si procede, del acta anterior.

Estudio y negociación del material recibido.

Ruegos y preguntas

Y sin otros asuntos que tratar, se da por concluida la reunión por la Sra. Presidenta, siendo las 13'30 horas del día 20 de mayo de 2022

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



**Fundación
Cuidar y
Curar**

Fdo: José L. Rodríguez C.
Fundación Cuidar y Curar

Plan de Igualdad 2022-2026

Fdo: Fca. Blánquez Lara
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Gabriel Almagro M O.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Isabel Díaz Ortega
CCOO

Fdo: Elena Vázquez Glez.
CCOO

Fdo: Virginia Alameda Jiménez
Representación Federal UGT

Fdo: Paula Sáenz Vera
Representación Federal CCOO

Fdo: Eduardo Vera Martín.
Secretario acctal.

Fdo: Juana Rodríguez Pastor.
FCC. Presidenta de la Mesa

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

Acta nº 5

Siendo las 11 horas del día 7 de junio de 2022, se reúne de forma telemática la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Fundación Cuidar y Curar, con la presencia

Por una parte y en representación de la Fundación

Gabriel Almagro Montes de Oca, Secretario Patrono

Eduardo Vera Martín, Director Relaciones Institucionales

Francisca Blánquez Lara, Gobernanta



Juana Rodríguez Pastor, Directora Residencia

Ha excusado su asistencia, por tener que atender otras obligaciones de su cargo, José Luis Rodríguez Carrascoso, quién no obstante ha delegado su voto en la persona de Eduardo Vera Martín.

Y de otra parte, en representación de las trabajadoras/es:

Isabel Díaz Ortega, Representante del Comité de Empresa del Centro San José en San Fernando Cádiz (CC.OO.)

Elena María Vázquez González, Representante del Comité de Empresa del Centro Parra Grossi de Ronda en Málaga (CC.OO.)

Virginia Alameda Jiménez, Representación Federal de UGT por aquellos Centros que no cuentan con Comité de Empresa

Paula Sáenz Vera, Representación Federal de CC.OO por aquellos Centros que no cuentan con Comité de Empresa.

Juan L. Cámara Illana, Representante del Comité de Empresa del CR “Los Leones” de Marmolejo en Jaén (UGT) que suscribo como Secretario y doy fe del Acto.

Como sucediera en la sesión anterior, asisten, igualmente:

Manuel Buitrago Martínez, asesor por UGT en Planes de Igualdad

Isabel Márquez García, asesora por CC.OO. en Planes de Igualdad

Abierto el acto por la Presidencia da la bienvenida a los presentes y muy particularmente a quién suscribe por mi reincorporación a los trabajos de esta mesa tras reciente intervención quirúrgica.

Acto seguido y en consideración a que el acta de la sesión anterior, de 20 de Mayo de 2020, fue redactada por D. Eduardo Vera Martín, solicita la Presidencia al Sr. Vera que proceda a su lectura quién, al hacer uso de la palabra, manifiesta en primer lugar que, si bien todas las personas integrantes de la mesa habían recibido un borrador del acta de la sesión en que se recogían, como había sido la práctica habitual hasta ahora, una reseña sucinta de lo acordado, había recibido en la tarde de ayer, nota de la representante de CCOO, Paula Sáenz Vera, en la que se le pedía una mayor concreción en el desarrollo de determinados puntos de dicha acta y que, como quiera que en las notas de la sesión disponía de un mayor nivel de detalle, corregía el acta en los términos solicitados por la Señora Sáenz Vera, procediendo a continuación a

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



leer el acta en la forma en que había quedado tras las expresadas correcciones.

Interviene a continuación la Señora Presidenta invitando a la aprobación del acta, solicitando de nuevo la palabra la Señora Sáenz Vera para expresar que ha detectado la existencia de un error en el recuento de votos de la aprobación de la ficha número 1 de las abordadas en la sesión anterior, toda vez que aun cuando se reseña se aprobó con 8 votos positivos frente a 1 en contra, debería decir que obtuvo 6 votos positivos, 1 en contra y 2 abstenciones ya que su compañera Isabel Díaz se abstuvo y el propio Sr. Vera tampoco votó. En ese momento solicita la palabra el Sr. Vera Martín para trasladar que, efectivamente, se trataba de un error de redacción que procedía a rectificar, pero matizando que si bien es cierto que Isabel Díaz manifestó que se abstendría no ocurre lo mismo en el suyo propio ya que su intervención se centró en reflexionar sobre el hecho de que el punto sometido a votación era la de, *en igualdad de méritos y capacidades, otorgar preferencia al sexo infrarrepresentado*. No valorando la posición de la Sra. Sáenz Vera de incorporar a esa medida “los índices de distribución actualmente existentes” o lo que es lo mismo, 80% de mujeres y 20% de hombres, estimando que sería incongruente alcanzar la paridad en los puestos de las categorías superiores y reservar al mismo tiempo un 80% para las mujeres en las categorías inferiores.

Expresa, así mismo que entiende que el Plan de Igual busca la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al mercado laboral, siendo mucho más loable que las mujeres puedan ocupar espacios en todas las ocupaciones, inclusive las masculinizadas. Congratulándose, así mismo, de cómo se está haciendo en la entidad discriminación positiva en las categorías superiores, de lo cual se enorgullece y en prueba de ello no tiene ningún problema en hacer público su curriculum para verificar como en los últimos cargos de responsabilidad seleccionados se ha buscado esa paridad. Aún más, un Plan de igualdad, entiende el Sr. Vera, no puede pretender reservar los puestos de trabajos a ningún género en concreto sino al infrarrepresentado, aunque tras corroborar, según las manifestaciones de algunos/as RLPT participantes en esta negociación, como ocurre con CC.OO, que no es el sentir general de esta mesa prefiere abstenerse de participar en dicha decisión pues su pretensión no es otra que la de facilitar la incorporación de la mujer en igualdad de condiciones.

Aclaración que pedía, constase en acta, máxime cuando los trabajos de negociación están alcanzando una situación en que todo se discute o se cuestiona. Aceptada la incorporación de la aclaración propuesta se aprueba el acta con las modificaciones efectuadas.

Llegados a este punto es de hacer constar que pide la palabra la Sra. Vázquez González para expresar que debiendo acudir a una cita en el Juzgado

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1



se levanta de la sesión pero no sin antes dejar constancia expresa que delega el voto en la Sra. Sáenz Vera.

Hace nuevamente uso de la palabra la Sra Presidenta para proponer se proceda al análisis de la documentación remitida el pasado día 1, con la convocatoria para la sesión de hoy, que se concreta en el Texto Refundido del Plan de Igualdad con las incorporaciones realizadas hasta el momento. El Anexo I en que se contienen los documentos utilizados en el estudio diagnóstico; el Anexo II con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, con las oportunas correcciones realizadas por esta mesa en la sesión del pasado día 20 de Mayo; el Anexo III con la propuesta de la subcomisión de trabajo en que se contiene el material de evaluación y seguimiento, para su estudio y aprobación, si procede, por parte de esta Mesa y, finalmente, un Anexo IV en que se contienen todas las actas de los trabajos hasta la fecha.

Pide la palabra en primer lugar el Asesor de UGT, Manuel Buitrago, para exponer que, en el documento del texto refundido, había detectado que falta concretar el punto que aborda el ámbito personal, territorial y temporal. Por parte de la Presidenta se le contesta que se toma nota y se aportará, debidamente corregido, en la sesión de aprobación final de los trabajos.

Acto seguido la Señora Presidenta requiere a la mesa para que se realicen cuantas aportaciones procedan y no habiendo ninguna petición de palabra, propone se proceda a la aprobación, si así lo estima la mesa, del material de evaluación y seguimiento. Solicita la palabra la Señora Sáenz Vera y expone que vota en contra de toda la documentación aportada. Ante lo cual pide la palabra el Sr. Almagro Montes de Oca y le expone que cree que la Señora Sáenz estaba en un error ya que no se estaba votando toda la documentación presentada, en tanto que el Plan de Igualdad y el estudio diagnóstico en que se sustenta como el Protocolo de acoso remitidos se encontraban aprobados desde la sesión anterior y, consiguientemente, no se sometían a nueva aprobación, otra vez, porque aquí cada sesión no era una enmienda a la totalidad de lo aprobado hasta entonces como ella pretendía. Se votaba solo lo recogido como Anexo III con la propuesta de la subcomisión de trabajo en que se contiene el material de evaluación y seguimiento.

Vuelve a solicitar la palabra la Señora Sáenz y expone que si de lo que se trataba era de votar los documentos remitidos para la implantación y seguimiento así como de la evaluación del Plan de Igualdad, el voto de CCOO será la abstención.

Pide intervenir el Sr. Vera Martín para solicitar a la Sra. Saénz los motivos de su abstención, trasladándole que el trabajo realizado por la subcomisión creada ad hoc y compuesta por él y otros compañeros para facilitar el trabajo a la mesa negociadora, también merece un respeto. Aún más, hace patente que toda la documentación aportada para la aprobación en

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



Plan de Igualdad 2022-2026

este punto ha sido tomada del “Instituto de las mujeres”, y más concretamente de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Ministerio de Igualdad, al tiempo que solicita que si alguien ha detectado algún error o quiere hacer una matización no existe problema alguno para incorporarlo a la documentación, pero insiste en conocer los motivos de la abstención, toda vez que, entiende, que cuantos integran la mesa lo que pretenden es negociar un plan de igualdad y el silencio, con la abstención, no da oportunidad para modificar o mejorar nada. Ante el reiterado silencio sin explicación, el Sr. Vera expresa a quien suscribe el deseo de que su intervención aparezca explícitamente en acta.

La señora Sáenz añade que, es una abstención, no un voto en contra, pese a ello, cuando concluyamos los trabajos de esta mesa, en su alegato final, expondrá cuanto crea oportuno deba constar en acta.

Llegados a este punto solicita la palabra la Sra Alameda Jimenez, representante de UGT por aquellos centros sin RLPT, quién expone que ante el cariz que están tomando los trabajos de la Mesa habría sido necesario que se hubiesen grabado todas las sesiones ya que así habría constancia documental de todo y no cabrían interpretaciones sesgadas. Aún más, consideran diferentes integrantes de la Mesa la oportunidad incluso de que se grabe la sesión de hoy, aunque es de hacer constar que la asesora de CCOO mostró su oposición a dicha grabación ya que no se acordó así en la sesión constitutiva de la Mesa, optándose finalmente por no grabar la sesión de hoy.

Al solicitar la Presidencia se someta a votación la aprobación de los cuestionarios e informes de evaluación y seguimiento así como las fichas de seguimiento de las medidas, hace uso de la palabra la Sra. Díaz Ortega (CCOO) para solicitar un receso de dos minutos que concede la Sra. Presidenta. Reiniciada la sesión, expone la Sra. Díaz, que se abstiene porque no tiene criterios para aprobar la documentación que se le presenta, solicitándole contestarle el Sr. Almagro Montes de Oca quién le expone que si bien ese discurso podía ser aceptable en la primera sesión no lo es hoy día, máxime cuando desde aquel día los integrantes de la Mesa han dispuesto de toda la información necesaria una semana antes de la convocatoria, con el objeto de que pudiesen analizarla detenidamente, en unión de aquellos profesionales que las asesoren en su respectiva organización, aún más, le recuerda que en esta misma mesa su organización dispone de una asesora a la que puede recurrir, en todo momento, como ha hecho ahora mismo y podría venir con una posición fijada.

Pide el uso de la palabra la Señora Alameda de UGT para exponer que entiende es necesario acabar ya los trabajos de redacción y aprobación de este Plan, que se está demorando en exceso.

PAGE
5
ME
RG
EFO
RM
AT 1



Sometida a votación se aprueban los cuestionarios e informes de evaluación y seguimiento así como las correspondientes fichas de seguimiento de las medidas presentadas como Anexo III por siete votos a favor y tres abstenciones.

Concluidos los trabajos de redacción y en aras a propiciar la convocatoria de la sesión en que deba aprobarse el acta final, solicita la Señora Presidenta a las personas integrantes de la mesa formulen sus consideraciones al respecto.

Pide la palabra, en primer lugar, el Sr. Almagro para proponer que la próxima sesión se realice de forma presencial en la provincia de Jaén, donde residen la mayor parte de integrantes de la mesa, con el objeto de que al finalizar la misma se pueda firmar todo. Hace lo propio la Señora Díaz Ortega (CCOO) para exponer que a ella le es materialmente imposible desplazarse a Jaén, aspecto en el que incide, así mismo, la Señora Saénz Vera quién propone que aquellos miembros que no puedan desplazarse a Jaén, como sería también su caso, pudiesen conectarse telemáticamente. Abierto debate sobre el particular se acuerda, finalmente, que la sesión se celebre telemáticamente el día 16 de Junio a las 11,45 horas, comprometiéndose la comisión redactora que ha venido funcionando hasta ahora a remitir la documentación necesaria con al menos una semana de antelación, por lo que pide, encarecidamente, a las demás personas integrantes de la mesa que cuantas aportaciones quieran realizar a los documentos finales, incluidas las intervenciones a recoger en el acta final, los hagan llegar con la antelación suficiente para que ese día se puedan aprobar todos los documentos, acta incluida, tal y como se aprobó por la mesa desde el comienzo.

Solicita, nuevamente, la palabra el Sr. Buitrago para exponer que en la documentación acompañada echa en falta, además del punto que señaló anteriormente, los siguientes documentos:

- Evaluación y revisión.
- Procedimiento de modificación para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Le contesta el Sr. Vera Martín en nombre de la Comisión redactora que así se hará.

Vuelve a solicitar intervenir el Sr. Almagro Montes de Oca para recordar que, en la sesión del pasado día 20 de Mayo, en que se acordó constituir la Comisión Instructora de las posibles denuncias se solicitó a los RLPT de los Centros que nos comunicasen quien sería el representante en dicha comisión

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



Plan de Igualdad 2022-2026

por cada una de las centrales sindicales. Razón por la cual solicita tanto de UGT como de CCOO nombren cada una de ellas a su representante.

En ese estado de la sesión, solicita la palabra la Señora Alameda Jiménez (UGT) para abordar ¿en qué términos vamos a contemplar la constitución de la Mesa de Seguimiento del Plan?, abierto debate sobre el particular y tras la afirmación, por parte del Secretario de la Fundación, de la inminente convocatoria de elecciones sindicales en aquellos centros donde se carece de RLPT, se acepta que sería lógico que esta misma mesa funcionase como Mesa de Seguimiento y que, una vez celebradas las expresadas elecciones, fuesen las personas representantes de los RLPT en cada Centro quienes eligiesen a sus representantes en esta Mesa, como así se acordó se dejase constancia en Acta.

Y sin otros asuntos que tratar, se da por concluida la reunión por la Sra. Presidenta, siendo las 12'40 horas del día 7 de junio de 2022

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

Fdo: José L. Rodríguez C.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Fca. Blánquez Lara
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Eduardo Vera Martín.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Gabriel Almagro M O.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Isabel Díaz Ortega
CCOO

Fdo: Elena Vázquez Glez.
CCOO

Fdo: Virginia Alameda Jiménez
Representación Federal UGT

Fdo: Paula Sáenz Vera
Representación Federal CCOO

Fdo: Juan L. Cámara Illana.
UGT Secretario

Fdo: Juana Rodríguez Pastor.
FCC. Presidenta de la Mesa

Acta nº 6

REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN CUIDAR Y CURAR

Siendo las 11'45 horas del día 16 de junio de 2022, se reúne de forma telemática la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Fundación Cuidar y Curar, con la presencia de:

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

Por una parte y en representación de la Fundación

Gabriel Almagro Montes de Oca, Secretario Patrono

Eduardo Vera Martín, Director Relaciones Institucionales

José Luis Rodríguez Carrascoso, Director Residencia

Francisca Blánquez Lara, Gobernanta

Juana Rodríguez Pastor, Directora Residencia

Y por otra parte y en representación de las trabajadoras/es:

Isabel Díaz Ortega, Representante del Comité de Empresa del Centro San José en San Fernando Cádiz (CC.OO.)

Elena María Vázquez González, Representante del Comité de Empresa del Centro Parra Grossi de Ronda en Málaga (CC.OO.)

Virginia Alameda Jiménez, Representación Federal de UGT por aquellos Centros que no cuentan con Comité de Empresa

Paula Sáenz Vera, Representación Federal de CC.OO por aquellos Centros que no cuentan con Comité de Empresa.

Juan Luis Cámara Illana, Representante del Comité de Empresa del Centro Los Leones de Marmolejo en Jaén (UGT)

En esta sección se encuentran presente también:

Manuel Buitrago Martínez, asesor por UGT en Planes de Igualdad

Silvia Espinosa López, asesora por CC.OO. en Planes de Igualdad

Prevía a esta reunión, las/os integrantes de esta comisión negociadora han sido convocados en tiempo y forma para abordar el siguiente Orden del día:

-Lectura y aprobación, si procede, del acta anterior.

-Lectura, revisión y aprobación, si procede, del Plan de Igualdad de la Fundación Cuidar y Curar

La Sra. Presidenta da comienzo a la sección informando que se ha procedido a grabar la sesión y tras comprobar que no existe oposición parte de ningún miembro de la mesa, le solicita al Sr. Secretario que proceda con la lectura del acta de la sesión anterior. Se aprueba.

Seguidamente, la Sra. Presidenta procede con el segundo punto del Orden del día, abriendo un turno de palabra. Se solicita por CC.OO. la corrección de dos errores tipográficos y una mejora en la valoración de los puestos de trabajo que se acepta por todos/as.

Los/as participantes en la mesa de negociación se congratulan al tiempo que agradecen los esfuerzos realizados por todos/as para la consecución de este Plan de Igualdad.

Por parte de CC.OO. se propone a Elena María Vázquez González y por parte de UGT a Juan Luis Cámara Illana, ambos como integrantes de la mesa de instrucción del canal de denuncias, que junto a los ya nombrados formarán la comisión instructora.

Por último, ambas partes acuerdan:

- a) Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



Plan de Igualdad 2022-2026

Igualdad de la Fundación Cuidar y Curar, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

- b)** Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de cuatro años, tal y como se recoge en el mismo.
- c)** De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad. Se acuerda delegar a la persona de Gabriel Almagro Montes de Oca para que realice cuantos trámites sean necesarios.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13'30 horas del 16 de junio de 2022

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

Fdo: José L. Rodríguez C.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Fca. Blánquez Lara
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Eduardo Vera Martín.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Gabriel Almagro M O.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Isabel Díaz Ortega
CCOO

Fdo: Elena Vázquez Glez.
CCOO

Fdo: Virginia Alameda Jiménez

Fdo: Juan L. Cámara Illana.

UGT Secretario

Fdo: Juana Rodríguez Pastor.

FCC. Presidenta de la Mesa

Acta nº 7 Notificación

REGCON 12/09/2022

REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN CUIDAR Y CURAR

Siendo las 19 horas del día 20 de septiembre de 2022, previa convocatoria cursada al efecto de conformidad con lo dispuesto en la normativa que le es de aplicación, se reúne de forma telemática la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Fundación Cuidar y Curar, con la presencia de:

Por una parte y en representación de la Fundación

Gabriel Almagro Montes de Oca, Secretario Patrono

Eduardo Vera Martín, Director Relaciones Institucionales

José Luis Rodríguez Carrascoso, Director Residencia

Francisca Blánquez Lara, Gobernanta

Juana Rodríguez Pastor, Directora Residencia

Y por otra parte y en representación de las trabajadoras/es:

Isabel Díaz Ortega, Representante del Comité de Empresa del Centro San José en San Fernando Cádiz (CC.OO.)

Elena María Vázquez González, Representante del Comité de Empresa del Centro Parra Grossi de Ronda en Málaga (CC.OO.)



Virginia Alameda Jiménez, Representación Federal de UGT por aquellos Centros que no cuentan con Comité de Empresa

Paula Sáenz Vera, Representación Federal de CC.OO por aquellos Centros que no cuentan con Comité de Empresa.

Juan Luis Cámara Illana, Representante del Comité de Empresa del Centro Los Leones de Marmolejo en Jaén (UGT).

Expone la Señora Presidenta que el pasado Lunes 12 de Septiembre, el integrante de esta Mesa facultado y habilitado por ella para la presentación del

Plan ante el REGCON, trámite realizado el 27 de Junio pasado, con ticket de acceso RG56OR65, número de Registro 010809 y que generó el expediente 90/11/1472/2022, recibió requerimiento de subsanación en virtud del cual se nos concede plazo de diez días para que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del RD 901/2020, de 13 de Octubre, en que se recoge el “Contenido mínimo de los Planes de Igualdad”, se precisen las siguientes cuestiones:

1.- Determinación de las partes que conciertan el Plan.

Y en su vista se nos solicita que identifiquemos, correctamente, a todos los integrantes de la Comisión negociadora, aclarando la condición en que actúan cada uno de ellos y aportando la documentación acreditativa de dicha representación.

Cuestión sobre la que refiere la Señora Presidenta, que es cierto que dicha cuestión no queda suficientemente aclarada en el documento inicial y que es por ello que se ha incorporado al nuevo documento del Plan, un apartado identificado como “0.- Composición de la Comisión Negociadora”, en el que se matiza y aclara la composición de cada una de las partes de la referida Comisión y así, recoge que la **representación de los trabajadores** la ostentan, de un lado, los representantes de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, de los distintos Centros de la empresa que disponen de ellos y debidamente nombrados por los mismos:

-D. **Juan Luis Cámara Illana**, UGT, designado por el Comité de Empresa de “Los Leones” de Marmolejo (Jaén), en que dicha central sindical es la mayoritaria.

-Doña **Elena María Vázquez González**, CCOO, nombrada por el Comité de Empresa del Centro Parra Grossi de Ronda (Málaga) donde dicha Central ostenta la mayoría, y

-Doña **Isabel Díaz Ortega**, CCOO, por las Delegadas de Personal del

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



Plan de Igualdad 2022-2026

Centro San José de San Fernando (Cádiz), en que dicha Central sindical obtuvo la totalidad de sus delegados en elecciones celebradas el 21 de Febrero de 2022.

Y, de otro, por los Centros que carecen de RLT, es decir San Rafael de Dos Hermanas (Sevilla); Santa Bárbara de Almadén (Ciudad Real), Virgen de Consolación de Castellar y Antiguo Seminario de PP. Paúles de Andújar (Jaén), en que dicha representación recae en las personas nombradas como tales por las Centrales Sindicales más representativas del sector y que en este caso son:

-Doña **Paula Sáenz Vera**, por CCOO, y

-Doña **Virginia Alameda Jiménez**, por UGT.

Extremos todos ellos, debidamente documentados, en los términos exigidos por el requerimiento en certificación expedida por el Secretario de la Fundación y responsable, por acuerdo del Patronato de la Fundación de 17 de Junio de 2020, de impulsar así como de poner en marcha la negociación del presente Plan, a la que se acompañan tanto los oportunos nombramientos de cada uno de los integrantes de la representación sindical y las actas de las elecciones en que resultaron electos como la delegación por parte de sus respectivas ejecutivas de quienes representan, en nombre de sus CCSS, a los centros sin RLT. Certificación que se une al final de este Acta como "Apéndice Documental I".

PAGE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1

Respecto de la **representación patronal**, expone que en consideración a que la **Fundación Cuidar y Curar** constituye una entidad sin ánimo de lucro, se había estimado oportuno que, junto con el Secretario, que como queda expuesto era la persona a la que el Patronato había encomendado la tarea de impulsar y negociar este Plan, quedase integrada por diferentes cargos directivos intermedios, con ejercicio profesional en sus distintos centros, de modo que en fuese lo más plural y representativa posible y es por ello su composición es la siguiente:

-D. **Gabriel Almagro Montes de Oca**, Patrono Secretario.

-D. **Eduardo Vera Martín**, Director de RR II de la Fundación.

-D. **José Luis Rodríguez Carrascoso**, Director del CRPM San Rafael de Dos Hermanas.

-Doña **Juana Rodríguez Pastor**, Directora del CRPM "Antiguo



Seminario PP Paúles” de Andújar.

-Doña **Francisca Blanquez Lara**, Gobernanta del CRPM “Antiguo Seminario PP Paúles” de Andújar.

Según queda, debidamente documentado en los términos exigidos por el requerimiento, en certificación expedida por el Secretario de la Fundación, que se une al final de este Acta en el precitado “Apéndice Documental I”.

2.- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.

Expone, así mismo, la Señora Presidenta que se nos ha requerido igualmente para que, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.f) y 2.h) de la normativa antes citada, en nuestro Plan, se recoja un calendario, con determinación de fechas, para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas, como efectivamente se ha hecho, incorporando un nuevo apartado 5.4, en el que las partes han consensuado el siguiente:

Octubre de 2022, una vez inscrito el presente Plan de Igualdad, se acuerda celebrar la primera reunión de comisión de seguimiento. Confirmación o nombramiento del/ de la responsable de igualdad del Centro Residencial, confirmación o nombramiento tanto de la secretaria de la Comisión como de su Presidencia. Primera valoración de los distintos niveles de: implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.

Marzo de 2023. Reunión de la **Comisión de Seguimiento** donde se incluya al menos los siguientes puntos en el orden del día, además de los ya descritos en el punto 5 de este documento:

- ✓ Implantación
- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluación
- ✓ Revisión
- ✓ En caso de necesidad: modificaciones. Otros.

Septiembre de 2023. Reunión de la **Comisión de Seguimiento** donde se incluyan, al menos, los siguientes puntos en el orden del día, además de los ya descritos en el punto 5 de este documento:

- ✓ Implantación
- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluación
- ✓ Revisión

PA
GE
V
ME
RG
EFO
RM
AT 1



- ✓ En caso de necesidad: modificaciones. Otros.

Marzo de 2024. Reunión de la **Comisión de Seguimiento** donde se incluyan, al menos, los siguientes puntos en el orden del día, además de los ya descritos en el punto 5 de este documento:

- ✓ Implantación
- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluación
- ✓ Revisión
- ✓ En caso de necesidad: modificaciones. Otros.

Septiembre de 2024. Reunión de la **Comisión de Seguimiento** con inclusión, al menos, de los siguientes puntos en el orden del día, además de los ya descritos en el punto 5 de este documento:

- ✓ Implantación
- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluación
- ✓ Revisión
- ✓ En caso de necesidad: modificaciones. Otros.

Marzo de 2025. Reunión de la **Comisión de Seguimiento** donde se incluya al menos los siguientes puntos en el orden del día, además de los ya descritos en el punto 5 de este documento:

- ✓ Implantación
- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluación
- ✓ Revisión
- ✓ En caso de necesidad: modificaciones. Otros.

Septiembre de 2025. Reunión de la **Comisión de Seguimiento** con inclusión, al menos, de los siguientes puntos en el orden del día, además de los ya descritos en el punto 5 de este documento:

- ✓ Implantación
- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluación
- ✓ Revisión
- ✓ En caso de necesidad: modificaciones. Otros

Enero de 2026: Renovación Plan de Igualdad.

Y no habiendo más asuntos que tratar, tras la lectura del acta fue aprobada con el voto unánime de los asistentes y se levanta la sesión a las 19,45 horas.



**Fundación
Cuidar y
Curar**

Plan de Igualdad 2022-2026

Fdo: José L. Rodríguez C.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Fca. Blánquez Lara
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Eduardo Vera Martín.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Gabriel Almagro M O.
Fundación Cuidar y Curar

Fdo: Isabel Díaz Ortega
CCOO

Fdo: Elena Vázquez Glez.
CCOO

PA
GE
V
ME
RO
EFO
RM
AT 1

Fdo: Virginia Alameda Jiménez
Representación Federal UGT

Fdo: Paula Sáenz Vera
Representación Federal CCOO

Fdo: Juan L. Cámara Illana.
UGT Secretario

Fdo: Juana Rodríguez Pastor.
FCC. Presidenta de la Mesa

Apéndice documental nº 1

PA-
GE-
V-
ME-
RG-
EFO-
RM-
AT-1