

I Plan Igualdad

2025-2029



RESIDENCIA SIERRA NORTE BURGUILLOS, S.L.

Índice

1-INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD

2-ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

3- OBJETIVOS GENERALES

4- PARTES

5- DIAGNOSTICO

6- Estructura Salarial y Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)

7- AUDITORIA SALARIAL

8- MEDIA Y MEDIANA DE RETRIBUCIONES

9- MEDIDAS

1. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD

1.1 Quienes Somos

En 2001 nace el Grupo Mimara, con la misión de garantizar y mejorar la calidad de vida de las personas mediante un servicio individualizado que se adapta a las necesidades físicas, sociales y emocionales de nuestros colectivos y su comunidad, contando con el mejor equipo especializado multidisciplinar y vocacional.

El fin de nuestro Grupo, es ser un referente a nivel asistencial y social en el cuidado de las personas, buscando su bienestar y el de su entorno, donde prevalezca la calidad humana, la excelencia y nuestro compromiso.

En 2001, da lugar la apertura de la primera residencia, MIMARA CREIXELL en Cataluña, y con el fin de poder llegar a otros puntos del país, en el año 2024 se incorpora al grupo RESIDENCIA SIERRA NORTE BURGUILLOS, S.L. , que a día de hoy cuenta con los centros:

- **CACERES:**

Centro el Romeral y Centro los Mimbrales en Talayuela

Centro Losar de la Vera

- **SEVILLA:**

Centro Burguillos

En cuanto al fundador del Grupo Mimara, Miguel Márquez, ha dedicado la mayor parte de su vida al cuidado de las personas mayores. Posee el título oficial de Enfermero Especialista en Enfermería Geriátrica, el

Postgrado de Gestión de residencias y servicios para personas mayores, un máster en Gestión Sanitaria y otro en Psiquiatría. Asimismo, también cuenta con un postgrado de Enfermería Psiquiátrica y Salud Mental, además de cursos de coaching, gestión de equipos, atención al paciente y calidad asistencial, o de marketing de servicios.

Casi 30 años dedicado al sector socio sanitario y más de 20 entregado a la creación de hogares para personas mayores. Su filosofía de trabajo y por ende la de su grupo, es el resultado de toda una trayectoria profesional donde el trato personal, el bienestar de los residentes y de sus familias, la transparencia y la excelencia en los servicios, son pilares fundamentales. Un estilo propio que inspira a todos los profesionales en cada uno de sus centros.

El éxito radica en el amor que siente hacia su profesión y hacia la labor social que aporta para conseguir un mundo más justo, social y sostenible, donde nuestros mayores y personas más necesitadas ocupen un lugar de respeto y crecimiento.

Uno de nuestros lemas es “Hogares responsables”, donde trabajamos nuestro compromiso social, ambiental y de gobernanza a través de un plan estratégico, corporativo que impacta en las tres áreas y que además cumple con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

1.2 Marco Normativo

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres, siendo uno de sus cometidos la eliminación de las desigualdades entre el hombre y la mujer. Estos objetivos también están consagrados en la Carta de los Derechos

Fundamentales de la Unión Europea, habiendo adoptado en este ámbito, con arreglo al procedimiento legislativo diferentes directivas.

A su vez, el Tribunal de Justicia Europeo ha desempeñado un importante papel en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, dictando sentencias especialmente relevantes.

La Comisión Europea, ha adoptado una estrategia para la Igualdad de Género, estableciendo un ambicioso marco para los próximos años sobre el modo de promover la igualdad de género, aplicando medidas vinculantes y de transparencia, estableciendo mecanismos efectivos para su efectivo cumplimiento, siendo la igualdad entre géneros un principio jurídico universal reconocido por tanto en diferentes textos internacionales, europeos y estatales.

A nivel nacional, nuestra Carta Magna de 1978 , proclama en su Capítulo Segundo Derechos y Libertades Artículo 14 la igualdad y la no discriminación por razón de sexo ;

“ Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

Estableciendo en su Título Preliminar , que corresponde a los poderes públicos promover condiciones de igualdad, reales y efectivas, concretamente en su artículo 9. 2 ;

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”

Resultando necesario, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por

razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional.

Con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, se completa el pleno reconocimiento de la igualdad formal, especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, mediante una serie de previsiones de reconocimiento de derechos, fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres, promoviendo la adaptación de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres.

La mencionada Ley Orgánica 3/2007 se desarrollada normativamente, entre otros a través;

- o El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro (y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo de 2020 [RCL 2010\1565], sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).
- o El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Así mismo, conviene destacar;

- o Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- o Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- o Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, real decreto que modifica la Ley Orgánica 3/2008, incorporando en su art.46.2 un aspecto de los más relevantes “la obligación de negociar con carácter previo un diagnóstico de situación, estableciendo una serie de materias mínimas obligatorias.
- o Violencia de género Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Siendo responsabilidad corporativa y social, no solamente dar cumplimiento a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, si no promover y respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, estando comprometida a adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombre cumplimiento los requisitos y procedimientos negociados legalmente establecidos, consensuados y acordados con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores conforme la normativa legal aplicable, ha elaborado el presente Plan de Igualdad como Pilar básico fundamental de las relaciones humanas y laborales, siendo su prioridad la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1.3 Nuestro Compromiso con la igualdad

El compromiso e implicación de nuestra empresa con la Igualdad se encuentra integrado en el día a día de nuestra actividad, siendo plenamente conscientes que nuestra gestión empresarial debe estar en consonancia con las necesidades y demandas de nuestra sociedad, asumiendo el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres , como instrumento de mejora, tanto a nivel laboral como mejora de calidad de vida, siguiendo las directrices legislativas en la materia , siendo el principal objetivo no

la imposición legal si no la integración de la igualdad de trato y de oportunidades , recogida constitucionalmente así como la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde nuestra empresa afrontamos con confianza, el compromiso, concienciación y sensibilización con la igualdad de oportunidades, incorporando transversalmente la perspectiva de género dentro de nuestra organización, inicio de camino sin retorno, de cambios organizativos estratégicos formando parte de nuestra identidad corporativa.

Nuestro compromiso con la igualdad es firme y consciente, asentando cimientos éticamente responsables que deben integrarse corporativamente, siendo el Plan de Igualdad en las empresas una importante herramienta para adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

La dirección empresarial con anterioridad a la obligación de la elaboración e implantación del Plan de Igualdad, todo y no ser obligatoria su implantación, ha venido realizando un ejercicio de compromiso con la igualdad. La igualdad de oportunidades es una garantía de calidad y de mejora de clima laboral, contribuyendo a construir un proyecto profesional coherente respetando los derechos del personal trabajador fomentando su integración en la empresa en igual de condiciones.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, se materializa el compromiso empresarial, la voluntad de la dirección de la empresa de trabajar por la igualdad de oportunidades , reconociendo la Igualdad como principio básico transversa de la organización, diagnosticando de manera negociada con la correspondiente comisión, la situación de partida, marcando los objetivos y estrategias para conseguirlo, incorporando medidas eficaces en cada una de las acciones empresariales, desde la selección en condiciones de igualdad, promoción interna o políticas de retribución salarial hasta la gestión del tiempo la política de riesgos laborales, la formación, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La dirección de esta empresa, con la creación y constitución de la comisión del Comité de Igualdad, inicio un conjunto ordenado de medidas tendentes a

reforzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, realizando un diagnóstico negociado de la situación de la empresa , permitiendo analizar, detectar, corregir si fuera el caso, situaciones de discriminación, reales o latentes, aplicando medidas y acciones para si fuera el caso corregirlas y lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con la constitución del Comité de Igualdad, diagnóstico negociado y diseño de nuestro Plan de Igualdad, compartiendo la ilusión tanto de la dirección empresarial como de la representación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, instando a que sean parte activa en todo el proceso de elaboración, mediante los medios y mecanismos de participación, por cuanto el inicio y elaboración del plan, marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años.

Desde nuestra empresa, afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad será real y efectiva.

Compromiso empresarial de Igualdad que se da a conocer a la totalidad de la plantilla, explicando que se inicia el proceso para implementar el Plan de Igualdad explicitando las distintas fases que lo forman.

Compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades puesto a disposición en nuestra web como identidad corporativa a disposición de la totalidad de la plantilla.

1.4 Definiciones

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Artículo 3 Ley Orgánica 3/2007

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. Artículo 5 Ley Orgánica 3/2007

Discriminación directa e indirecta Artículo 6 Ley Orgánica 3/2007

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad

Acoso sexual y acoso por razón de sexo Artículo 7 Ley Orgánica 3/2007

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo 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.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Artículo 8 Ley Orgánica 3/2007

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Artículo 9 Ley Orgánica 3/2007.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su

caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. Artículo 10 Ley Orgánica 3/2007

Acciones positivas Artículo 11 Ley Orgánica 3/2007

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Tutela judicial efectiva

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. Artículo 12 Ley Orgánica 3/2007.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Artículo 43 Ley Orgánica 3/2007

Los Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 44 Ley Orgánica 3/2007

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Igualdad de Remuneración por razón de Sexo Igual Valor . Artículo 28 ET

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discapacidad OMS

Las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.

Pareja de Hecho Artículo 2 .1 Ley 2/2003, de 7 de mayo Reguladora de parejas de Hecho.

A los efectos de la aplicación de esta ley, se considera pareja de hecho la resultante de la unión libre de dos personas mayores de edad o menores emancipadas, con plena capacidad, que no sean parientes por

consanguinidad o adopción en línea recta o por consanguinidad en segundo grado colateral y que se encuentren ligadas por una relación afectivo-sexual, sean del mismo o de distinto género.

Dependencia. Art. 2.1 Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Dependencia: el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

Violencia de género Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.

3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

4. La violencia de género a que se refiere esta Ley también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza

sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

2.1 Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad es de aplicación estatal, a la totalidad de la plantilla de esta empresa, así como de los centros de trabajo que en el periodo de vigencia la dirección de esta mercantil pudiera abrir, subrogar, comprar o gestionar.

2.2 Vigencia

En función de lo previsto en 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*. Artículo 9 "Vigencia, seguimiento, evaluación revisión del plan , el periodo de vigencia o duración del presente plan, determinado por las partes negociadoras es de cuatro años, sin perjuicio de las revisiones en cuyo caso concurren las circunstancias previstas en el apartado 2 del artículo 9.

La vigencia será de 4 años a partir de la fecha exacta de presentación al Regcon.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad se realizará de forma periódica conforme el calendario estipulado en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

3. OBJETIVOS GENERALES

- o Garantizar la Igualdad de trato entre mujeres y hombres en la empresa.
- o Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, selección y contratación.

- o Garantizar la igualdad de trato en la promoción y formación.
- o Garantizar la igualdad de trato en las condiciones laborales.
- o Usar formas de comunicación interna y externa que no empleen un lenguaje sexista o basada en estereotipos.
- o Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- o Fomentar la corresponsabilidad entre hombre y mujeres
- o Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- o Aplicar la perspectiva de género de manera transversal.

- o Homogenizar criterios de igualdad, perspectiva de género en todos los departamentos y áreas de la empresa.
- o Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

- o Garantizar el cumplimiento del Plan de Igualdad.

4. PARTES

En función del art. 5.2 RD 901/2020, las partes serán:

“ participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto los Trabajadores”

Es por ello que junto con la representación legal de los trabajadores, estableció reunirse en las dependencias de la empresa, con la finalidad de crear la correspondiente Comisión Negociadora, se adjunta al Plan como Anexo 1, la creación de dicha comisión así como las competencias de la misma, quedando establecidas como:

- o Negociación diagnóstico y diseño de medidas que integran el plan
- o Realización, supervisión y elaboración del informe de resultados
- o Identificación de medidas prioritarias
- o Cronograma de actuaciones y medios materiales y humanos
- o Impulso para su implantación
- o Definición de indicadores de medición e instrumentos de recogida de información

Esta empresa junto con la representación de los trabajadores crearon Comisión Negociadora con fecha 23 de enero de 2025, adjuntando al presente Plan copia de la misma, nombrando tan solo en este acto nombres de las partes que la constituyen:

**** En representación de la empresa:**

- Laura Sanchez Ibarra

- María Carmen Franqueza Roca

**** En representación de las personas trabajadoras**

- Nieves Martínez Ten (Secretaría de la Mujer y Políticas Sociales, de la Federación de Servicios Públicos de UGT)
- Silvia Espinosa López (FSS-CCOO)
- Rosa María Pérez Pérez en calidad de RLT por CCOO.

5. DIAGNOSTICO

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, realiza estudio y análisis tanto cualitativo como cuantitativo de la situación de la empresa RESIDENCIA SIERRA NORTE BURGUILLOS, S.L., informe diagnóstico elaborado por la comisión negociadora, analizando las materias establecidas en el art. 7 del RD 901/2020, siendo éstas:

1. Proceso de Selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de Trabajo - Auditoría Salarial (Registro retributivo)
6. Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención acoso sexual y por razón de sexo.

Con el fin de iniciar un correcto diagnóstico, se establece la identificación de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	RESIDENCIA SIERRA BURGUILLOS, S.L.					
NIF	B91314401					
Domicilio social	CM. DE LA HONDONERA S/n TALAYUELA					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución	2024					
Responsable						
Nombre	ALARCON LOPEZ, JAVIER ANDRES					
Cargo	Director					
e-mail	jalarcon@grupomimara.com					
ACTIVIDAD PRINCIPAL						
Sector Actividad	Asist.en establecimientos residenciales					
CNAE	87.31					
Descripción de la actividad	Asistencia en establecimientos Residenciales de Personas mayores, Centros de día, ...					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Se aporta relación de centros ubicados en distintas CCAA.					
TAMAÑO EMPRESA						
Personas Trabajadoras	Mujeres	107	Hombres	8	Total	115
GESTION RRHH						
Dispone de departamento de personal	Si					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	0	Total	2

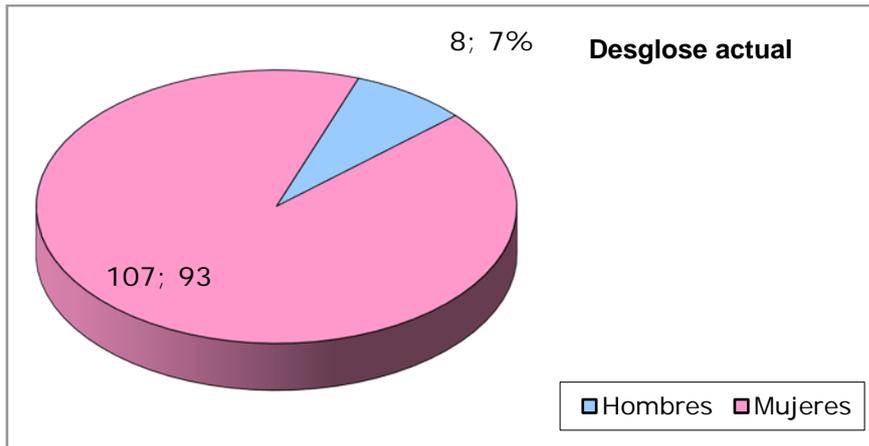
ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA (se adjunta anexo 2)

Asimismo, y como información previa al diagnóstico, se realiza cuadro situación de la empresa, en el cual se puede observar la composición de la plantilla, desagregando la misma por sexo, indicando el número de empleados, su sexo, su contrato, su jornada, categorías, edades, niveles jerárquicos, puestos de trabajo, promoción, etc etc

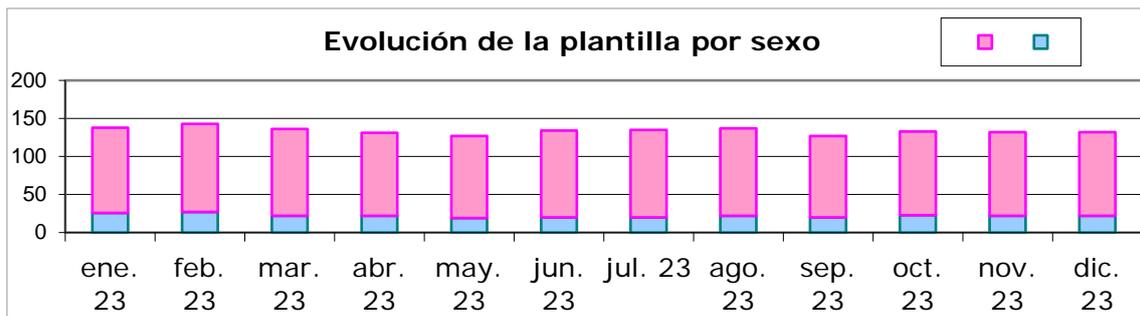
Realizaremos este detalle con perspectiva de género, tanto en la recogida de la información como en el análisis de los resultados, en el cual se efectuará un estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones entre mujeres y hombres . Ello nos permitirá evaluar cómo la gestión y actividad de nuestra empresa impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres.

Siendo a título de resumen, en este último año: *** Para ello se ha tomado como referencia este último año 2023)

**** Desglose plantilla total año 2024:**



**** Evolución de la plantilla por sexo:**



**** Evolución 2024 de la plantilla por edad media:**

tramos de edad	ene 24	feb 24	mar 24	abr 24	may 24	jun 24	jul 24	ago 24	sep 24	oct 24	nov 24	dic 24
Total	74	68	70	73	70	62	97	102	101	100	101	102
Menos de 25	10	8	8	10	6	2	8	9	8	6	10	9
De 25 a 40	31	28	29	29	30	25	39	39	40	42	39	43
De 41 a 50	10	9	9	10	10	10	20	23	22	22	22	22
Más de 50	23	23	24	24	24	25	30	31	31	30	30	28
Edad media	40,81	41,79	41,61	41,17	42,23	44,44	42,49	42,73	42,82	42,72	42,09	41,86

**** Plantilla 2024 por tipo de contrato y edad media:**

	Núm. trab.	% plantilla	Edad media
Trabajadores con contrato indefinido (fijos)	98	74%	44,44
Trabajadores con contrato temporal	26	26%	34,62
Total plantilla	124		

**** Plantilla por tipo de contrato y sexo a 31/12/2024:**

	Hombres	Mujeres
Trabajadores con contrato indefinido (fijos)	7	93
Trabajadores con contrato temporal	1	14
Total plantilla	8	107

***** Plantilla por categoría y sexo a 31-12-2024**

En el detalle que a continuación se relación, en la segregación por categoría y sexo, se han realizado asimismo cálculos del Índice de Frecuencia y del Índice de concentración de cada una de las categorías.

Categoría	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres ID	% Hombres ID	% Mujeres IC	% Hombres IC
ATS	4	1	5	80%	20%	0,04%	0,13%
Aux. Oficios	4	2	6	66,66%	33,33%	0,04%	0,25%
Cocinero/a	2	0	2	100%	0	0,25%	0
Director/a	4	1	5	80%	20%	0,04%	0,13%
Fisioterapeuta	1	0	1	100%	0	0,01%	0

Gerocultor/a	78	0	78	100%	0	0,73%	0
Limpiador/a	10	1	11	90,91%	9,09%	0,09%	0,13%
Ofic. Mantenimiento	0	1	1	0	100%	0	0,13%
Recepcionista	1	0	1	100%	0	0,01%	0
Trabajador/a Social	2	0	2	100%	0	0,02%	0
Terapeuta ocupac.	2	0	2	100%	0	0,02%	0
Titulado/a Superior	1	0	1	100%	0	0,01%	0

***** Plantilla por nivel de estudios y sexo :**

<u>Estudios</u>	<u>Hombres</u>	<u>Id %</u>	<u>Ic%</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Id %</u>	<u>Ic%</u>	<u>Total</u>
EGB-ESO-Graduado Escolar	10	16,39%	1,25%	51	83,60%	0,47%	61
Grado Medio	0	0	0	5	100%	0,05%	5
Bachillerato	1	33,33%	0,13%	2	66,66%	0,02%	3
Certificado de profesionalidad	5	17,86%	0,63%	23	82,14%	0,22%	28
FP	0	0	0	8	100%	0,75%	8
Primarios	4	23,5%	0,5%	13	76,5%	0,12%	17
Diplomatura	0	0	0	6	100%	0,06%	6
Enseñanzas de Grado	2	15,38%	0,25%	11	84,62%	0,10%	13
Licenciatura	0	0	0	1	100%	0,009	1

A fecha 31 de diciembre de 2024, **nuestra plantilla está formada por un total de 115 trabajadores, de los cuales 8 son hombres y 107 mujeres, teniendo por tanto en términos absolutos, un total de 93% de trabajadores de sexo femenino y un 7% de trabajadoras de sexo masculino,** encontrándonos por tanto ante una empresa muy feminizada, abundando en nuestro sector las trabajadoras de sexo femenino en todas sus categorías por delante del sexo masculino.

** CONDICIONES DE TRABAJO:

En cuanto a **condiciones de trabajo**, debemos analizar y recopilar información con el fin de medir a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de la totalidad de nuestra plantilla, tendremos en cuenta:

- Tiempo de trabajo
- Movilidad funcional y geográfica
- Estabilidad laboral
- Jornada de trabajo
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluyendo horas extraordinarias y complementarias
- Régimen de trabajo a turnos
- Teletrabajo en su caso

- **CONDICIONES DE TRABAJO**

TIPO DE JORNADA	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
COMPLETA	6	86%	96	90%	102
PARCIAL	1	14%	12	10%	13
					115

- **HORAS SEMANALES DE TRABAJO**

HORAS DE TRABAJO SEMANALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MENOS DE 20 HORAS	0	2	2
DE 20 A 35 HORAS	1	9	10
DE 35,5 A 39,9 HORAS	0	1	1

De las condiciones de trabajo y de las horas semanales, se debe indicar que como se desprende de los datos cuantitativos, en nuestra empresa se hace uso de forma **mayoritaria el contrato a tiempo completo siendo un 87 %** de nuestros trabajadores/as contratados/as a jornada completa.

Se acompaña como anexo 6 "ficha de salida de empleo"

**** MOTIVOS DE BAJA**

CAUSA DE LA BAJA	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
BAJA NO SUPERAR P. PRUEBA	0	0	5	100%	5
BAJA VOLUNTARIA	4	12%	29	88%	33
DESPIDO	1	33,33%	2	77,77%	3
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIARES	0	0	0	0	0
EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS	0	0	0	0	0
EXCEDENCIA FORZOSA	0	0	0	0	0
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	0	0	3	100%	3
FIN CONTRATO	6	24%	19	76%	25
JUBILACION	1	33,33%	2	77,77%	3

- **TURNOS DE TRABAJO:**

En cuanto a los turnos de trabajo deberemos diferenciar los mismos por centros y categorías profesionales, por cuanto en función de la especialidad del centro se requiere una jornada u otra, o un turno u otro, y de igual modo la categoría, se puede requerir en una jornada u otra.

***** HORARIOS LOSAR DE LA VERA:**

AUXILIARES	
TURNO MAÑANA	De 7:00 a 15:00
TURNO TARDE	De 15:00 a 23:00
TURNO NOCHE	De 23:00 a 7:00
TURNO PARTIDO	De 7:00 a 14:00 y de 20:00 a 21:00
Refuerzo	De 18:00 a 22:00

COCINERA	De 9:30 a 15:00 y de 18:30 a 22:00
-----------------	------------------------------------

LIMPIEZA	De 8:00 a 15:00
LAVANDERIA	De 23:00 a 7:00

ENFERMERAS	De 7:30 a 14:30 y de 17:30 a 20:30
	De 7:30 a 14:30

TASOC	De 9:30 a 13:30 (Mes de octubre)
--------------	----------------------------------

MANTENIMIENTO	De 8:00 a 13:00 y de 17:30 a 20:30
----------------------	------------------------------------

DIRECCION	De 7:30 a 15:30
------------------	-----------------

**** LOS MIMBRALES:**

AUXILIARES	
TURNO MAÑANA 1	De 7:00 a 13.45
TURNO MAÑANA 2	De 7:00 a 14.30
TURNO TARDE 1	De 14.30 – 21.15
TURNO TARDE 2	De 14.30 – 22.00
TURNO NOCHE	De 22.00 a 08.00

LIMPIEZA	
TURNO MAÑANA	De 7:00 a 15.00
TURNO TARDE	De 18.00 a 22.00

COCINERA	De 08.30-14.00 – 16.00 18.00
-----------------	------------------------------

MANTENIMIENTO	De 8:00 a 16
----------------------	--------------

DUE	Lunes a Viernes 07-14.30
------------	--------------------------

TS	De martes y jueves 13.00 a 14.30
-----------	----------------------------------

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

DISTRIBUCIÓN DE PERMISOS POR TIPO

TIPO DE PERMISOS

PERMISOS RETRIBUIDOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
SUSP. POR MATERNIDAD	0	5	5
SUSP. POR PATERNIDAD	0	0	0
REDUC. POR LACTANCIA	0	0	0
ACUMULACION DEL PERMISO DE LACTANCIA	0	1	1

- **INFRRREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Nº TOTAL DE PERSONAS	HOMBRES	%	MUJERES	%
115	8	7%	107	93%

Como podemos observar no existe infrarrepresentación femenina, caracterizándonos por una empresa en la que abundan

Dando cumplimiento al art.7 RD 901/2020, se ha realizado el presente diagnóstico de situación, a fin de conocer la realidad de nuestra empresa, la Comisión Negociadora ha intentado evaluar las necesidades y definir los objetivos de mejora.

Han sido objeto de análisis las materias:

- Proceso de selección y contratación
- Formación
- Promoción profesional
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, ordenación del tiempo de trabajo
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

1-PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Residencia Sierra Norte Burguillos S.L. con el fin de realizar un proceso de selección y reclutamiento de personal, define los perfiles a contratar, mediante cada uno de los responsables del departamento que tenga necesidad de contratación. En la definición de este perfil, se diseñan los requisitos mínimos de contratación y del perfil a cubrir y se transmiten las necesidades al departamento de RRHH.

Este departamento, junto con la colaboración del responsable que ha definido las necesidades a contratar, elabora un perfil tipo, teniendo en cuenta, un sistema de reclutamiento de candidaturas, basándonos en una fluida comunicación interna de necesidades, además de hacer partícipes a nuestros usuarios por conocer sus necesidades, con el fin de que ellos nos ofrezcan sus impresiones e inputs de los servicios a realizar,

experiencia necesaria tanto en la actividad en concreto como en puestos similares, formación académica, dinámica de comunicación, actitudes, aptitudes, etc etc ...

Una vez y de forma conjunta se han definido el/los puestos a cubrir, se define pormenorizadamente el perfil a contratar, teniendo en cuenta:

- Especificación técnica trabajos o servicios a realizar
- Competencia puesto de trabajo
- Requisitos de nuestro cliente
- Talento para desarrollar la competencia
- Formación
- Experiencia (tanto en los servicios concretos como en puestos similares)
- Desplazamiento

Elaborado minuciosamente el perfil a contratar, debemos dar el paso de como seleccionarlo y que métodos debemos utilizar para realizar este reclutamiento. Evidentemente los modelos de anuncios de empleo que venimos publicando, se redactan desde una perspectiva de igualdad de género, utilizando un lenguaje inclusivo, siguiendo los patrones de no discriminación de ningún tipo.

Inicialmente nuestra fuente principal de reclutamiento son:

- Promoción interna: previamente a la publicación de nuestras vacantes, efectuamos una posible promoción interna, con el fin de incentivar la misma y cubrir nuestras vacantes.
- En su defecto esta empresa, realiza convocatoria externa, mediante publicación de anuncios en internet, redes de reclutamiento tales como infojobs, indeed, página web de la empresa, ofertas en la bolsa de trabajo de los Ayuntamientos de los pueblos tanto del centro de trabajo como de poblaciones colindantes y bolsas de trabajo de Colegios Profesionales y Universidades.

Las fases de nuestro proceso de selección, tanto interno como externo, son inicialmente entrevistas con el responsable del departamento, así como la realización de pruebas técnicas en función del puesto a cubrir.

Los posibles candidatos, realizaran varias entrevistas y pruebas técnicas más con los distintos departamentos que forman parte del proceso de reclutamiento, siendo en última instancia la decisión final del responsable del departamento a cubrir junto con RRHH.

Una vez, analizado nuestro proceso de selección, se observa de los resultados del mismo, que en ciertos puestos de trabajo y departamentos de nuestra compañía, se pueden definir especialmente masculinizados, siendo las razones de ello la escasez de personal no masculino en el mercado, como es el de **Oficiales de mantenimiento**.

De igual forma, el resto de departamentos se encuentra especialmente feminizados por las mismas razones expuestas anteriormente.

Detallamos en la tabla adjunta, resumen de las incorporaciones en estos últimos años diferenciados por niveles de responsabilidad.

Cargos de responsabilidad			% mujeres	% hombres
Máximo cargo	0	0	0	0
Puestos directivos	4	0	100	0
Mandos intermedios	0	0	0	0
Subtotal cargos de responsabilidad	4	0	100	0
Empleados				
Personal administrativo	1	0	100	0
Personal técnico	92	5	94,84	5,16
Personal operario o no cualificado	35	5	85,75	14,25
Subtotal otros puestos de trabajo	128	10	92,75	7,25
TOTAL PLANTILLA	132	10	92,95	7,05

*** (se adjunta anexo 7 guía entrevistas)

*** Se adjunta como anexo Ofertas de empleo publicadas en distintos portales.

2-FORMACIÓN

Nuestra mercantil, cuenta con un Plan de Formación específico. El mismo está diseñado en base a las necesidades de la misma, convenios y prioridades de nuestros distintos departamentos en función de los procesos y/o procedimientos que se aplican teniendo en cuenta las cualificaciones requeridas y las actividades a realizar. Todo ello, se ha venido consensuando y diseñando junto con los representantes de los trabajadores.

Para detectar las necesidades de formación de la plantilla, nos basamos en:

- Convenio de aplicación
- Requisitos de nuestros usuarios
- Reuniones con los responsables de los departamentos
- Herramientas de mejora continua
- Análisis de desviaciones observadas en la ejecución de los trabajos.
- Resultados de nuestras propias autoevaluaciones.
- Diagnóstico de necesidades formativas (DNF).

Consiste en la identificación y análisis de problemas y mejoras actuales y potenciales que afectan a una organización. Este diagnóstico permite desarrollar el Plan de Formación (PF) anual.

Esta empresa, viene ofreciendo formación continua de forma individual para el desarrollo profesional y de carrera, así como a nivel corporativo/colectivo. Esta se ofrece de forma constante, siendo anualmente fijada por las partes, y revisada durante el año en función de las nuevas necesidades que se puedan generar en los distintos puestos de trabajo.

Se ofrece, anualmente, formación dirigida a la totalidad de la plantilla y otro tipo de formación individual departamental, en función de las necesidades de los distintos puestos de trabajo.

Se adjunta a este detalle documento anexo con el Plan de Formación para el año 2024 así como el % de participación al mismo. (Anexo 3)

Ofrecemos formación anual, en función de una serie de criterios en los que se deben decidir y diferenciar que personas deben efectuar esta formación y que personas no es imprescindible que la realicen, es decir de forma general la formación es obligatoria y contempla posibilidades de apoyos puntuales en formaciones de refuerzo de carácter voluntario.

Muchos de los cursos que se ofrecen en función de actividad, departamento, o cualificación, una vez todos los trabajadores que si deben de forma "obligatoria" realizar dicha formación, la misma, se puede hacer extensiva a otros trabajadores que de forma voluntaria puedan realizar la misma, respetando evidentemente las prioridades y el número máximo de asistentes.

En el plan de formación establecido, y consensuado con la representación legal de los trabajadores, se ha intentado en la medida de lo posible, realizar los cursos, en función de lo indicado en la tabla adjunta:

En el lugar de trabajo	Casi siempre
Fuera del lugar de trabajo	Ocasionalmente
On-line	Casi siempre
En jornada laboral	Casi siempre
Fuera de la jornada laboral	Ocasionalmente

En ocasiones, nos vemos en la obligación de realizar cursos que forma inevitable se imparten fuera del horario laboral,

Básicamente se han tratado de estudios complementarios con carácter de posible previsión de futuro, de ello que la empresa en estos casos ofrece otros tipos de facilidades como el programarlos con amplios plazos de tiempo para realizar los mismos, minimizando el impacto que pueda tener en su vida laboral y familiar, compensando las horas de esta formación en horas de descanso de su jornada laboral.

3-PROMOCIÓN

Nuestra empresa, en cuanto a la promoción se refiere se ha contemplado la perspectiva de género, teniendo arraigadas unas directrices muy claras en cuanto a esta materia, siendo inicialmente los responsables de los departamentos las personas concienciadas para ello, siendo cada una de las personas que forman parte de nuestra plantilla, valorado individualmente por su responsable en atención a su eficiencia y eficacia en cuanto a las tareas que tiene asignadas sin distinción alguna en cuanto a su género se refiere.

Para ello, los responsables de cada uno de nuestros departamentos fijan el perfil a ocupar, evaluando distintos criterios a cubrir con el fin de valorar si la misma puede ser

promocionada.

Además de ello, se ofrece a nuestros trabajadores, formaciones ligadas directamente con la promoción, ofrecida a aquellos trabajadores con la posibilidad de conocimientos suficientes para ser formados y desarrollar las actividades del puesto de trabajo a ocupar.

Nuestra empresa opta siempre por promocionar dentro de nuestra plantilla antes de seleccionar fuera de la misma, pues entendemos que es para nuestros/as empleados/as un estímulo en su día a día, creando situaciones de confianza, viendo que pueden promocionar en sus puestos de trabajo. Teniendo en cuenta nuestro sector y sobretodo siendo conscientes de que nuestros usuarios son personas mayores que necesitan de nuestro cuidado y cariño, apostamos por valores internos de nuestros/as empleados/as.

Entendemos que nuestra promoción interna, aporta a nuestra plantilla, implicación, motivación y compromiso, cada uno de ellos/as percibe la posibilidad de tener un plan de carrera dentro de nuestra empresa, mejorando el clima laboral de nuestro equipo, lo cual se refleja en la productividad de nuestra organización.

Apostar por el talento de nuestros/as trabajadores/as, es una premisa para nosotros, creyendo fuertemente en la promoción interna, motivando a nuestros trabajadores a que se formen y crezcan profesionalmente, aportando para ello distintos planes formativos para ello.

Asimismo, entendemos que todo ello, comporta una gran fidelización a nuestra plantilla, disminuyendo la rotación y el

absentismo y mejorando la productividad.

4- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE GÉNERO

Dando cumplimiento a lo previsto en el RD 901/2020 apartado 7, la comisión negociadora de este Plan de Igualdad, aprobará el Protocolo de Acoso sexual y por razón de género que hasta la fecha la empresa tiene instaurado, al que las partes darán acuerdo al mismo o bien se realizará algún tipo de medida para mejorar el mismo. Se adjunta al presente diagnóstico propuesta del mismo (anexo número 5).

5- VIOLENCIA DE GÉNERO

Aun no siendo una de las materias de análisis obligatorio según lo establecido en el RD 901/2020, la comisión negociadora del Plan de Igualdad, redactará un Protocolo de violencia de género, que se ratificará y adjuntará al presente plan de Igualdad como Anexo.

Protocolo que se elaborará para regular las posibles situaciones de aquellas trabajadoras que pudieran sufrir violencia de género y que así lo comunican a la empresa, se establecerán medidas y condiciones laborales, con el fin de mejorar las condiciones laborales.

6- Sistema de Seguimiento y Evaluación

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

Constitución:

Las partes firmantes del presente plan de igualdad acuerdan la creación de una comisión de seguimiento para interpretar el contenido del plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La comisión de seguimiento y evaluación tendrá la responsabilidad de hacer el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad. Esta Comisión queda constituida en el momento de la aprobación del citado plan de igualdad.

Composición:

La comisión de seguimiento del plan de igualdad estará formada por dos representantes de la empresa y dos miembros de la parte social y que libremente designarán las partes Una de las personas vocales designadas por la empresa actuará como responsable-coordinadora ante las partes, facilitando una dirección de correo electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones. Ambas partes podrán llevar asesoras y/o asesores a la comisión de igualdad, con comunicación previa.

Funciones:

Esta Comisión tiene como funciones las siguientes:

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

La comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

Funcionamiento.

La comisión se reunirá como mínimo una vez al año con carácter ordinario. Podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

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

Domicilio: a efectos de notificaciones y convocatorias, queda fijado como domicilio de la comisión la del centro de trabajo sito en

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del plan de igualdad se realizará una evaluación intermedia a los dos años de aplicación de este plan de igualdad, y una evaluación final al finalizar su vigencia.

En la evaluación final del plan de igualdad se tendrán en cuenta:

El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.

Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos. Grado de consecución de los resultados esperados.

Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.

Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones. Tipos de dificultades y soluciones emprendidas.

Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad. Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión de seguimiento y evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la comisión de seguimiento y evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que se puedan incorporar.

Se incorpora al Plan de Igualdad: Procedimiento de modificación y resolución de conflictos.

7- Composición y funcionamiento de la comisión:

Sin perjuicio del calendario de implantación, seguimiento y evaluación, y revisión de las medidas de igualdad definidas para cada uno de los objetivos marcados, el Plan de Igualdad, en atención a lo dispuesto en el artículo 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre, el Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso cuando concurren las siguientes circunstancias:

-Cuando las partes acuerden la modificación de este, una vez analizados los resultados obtenidos por el seguimiento y evaluación del propio Plan que realice la Comisión de seguimiento.

-Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-En los supuestos de fusión, absorción, transmisión, o modificación del estatus jurídico de la empresa.

-Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus sistemas de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio, y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en la diagnosis que hayan servido de base para su elaboración.

-Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los

requisitos legales o reglamentarios.

La comisión de seguimiento será la misma que la comisión de negociación de dicho Plan, 2 personas por parte de la empresa, 1 RLT por parte de los trabajadores/as concretamente Rosa Maria Perez Perez y la representación por parte de CCOO y UGT en representación de las personas trabajadoras sin RLT.

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

En el caso de que existan discrepancias en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, y por tanto en la modificación del Plan de igualdad, las partes de la Comisión de Seguimiento se comprometen a reunirse al menos una vez al año, con el fin de alcanzar los acuerdos necesarios, con el fin de que se lleven a cabo las modificaciones que sean adecuadas al Plan de Igualdad o con el fin de superar estas discrepancias.

No obstante en caso de que no haya acuerdo, las partes se comprometen a acudir a un proceso de mediación ante la Autoridad laboral (Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña en Tarragona). En todo caso, se estará a lo que disponga la normativa legal y convencional, que sea vigente en cada momento.

8 LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

En nuestra sociedad es frecuente el uso del lenguaje en masculino para referirse a hombres y mujeres, tanto en medios

orales como escritos, conociéndolo como lenguaje “masculinizado” que provoca una discriminación evidente al género femenino. Por tanto a nivel empresarial, la comunicación ha de ser un punto indispensable para evitar estos estereotipos y hacer realidad futuros cambios.

Para la elaboración del presente diagnóstico, parte inicial de este Plan de Igualdad, se han analizado diferentes documentos y procedimientos que se vienen utilizando como fuentes de comunicación entre empresa y trabajadores.

Nuestras principales vías de comunicación son:

- Reuniones
- Correo electrónico
- Mensajes en nómina mensual
- Cuestionarios de obtención de información
- Manuales
- Intranet

Del análisis realizado, como de las respuestas obtenidas de las encuestas realizadas, podemos determinar que Residencial Sierra Norte Burguillos se caracteriza por ser una empresa no sexista, la cual utiliza un lenguaje inclusivo, no realizando comunicaciones excluyentes y/o sexistas.

*** CONCLUSIONES AL DIAGNOSTICO POR CCOO:

-Empresa fuertemente feminizada como en todo el sector: 93% mujeres

-115 personas en plantilla

-El 50% de la plantilla tiene menos de 40 años (plantilla relativamente joven para lo que es el sector)

-26% de temporalidad. No hay más mujeres que hombres con temporalidad, pero existe una afectación global, dado que el 93% son mujeres.

- Índice de parcialidad en la contratación: 11,30% (no es mucha para lo que vemos en el sector) Las mujeres no tienen más parcialidad que los pocos hombres en la empresa. Solicitamos saber qué número de horas complementarias hubo en 2023).

-Categorías: No hay mujeres ni en mantenimiento, ni como cocineras, el director es un hombre.

-Estudios: hay dos hombres con estudios superiores, los dos directores. Hay 20 mujeres con estudios superiores, y 4 directores.

-baja voluntaria: se fueron el 28,69% de la plantilla de manera voluntaria el año pasado. Proporcionalmente más hombres que mujeres. Se detecta un alto índice de rotación.

-No se sabe cuántos permisos no retribuidos se cogieron, reducciones de jornada, adaptaciones, excedencias por cuidados...con una plantilla pequeña no debería de ser difícil recopilar el dato. **(se detalla en el cuadro correspondiente)**

-Cargos de responsabilidad: 25% hombres; 75% mujeres. Pero sólo se habla de directores y directoras, no salen los cargos intermedios. Se dice que entraron el año pasado 15 personas

como cargos intermedios que no aparecen en categorías. Nos hace falta el dato para saber si hay brecha vertical.

Se detalla la cuestión planteada por la parte social de CCOO:

Directivos: Directores/as de centro y Director territorial

Mandos intermedios. Ninguno

Personales administrativos. Administrativos/as

Personal técnico

ATS/DUE

Trabajador Social

FISIO

GEROCULTORES

TERAPEUTA OCUPACIONAL

Personal operario no cualificado

Personal de limpieza

Cocinero

La parte social indica que existe cierta temporalidad en la empresa, cabe incidir e indicar que durante el ejercicio 2024, esta empresa ha ido subrogando los centros de trabajo de los que ahora está compuesta, subrogando por tanto las condiciones laborales de la plantilla, existiendo un número de contratos temporales que la empresa en medida de lo

posible y en función de los ratios de residentes, irá transformando en indefinidos, siendo una medida propuesta en dicho plan.

6- Estructura Salarial y Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)

Residencia Sierra Norte Burguillos, SL, dentro del ámbito de estructura organizativa de la empresa y de su estructura salarial con el fin de dar cumplimiento al RD 902/2020 de igualdad retributiva el cual integra la transparencia salarial en las empresas además de garantizar “el derecho a la información retributiva” facilitando conocer la situación real de las empresas en cuanto a retribuciones, la existencia de diferencias retributivas si las hubiere y los motivos de las mismas.

Con el fin de ello, la comisión negociadora evaluará los resultados obtenidos de la misma, con el fin de proponer medidas acordes a la situación a corregir.

Es por ello que, tenemos como objetivo analizar la equidad salarial entre hombres y mujeres dentro de nuestra empresa, para ello utilizaremos datos detallados desglosados por género y clasificaciones profesionales; llevando a cabo una exhaustiva valoración de los puestos de trabajo. Esta valoración se ha realizado en base a una serie de factores y subfactores, aplicando un sistema de puntuación que nos ha permitido agrupar los puestos según su valor relativo.

En nuestra empresa, y como se ha comentado hasta la fecha, nos regimos por el Convenio Colectivo Convenio Marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Para la valoración de los puestos de trabajo, hemos utilizado una tabla de probabilidad y severidad, que nos ha permitido ponderar las condiciones y responsabilidades inherentes a cada puesto.

Niveles de Probabilidad

- **Poco probable:** Hasta el 30% de la jornada semanal. Este nivel aplica a actividades o condiciones que ocurren con una baja frecuencia o impacto dentro del puesto de trabajo.
- **Probable:** Entre el 30% y el 60% de la jornada semanal. Aplica a situaciones o tareas que ocurren con una frecuencia moderada o tienen un impacto moderado.
- **Muy probable:** Más del 60% de la jornada semanal. Este nivel está asociado a actividades de alta frecuencia o alto impacto dentro del desempeño habitual del puesto.

Niveles de Severidad

- **Poco grave:** Afecta entre el 0% y el 20% de los subfactores. Indica un impacto reducido de los factores evaluados.
- **Grave:** Entre el 20% y el 70% de los subfactores. Señala un impacto significativo pero no crítico sobre los subfactores considerados.

- **Muy grave:** Más del 70% de los subfactores. Refleja un impacto alto sobre los subfactores evaluados.

Factores y Subfactores de Valoración

Los puestos de trabajo se han valorado en base a cuatro factores clave, cada uno de ellos desglosado en subfactores específicos que permiten una valoración detallada y objetiva de las diferentes responsabilidades y condiciones asociadas a cada puesto.

A.- Naturaleza del Puesto y Convenio de Actividad

- **Funciones o Tareas. Variedad:** Evalúa la diversidad y complejidad de las tareas realizadas en el puesto.
- **Esfuerzo físico:** Considera el nivel de esfuerzo físico requerido para realizar las tareas.
- **Esfuerzo mental y emocional:** Valora el nivel de concentración y control emocional necesario.
- **Responsabilidad en Coordinación y Supervisión:** Mide el grado de supervisión o coordinación de equipos o recursos.
- **Resultados, Sensibilidad y Bienestar:** Analiza el impacto de los resultados del trabajo en el bienestar de terceros.
- **Economía e Información confidencial:** Determina el nivel de responsabilidad en la gestión de recursos económicos y el manejo de información sensible.
- **Autonomía en Procedimientos:** Mide el nivel de autonomía en la toma de decisiones y la ejecución de procedimientos.

B.- Condiciones Educativas

- **Enseñanza Reglada. Titulaciones Escolares y Académicas:** Valora los niveles formativos formales requeridos para el desempeño del puesto.

C.- Formación Profesional y Experiencia

- **Formación No Reglada:** Incluye formaciones externas y específicas del puesto que no se encuentran dentro de los programas de enseñanza reglada.
- **Manejo de Máquinas y Herramientas:** Mide las competencias técnicas específicas requeridas.
- **Competencias Digitales y Gestión de Recursos Humanos:** Evalúa el dominio de herramientas digitales y la capacidad para gestionar equipos o recursos humanos.
- **Idiomas y Experiencia:** Considera el dominio de idiomas y la experiencia previa en el área.
- **Aptitud y Habilidades de Solución de Problemas:** Mide la capacidad de la persona para aportar ideas, soluciones y gestionar conflictos.

D.- Desempeño y Condiciones Laborales

Este factor considera aspectos como las condiciones laborales, el entorno y la necesidad de adaptación a las exigencias del puesto.

Aplicación del Sistema de Valoración

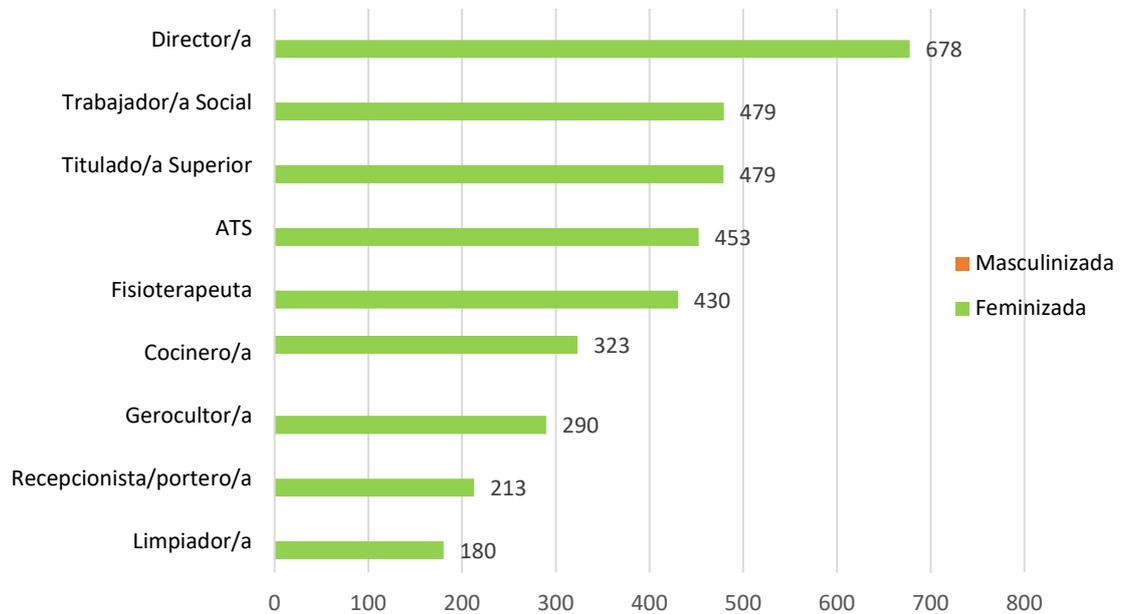
Tras definir los factores y subfactores, se aplicaron directrices de ponderación para determinar la gravedad y la probabilidad comentada.

Todo ello nos ha permitido asignar una puntuación global a cada puesto de trabajo, esta agrupación nos permite obtener una visión clara y estructurada del valor de cada puesto respecto de los demás, garantizando que las retribuciones sean equitativas y ajustadas al valor real de los puestos y permita identificar y corregir cualquier posible brecha salarial existente.

A efectos del análisis cualitativo y cuantitativo de las posibles brechas salariales que puedan existir, hemos realizada en la Auditoria Salarial y Registro Retributivo que acompañamos al presente Plan de Igualdad, hemos tenido en cuenta las agrupaciones de Puestos de trabajo que aparecen en la VPT realizada en

función de las puntuaciones obtenidas en función de los parámetros expuestos, siendo las puntuaciones y valoraciones, las siguientes:

- **Puntuación por Puesto y Sexo:**



- **Agrupaciones por sexo:**

Las agrupaciones que han resultado de la valoración de cada una de nuestras categorías profesionales son las siguientes:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	Director/a(678)
Agrupación 5	ATS(453)
Agrupación 5	Trabajador/a Social(479)
	Titulado/a Superior(479)
	Fisioterapeuta(430)
Agrupación 4	Cocinero/a(323)
Agrupación 3	Gerocultor/a(290)
Agrupación 2	Recepcionista/portero/a(213)
Agrupación 1	Limpiador/a(180)

Respecto del grupo de **Titulados/as Superiores** corresponde a la categoría de Psicólogos/as.

Como en párrafos anteriores hemos indicado, hemos tenido en cuenta las categorías laborales existentes en el convenio colectivo de aplicación en relación a las funciones que las mismas realizan con el fin de dar cumplimiento al RD 902/2020, como son:

- **Adecuación:** factores relevantes en la valoración relacionando los mismos con la actividad y que concurren en nuestra VPT.
- **Totalidad:** condiciones que describen el propio lugar de trabajo.
- **Objetividad:** factores a tener en cuenta que tienen una directa relación a las funciones desarrolladas.

De todo ello podemos observar que las agrupaciones realizadas por la Herramienta de la VPT (agrupación de la 1 a 8) y que hemos analizado en nuestra Auditoría Salarial, tienen una correlación de menor a mayor retribución dentro de la compañía, incluso en el mayor de los casos en las categorías profesionales del Convenio Colectivo.

7- Auditoría Salarial:

- Brecha Salarial:

Los datos salariales que detallamos en la presente auditoría salarial son entregados a la parte social, junto con el registro retributivo, dónde las partes analizaran y consensuaran de mutuo acuerdo, levantando acta de la reunión en el momento en que finaliza la negociación de la presente auditoria.

Tanto en el registro retributivo como en la auditoría salarial, se debe incluir de forma desglosada por sexo la media aritmética, así como la mediana de las

percepciones realmente percibidas por cada concepto, salario, complemento salarial, percepciones extrasalariales y cómputo global, distribuyendo los mismos por grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto de trabajo o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. (art. 5.2 RD 902/2020)

Esta parte ha efectuado dicho análisis en función de las agrupaciones obtenidas de la VPT, siendo el resultado obtenido de las categorías profesionales existentes en nuestra empresa analizada desde el punto cuantitativo con los factores indicados en los primeros párrafos de este documento, resultado de forma cuantificada una valoración que responde a puestos de igual valor.

En nuestra empresa, nos caracterizamos, por abonar a todos/as los trabajadores/as un salario fijo, además de ellos, se abonan unos variables que pueden corresponder a multitud de factores que detallaremos en el punto correspondiente, y por último se abona o agrupa como percepción extrasalarial, las indicadas en nuestra legislación vigente.

Una vez obtenida la retribución total de hombres y mujeres, sabiendo el número medio de hombres y mujeres de cada agrupación de nuestra VPT, hemos calculado la retribución media total de cada una de ellas. Siendo estas las siguientes:

**** Media de retribución desagregada por sexos:**

	Mujeres	Hombres
Número de Personas	76,64	3,66
Salario medio mensual	1.505,79	1.917,37
Complementos Salariales media mensual	452,55	979,14
Percepciones Extrasalariales	34,24	2004,30

Para efectuar dichos cálculos, se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el art. 5 del RD 902/2020 calculando dichos ratios de brecha salarial de género mediante las formulas siguientes:

(1) Bs1 (€): Diferencia, en valor absoluto, entre la retribución media de la mujer y la retribución media del hombre (Retribución media M – Retribución media H)

(2) Bs2 (%): Porcentaje que representa la retribución media de la mujer respecto de la retribución media del hombre (Retribución media M / Retribución media H)

(3) Bs3 (%): Variación porcentual entre la retribución media de la mujer y la retribución media del hombre (Retribución media M / Retribución media H * 1-1)

(4) Bs4 (%): Variación porcentual entre la retribución media de la mujer y la retribución media del hombre [(Retribución media H – Retribución media M) / Retribución media H]

(5) Bs5 (%): Porcentaje que representa la retribución media del hombre sobre la retribución media total, y porcentaje que representa la retribución media de la mujer sobre la retribución media total [(Retribución media H / Retribución media total) – (Retribución media M / Retribución media total)].

En este punto, entendemos que debemos analizar las posibles brechas salariales existentes en cada uno de los 3 **conceptos salariales indicados**, por tanto vamos a analizar, media de retribución salarial fija, media de complementos salariales y media de percepciones extrasalariales, del mismo modo haremos con la mediana.

** En cuanto al **salario**, es un concepto que podemos **llamar “fijo”** que viene determinado por la categoría profesional del trabajador, siendo el mismo fijado por la negociación colectiva en el convenio colectivo de aplicación.

- **Media de Salario por agrupación y sexo:**

Media		Salarios			
Puestos de igual valor	Nº	Mujeres	Nº	Hombres	Brecha
Agrupación 1	8,47	15.261,21	0,20	17.221,51	11,38%
Agrupación 2	0,85	16022,28	0	0	0

Agrupación 3	50,87	16.308,19	2,13	17.541,08	7,03%
Agrupación 4	6,29	17.710,75	0	0	0
Agrupación 5	6,73	21.245,66	0,73	20.714,92	-2,56%
Agrupación 8	3,44	28.855,93	0,60	28.733,49	-0,43%

Del análisis de los datos aquí reflejados, podemos extraer como conclusión que, en relación con el **salario (fijo)**, debemos indicar que no existen brechas de las cuales debamos analizar, por no alcanzar los valores legalmente establecidos.

- **Media de Complementos Salariales por agrupación y sexo:**

Respecto de los complementos salariales debemos indicar varias cuestiones, por cuanto hay muchos conceptos salariales que se abonan en este apartado, los cuales pueden venir a retribuir multitud de distintas cuestiones en cada una de las agrupaciones, desde ciertos conceptos que se retribuyen mes a mes para abonar un salario pactado entre empresa y trabajador, como otros conceptos que tiene acceso toda la plantilla. Detallaremos los conceptos salariales que constan en las nóminas de nuestra plantilla y que componen la retribución variable de estos:

P.VOLUNTARO
P.DOMINGO/FESTIVO
ACTIVIDAD
COMPLEMENT SMI
ACTIVIDAD
DISPONIBILIDAD
GUARDIA
P.NOCTURNO
PRIMA
P.RESPONSABILIDAD
CTA. CONVENIO

Cabe indicar, que el art. 6b) del RD 902/2020 se refiere exclusivamente a la retribución media o a la mediana, refiriéndose a una retribución total y no en particular a posibles complementos de carácter salarial o extrasalarial que se puedan abonar, aun así, esta parte quiere de poner de manifiesto las posibles diferencias existentes en las distintas agrupaciones aun cuando, en **cómputo global** y analizando las exigencias legalmente establecidas, podemos indicar que no existe brecha alguna en relación del salario medio o la mediana del salario de mujeres respecto al salario de los hombre.

Dicho todo ello, del detalle que a continuación se expone podemos observar que existen brechas salariales en alguna de las agrupaciones que si alcanzan el valor del 25% establecido, debiendo por tanto analizarse las mismas, concretamente:

Agrupación 8: existe una única brecha que supera los términos establecidos, siendo ésta en la categoría de Director/a, esta brecha es como consecuencia que el cargo ocupado por la persona trabajadora de género masculino, no siendo el mismo cargo ni puesto que el resto de directoras de centro, siendo una categoría superior, conllevando unas tareas y funciones totalmente distintas concretamente realizando las funciones de Dirección territorial, percibiendo por ello un salario superior al establecido tanto para el resto de directores/as de centros, como un salario superior al establecido en convenio colectivo, conllevando por tanto esta diferencia en los complementos salariales, quizá no debiendo ser equiparada la categoría con el resto de direcciones de centro.

Media	Complementos salariales		
	Mujeres	Hombres	Brecha
Puestos de igual valor			
Agrupación 1	1.955,08	2.378,24	17,79%
Agrupación 2	88,46	0	0
Agrupación 3	1.447,08	1.371,84	-5,48%
Agrupación 4	597,67	0	0
Agrupación 5	699,83	730,97	4,26%
Agrupación 8	642,48	7.268,67	91,16%

- **Media de Percepciones extrasalariales por agrupación y sexo:**

Las percepciones extrasalariales corresponden a conceptos que se abonan como consecuencia o bien de retribuir un gasto, un desplazamiento, una dieta, un gasto de locomoción o bien las posibles indemnizaciones que se abonan en función de los términos legalmente establecidos.

En este acto poco podemos poner de manifiesto por cuanto el único complemento abonado ha sido como consecuencia de una indemnización de despido que se ha abonado concretamente a la dirección territorial, lo cual ha resultado esta brecha considerable respecto al resto de direcciones.

Media	Percepciones extrasalariales		
	Mujeres	Hombres	Brecha
Puestos de igual valor			
Agrupación 1	0,00	0,00	0,00%
Agrupación 2	0,00	0,00	0,00%
Agrupación 3	10,00	0,00	0,00%
Agrupación 4	0,00	0,00	0,00%
Agrupación 5	0,00	0,00	0,00
Agrupación 8	34,24	2004,30	98,29%

(*** se adjunta resultados de media y mediana Registro Retributivo)

8- MEDIA Y MEDIANA DE RETRIBUCIONES

- MEDIA DE RETRIBUCIONES:**

Puestos de igual valor	Totales					Salarios			Complementos salariales			Percepciones extrasalariales		
	Mujeres	Num.	Hombres	Num.	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Agrupación 1	17216,29	8,47	19599,75	0,20	12,16%	15261,21	17221,51	11,38%	1955,08	2378,24	17,79%	0,00	0,00	0,00%
Agrupación 2	16110,73	0,85	0,00	0,00	0,00%	16022,28	0,00	0,00%	88,46	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%
Agrupación 3	17755,27	50,87	18912,91	2,13	6,12%	16308,19	17541,08	7,03%	1447,08	1371,84	-5,48%	0,00	0,00	0,00%
Agrupación 4	18308,43	6,29	0,00	0,00	0,00%	17710,75	0,00	0,00%	597,67	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%
Agrupación 5	21945,48	6,73	21445,89	0,73	-2,33%	21245,66	20714,92	-2,56%	699,83	730,97	4,26%	0,00	0,00	0,00%
Agrupación 8	29532,65	3,44	38006,46	0,60	22,30%	28855,93	28733,49	-0,43%	642,48	7268,67	91,16%	34,24	2004,30	98,29%

- **MEDIANA DE RETRIBUCIONES:**

Puestos de igual valor	Totales					Salarios			Complementos salariales			Percepciones extrasalariales		
	Mujeres	Num.	Hombres	Num.	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Agrupación 1	16629,62	8,47	17451,86	0,20	4,71%	14582,90	15590,93	6,47%	2022,68	2312,47	12,53%	0,00	0,00	0,00%
Agrupación 2	16110,24	0,85	0,00	0,00	0,00%	16110,24	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%
Agrupación 3	17314,11	50,87	18168,52	2,13	4,70%	16073,40	17227,41	6,70%	915,19	1000,66	8,54%	0,00	0,00	0,00%
Agrupación 4	17632,15	6,29	0,00	0,00	0,00%	16718,40	0,00	0,00%	809,73	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%
Agrupación 5	21416,02	6,73	21202,95	0,73	-1,00%	21416,02	19887,80	-7,68%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%
Agrupación 8	29748,20	3,44	38006,46	0,60	21,73%	28732,44	28733,49	0,00%	0,00	7268,67	100,00%	0,00	2004,30	100,00%

- **DATOS PARA EL REGISTRO:**

Descripción Puesto de Igual Valor	Género	Total	Salario	Complementos salariales	Percepciones extrasalariales	Total homogéneo	Salario homogéneo	Complementos salariales homog.	Percepciones extrasalariales homog.
Agrupación 1	Mujer	3.433,60	3.015,54	418,06	0,00	17.911,32	15.730,52	2.180,80	0,00
Agrupación 1	Mujer	6.778,88	5.914,01	864,87	0,00	16.713,21	14.580,89	2.132,32	0,00
Agrupación 1	Mujer	4.599,84	4.001,47	598,37	0,00	16.726,69	14.550,80	2.175,89	0,00
Agrupación 1	Mujer	1.022,97	891,21	131,76	0,00	16.079,73	14.144,59	1.935,14	0,00
Agrupación 1	Mujer	15.179,24	14.675,02	504,22	0,00	16.409,99	15.864,89	545,10	0,00
Agrupación 1	Mujer	4.031,32	3.605,11	426,21	0,00	16.307,93	14.583,78	1.724,15	0,00
Agrupación 1	Mujer	6.849,05	6.076,05	773,00	0,00	16.436,40	14.581,35	1.855,05	0,00
Agrupación 1	Mujer	3.368,88	2.996,01	372,87	0,00	17.768,35	15.801,74	1.966,61	0,00
Agrupación 1	Mujer	740,88	680,48	60,40	0,00	15.864,67	14.571,31	1.293,36	0,00
Agrupación 1	Mujer	1.723,05	1.609,33	113,72	0,00	18.807,43	16.246,17	2.561,26	0,00
Agrupación 1	Mujer	16.181,04	14.208,93	1.972,11	0,00	16.595,94	14.573,26	2.022,68	0,00
Agrupación 1	Mujer	1.781,19	1.564,02	217,17	0,00	17.811,90	15.640,20	2.171,70	0,00
Agrupación 1	Hombre	1.165,47	992,39	173,08	0,00	17.139,26	14.593,97	2.545,29	0,00
Agrupación 1	Mujer	7.395,77	6.319,92	1.075,85	0,00	18.881,21	16.134,59	2.746,62	0,00
Agrupación 1	Mujer	3.523,45	3.137,11	386,34	0,00	17.617,25	15.685,55	1.931,70	0,00
Agrupación 1	Mujer	4.451,12	4.056,94	394,18	0,00	18.631,73	16.981,75	1.649,98	0,00
Agrupación 1	Mujer	44,11	40,51	3,60	0,00	15.753,57	14.467,86	1.285,71	0,00
Agrupación 1	Mujer	1.403,33	1.168,69	234,64	0,00	18.037,66	15.021,72	3.015,94	0,00
Agrupación 1	Mujer	5.525,99	5.022,08	503,91	0,00	16.579,63	15.067,75	1.511,88	0,00
Agrupación 1	Mujer	2.865,09	2.457,35	407,74	0,00	20.626,99	17.691,50	2.935,49	0,00
Agrupación 1	Mujer	936,93	806,32	130,61	0,00	18.122,44	15.596,13	2.526,31	0,00
Agrupación 1	Mujer	3.984,08	3.505,22	478,86	0,00	17.930,16	15.775,07	2.155,09	0,00

Agrupación 1	Mujer	197,65	162,02	35,63	0,00	17.806,31	14.596,40	3.209,91	0,00
Agrupación 1	Mujer	1.003,39	826,30	177,09	0,00	17.696,47	14.573,19	3.123,28	0,00
Agrupación 1	Mujer	513,67	169,27	344,40	0,00	17.726,79	14.226,79	3.500,00	0,00
Agrupación 1	Mujer	1.176,55	1.085,58	90,97	0,00	15.687,33	14.474,40	1.212,93	0,00
Agrupación 1	Mujer	14.042,93	12.272,73	1.770,20	0,00	16.684,00	14.580,88	2.103,12	0,00
Agrupación 1	Mujer	1.587,66	1.465,42	122,24	0,00	16.818,44	15.523,52	1.294,92	0,00
Agrupación 1	Mujer	2.288,51	1.975,85	312,66	0,00	16.814,91	14.517,63	2.297,28	0,00
Agrupación 1	Mujer	14.088,61	12.354,63	1.733,98	0,00	16.629,62	14.582,90	2.046,72	0,00
Agrupación 1	Mujer	6.466,97	5.540,45	926,52	0,00	16.991,52	14.557,15	2.434,37	0,00
Agrupación 1	Mujer	8.632,77	7.655,81	976,96	0,00	16.443,38	14.582,50	1.860,88	0,00
Agrupación 1	Hombre	777,82	701,50	76,32	0,00	16.093,81	14.159,79	1.934,02	0,00
Agrupación 1	Hombre	1.308,89	1.169,32	139,57	0,00	17.451,86	15.590,93	1.860,93	0,00
Agrupación 1	Hombre	748,13	651,70	96,43	0,00	17.940,77	15.628,30	2.312,47	0,00
Agrupación 2	Mujer	352,36	352,36	0,00	0,00	16.089,50	16.089,50	0,00	0,00
Agrupación 2	Mujer	7.539,59	7.539,59	0,00	0,00	16.110,24	16.110,24	0,00	0,00
Agrupación 2	Mujer	3.924,90	3.860,29	64,61	0,00	15.877,43	15.616,06	261,37	0,00
Agrupación 2	Mujer	617,40	607,23	10,17	0,00	15.871,47	15.610,03	261,44	0,00
Agrupación 2	Mujer	1.185,76	1.185,76	0,00	0,00	17.085,88	17.085,88	0,00	0,00
Agrupación 3	Mujer	17.358,91	16.445,16	913,75	0,00	17.358,91	16.445,16	913,75	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.274,47	1.188,72	85,75	0,00	17.001,49	15.184,75	1.816,74	0,00
Agrupación 3	Hombre	7.570,82	7.178,66	392,16	0,00	18.168,52	17.227,41	941,11	0,00
Agrupación 3	Hombre	720,56	698,34	22,22	0,00	17.279,61	16.746,76	532,85	0,00
Agrupación 3	Mujer	17.550,74	16.743,24	807,50	0,00	17.550,74	16.743,24	807,50	0,00
Agrupación 3	Mujer	14.736,41	14.013,91	722,50	0,00	17.984,39	17.102,65	881,74	0,00
Agrupación 3	Mujer	3.073,05	2.818,54	254,51	0,00	18.434,61	16.907,86	1.526,75	0,00
Agrupación 3	Mujer	3.991,70	3.699,00	292,70	0,00	17.109,73	15.855,12	1.254,61	0,00
Agrupación 3	Mujer	16.683,52	15.852,54	830,98	0,00	16.683,52	15.852,54	830,98	0,00
Agrupación 3	Hombre	5.737,02	4.933,24	803,78	0,00	16.473,90	15.185,11	1.288,79	0,00

Agrupación 3	Mujer	16.644,79	15.814,31	830,48	0,00	16.974,09	16.127,18	846,91	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.000,15	924,75	75,40	0,00	17.155,23	15.861,92	1.293,31	0,00
Agrupación 3	Mujer	7.682,45	6.605,35	1.077,10	0,00	18.436,40	15.851,57	2.584,83	0,00
Agrupación 3	Mujer	10.588,58	10.057,33	531,25	0,00	18.965,75	18.014,20	951,55	0,00
Agrupación 3	Mujer	9.179,58	8.669,58	510,00	0,00	18.359,16	17.339,16	1.020,00	0,00
Agrupación 3	Mujer	12.092,49	11.679,54	412,95	0,00	16.551,45	15.986,23	565,22	0,00
Agrupación 3	Mujer	14.396,09	12.738,44	1.657,65	0,00	18.248,31	16.147,09	2.101,22	0,00
Agrupación 3	Mujer	16.954,82	16.147,32	807,50	0,00	16.954,82	16.147,32	807,50	0,00
Agrupación 3	Mujer	16.772,99	15.862,93	910,06	0,00	16.867,45	15.952,26	915,19	0,00
Agrupación 3	Mujer	2.889,42	2.641,84	247,58	0,00	17.333,05	15.847,87	1.485,18	0,00
Agrupación 3	Mujer	12.586,35	11.845,59	740,76	0,00	16.844,69	15.853,31	991,38	0,00
Agrupación 3	Mujer	19.131,70	15.412,18	3.719,52	0,00	19.678,77	15.852,89	3.825,88	0,00
Agrupación 3	Mujer	241,75	220,18	21,57	0,00	17.392,09	15.840,29	1.551,80	0,00
Agrupación 3	Mujer	5.453,65	5.209,01	244,64	0,00	17.530,21	16.743,84	786,37	0,00
Agrupación 3	Hombre	1.181,20	1.094,66	86,54	0,00	17.709,14	16.411,69	1.297,45	0,00
Agrupación 3	Mujer	16.636,61	15.852,54	784,07	0,00	16.636,61	15.852,54	784,07	0,00
Agrupación 3	Mujer	4.096,50	3.963,21	133,29	0,00	16.386,00	15.852,84	533,16	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.561,57	1.453,19	108,38	0,00	17.047,71	15.864,52	1.183,19	0,00
Agrupación 3	Mujer	12.993,50	12.551,13	442,37	0,00	17.324,67	16.734,84	589,83	0,00
Agrupación 3	Mujer	352,80	352,29	0,51	0,00	15.891,89	15.868,92	22,97	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.359,55	1.277,17	82,38	0,00	18.127,33	17.028,93	1.098,40	0,00
Agrupación 3	Mujer	3.931,45	3.633,36	298,09	0,00	18.500,94	17.098,16	1.402,78	0,00
Agrupación 3	Mujer	17.636,08	17.041,08	595,00	0,00	17.636,08	17.041,08	595,00	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.932,75	1.932,75	0,00	0,00	17.636,34	16.208,23	1.428,11	0,00
Agrupación 3	Mujer	329,95	308,25	21,70	0,00	17.007,74	15.889,18	1.118,56	0,00
Agrupación 3	Mujer	16.614,82	16.147,32	467,50	0,00	16.614,82	16.147,32	467,50	0,00
Agrupación 3	Mujer	16.655,92	16.147,32	508,60	0,00	16.655,92	16.147,32	508,60	0,00
Agrupación 3	Mujer	16.463,00	15.475,16	987,84	0,00	16.695,06	15.693,30	1.001,76	0,00

Agrupación 3	Mujer	929,71	924,83	4,88	0,00	15.946,99	15.863,29	83,70	0,00
Agrupación 3	Mujer	7.032,75	6.605,35	427,40	0,00	16.877,25	15.851,57	1.025,68	0,00
Agrupación 3	Mujer	15.543,32	14.883,76	659,56	0,00	16.554,82	15.852,34	702,48	0,00
Agrupación 3	Mujer	959,30	959,30	0,00	0,00	16.454,55	16.454,55	0,00	0,00
Agrupación 3	Mujer	188,75	132,11	56,64	0,00	17.740,97	15.916,87	1.824,10	0,00
Agrupación 3	Mujer	3.912,55	3.699,38	213,17	0,00	18.055,15	17.071,44	983,71	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.408,00	1.321,07	86,93	0,00	16.902,76	15.859,18	1.043,58	0,00
Agrupación 3	Mujer	44,04	44,04	0,00	0,00	15.728,57	15.728,57	0,00	0,00
Agrupación 3	Mujer	8.464,87	8.039,87	425,00	0,00	17.314,11	16.444,81	869,30	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.345,61	1.345,61	0,00	0,00	16.153,78	16.153,78	0,00	0,00
Agrupación 3	Mujer	2.287,54	2.287,54	0,00	0,00	16.143,54	16.143,54	0,00	0,00
Agrupación 3	Mujer	8.624,08	7.669,98	954,10	0,00	18.155,96	16.147,33	2.008,63	0,00
Agrupación 3	Mujer	661,51	660,54	0,97	0,00	15.863,55	15.840,29	23,26	0,00
Agrupación 3	Mujer	16.954,82	16.147,32	807,50	0,00	16.954,82	16.147,32	807,50	0,00
Agrupación 3	Mujer	704,00	660,60	43,40	0,00	18.097,69	16.982,01	1.115,68	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.555,25	1.478,51	76,74	0,00	18.063,30	17.172,01	891,29	0,00
Agrupación 3	Mujer	8.307,55	7.694,80	612,75	0,00	17.489,58	16.199,58	1.290,00	0,00
Agrupación 3	Mujer	11.008,09	10.540,59	467,50	0,00	16.862,89	16.146,74	716,15	0,00
Agrupación 3	Mujer	5.725,00	5.504,46	220,54	0,00	16.489,06	15.853,86	635,20	0,00
Agrupación 3	Mujer	8.322,30	7.811,45	510,85	0,00	17.520,63	16.445,16	1.075,47	0,00
Agrupación 3	Mujer	14.470,77	11.363,76	3.107,01	0,00	18.430,28	16.043,71	2.386,57	0,00
Agrupación 3	Mujer	661,50	660,60	0,90	0,00	17.005,15	16.982,01	23,14	0,00
Agrupación 3	Mujer	8.082,05	7.530,10	551,95	0,00	17.014,84	15.852,84	1.162,00	0,00
Agrupación 3	Mujer	962,30	918,51	43,79	0,00	17.307,55	16.519,96	787,59	0,00
Agrupación 3	Mujer	8.939,51	8.586,96	352,55	0,00	16.502,69	15.851,87	650,82	0,00
Agrupación 3	Mujer	7.260,52	6.825,33	435,19	0,00	16.861,40	15.850,74	1.010,66	0,00
Agrupación 3	Mujer	12.580,50	10.172,24	2.408,26	0,00	19.604,96	15.852,02	3.752,94	0,00
Agrupación 3	Mujer	7.472,87	5.680,30	1.792,57	0,00	20.856,46	15.853,47	5.002,99	0,00

Agrupación 3	Mujer	8.219,10	7.530,10	689,00	0,00	17.303,37	15.852,84	1.450,53	0,00
Agrupación 3	Mujer	2.179,70	2.006,93	172,77	0,00	18.255,44	16.808,46	1.446,98	0,00
Agrupación 3	Mujer	6.434,46	6.324,86	109,60	0,00	16.427,01	16.147,20	279,81	0,00
Agrupación 3	Mujer	8.299,25	7.926,42	372,83	0,00	16.598,50	15.852,84	745,66	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.539,53	1.431,18	108,35	0,00	17.049,06	15.849,17	1.199,89	0,00
Agrupación 3	Mujer	680,40	680,40	0,00	0,00	16.556,40	15.380,12	1.176,28	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.808,51	1.584,91	223,60	0,00	19.157,94	16.789,30	2.368,64	0,00
Agrupación 3	Mujer	14.854,75	14.223,52	631,23	0,00	16.556,79	15.853,23	703,56	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.579,64	1.496,80	82,84	0,00	16.733,47	15.855,93	877,54	0,00
Agrupación 3	Mujer	3.239,93	3.129,43	110,50	0,00	17.675,56	17.072,72	602,84	0,00
Agrupación 3	Mujer	17.096,36	15.852,54	1.243,82	0,00	17.096,36	15.852,54	1.243,82	0,00
Agrupación 3	Mujer	4.234,97	3.919,18	315,79	0,00	17.131,76	15.854,29	1.277,47	0,00
Agrupación 3	Mujer	11.289,40	10.656,63	632,77	0,00	16.794,70	15.853,36	941,34	0,00
Agrupación 3	Mujer	2.910,67	2.641,84	268,83	0,00	17.460,53	15.847,87	1.612,66	0,00
Agrupación 3	Mujer	16.233,27	12.902,45	3.330,82	0,00	19.945,04	15.852,62	4.092,42	0,00
Agrupación 3	Mujer	4.756,40	4.580,10	176,30	0,00	17.473,92	16.826,23	647,69	0,00
Agrupación 3	Mujer	7.213,22	6.693,12	520,10	0,00	17.084,84	15.852,96	1.231,88	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.319,70	1.188,96	130,74	0,00	17.596,00	15.852,80	1.743,20	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.107,50	1.056,86	50,64	0,00	16.604,20	15.844,98	759,22	0,00
Agrupación 3	Mujer	5.667,25	5.284,28	382,97	0,00	17.003,45	15.854,43	1.149,02	0,00
Agrupación 3	Mujer	3.805,87	3.567,15	238,72	0,00	18.271,10	17.125,06	1.146,04	0,00
Agrupación 3	Mujer	2.291,40	2.245,81	45,59	0,00	17.189,80	16.847,79	342,01	0,00
Agrupación 3	Mujer	5.411,52	5.063,80	347,72	0,00	16.942,77	15.854,10	1.088,67	0,00
Agrupación 3	Mujer	5.700,55	5.417,68	282,87	0,00	19.925,03	18.936,32	988,71	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.716,70	1.629,44	87,26	0,00	17.661,53	16.763,79	897,74	0,00
Agrupación 3	Mujer	2.905,80	2.774,25	131,55	0,00	16.604,57	15.852,86	751,71	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.141,80	1.075,95	65,85	0,00	19.584,90	18.455,40	1.129,50	0,00
Agrupación 3	Mujer	7.595,26	7.265,89	329,37	0,00	16.572,68	15.854,00	718,68	0,00

Agrupación 3	Mujer	9.892,61	9.511,41	381,20	0,00	16.487,68	15.852,35	635,33	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.078,42	858,67	219,75	0,00	19.897,05	15.842,62	4.054,43	0,00
Agrupación 3	Mujer	5.566,68	4.315,82	1.250,86	0,00	22.020,09	17.072,07	4.948,02	0,00
Agrupación 3	Mujer	18.529,50	17.637,00	892,50	0,00	18.529,50	17.637,00	892,50	0,00
Agrupación 3	Mujer	19.711,80	15.975,54	3.736,26	0,00	19.711,80	15.975,54	3.736,26	0,00
Agrupación 3	Mujer	16.645,82	15.859,57	786,25	0,00	17.573,71	16.743,63	830,08	0,00
Agrupación 3	Mujer	5.024,05	3.919,17	1.104,88	0,00	20.323,83	15.854,25	4.469,58	0,00
Agrupación 3	Mujer	7.802,15	6.913,60	888,55	0,00	17.890,73	15.853,24	2.037,49	0,00
Agrupación 3	Mujer	18.476,29	17.562,54	913,75	0,00	18.476,29	17.562,54	913,75	0,00
Agrupación 3	Hombre	6.820,02	6.253,60	566,42	0,00	19.034,38	17.453,53	1.580,85	0,00
Agrupación 3	Mujer	8.309,85	7.811,45	498,40	0,00	17.494,42	16.445,16	1.049,26	0,00
Agrupación 3	Mujer	8.828,02	7.885,97	942,05	0,00	18.585,30	16.602,04	1.983,26	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.584,40	1.497,60	86,80	0,00	20.365,04	19.249,36	1.115,68	0,00
Agrupación 3	Mujer	4.929,61	4.668,30	261,31	0,00	18.110,25	17.150,26	959,99	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.053,61	924,82	128,79	0,00	18.949,82	16.633,45	2.316,37	0,00
Agrupación 3	Mujer	529,20	528,43	0,77	0,00	15.891,89	15.868,77	23,12	0,00
Agrupación 3	Mujer	3.710,92	2.726,58	984,34	0,00	21.587,67	15.861,43	5.726,24	0,00
Agrupación 3	Mujer	2.686,16	2.029,79	656,37	0,00	21.002,03	15.870,13	5.131,90	0,00
Agrupación 3	Mujer	926,10	924,75	1,35	0,00	15.885,08	15.861,92	23,16	0,00
Agrupación 3	Mujer	7.142,00	6.605,35	536,65	0,00	17.139,43	15.851,57	1.287,86	0,00
Agrupación 3	Mujer	4.142,80	3.860,25	282,55	0,00	17.965,31	16.740,03	1.225,28	0,00
Agrupación 3	Mujer	16.865,76	16.073,40	792,36	0,00	16.865,76	16.073,40	792,36	0,00
Agrupación 3	Mujer	2.662,45	2.510,29	152,16	0,00	18.087,30	17.053,60	1.033,70	0,00
Agrupación 3	Mujer	4.380,75	4.183,39	197,36	0,00	16.600,04	15.852,18	747,86	0,00
Agrupación 3	Mujer	3.369,65	3.258,96	110,69	0,00	17.577,72	17.000,31	577,41	0,00
Agrupación 3	Mujer	3.068,15	2.875,17	192,98	0,00	18.111,87	16.972,67	1.139,20	0,00
Agrupación 3	Hombre	2.864,90	2.818,54	46,36	0,00	17.185,96	16.907,86	278,10	0,00
Agrupación 3	Hombre	8.955,95	8.455,62	500,33	0,00	17.911,90	16.911,24	1.000,66	0,00

Agrupación 3	Mujer	2.974,35	2.906,68	67,67	0,00	17.558,15	17.158,68	399,47	0,00
Agrupación 3	Mujer	14.648,84	11.656,60	2.992,24	0,00	19.604,97	15.600,37	4.004,60	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.012,70	968,85	43,85	0,00	17.370,49	16.618,35	752,14	0,00
Agrupación 3	Mujer	8.449,62	7.885,97	563,65	0,00	17.788,67	16.602,04	1.186,63	0,00
Agrupación 3	Mujer	234,01	171,82	62,19	0,00	41.787,50	30.682,14	11.105,36	0,00
Agrupación 3	Mujer	17.007,44	15.902,22	1.105,22	0,00	17.007,44	15.902,22	1.105,22	0,00
Agrupación 3	Hombre	6.498,34	5.989,47	508,87	0,00	19.174,80	17.673,27	1.501,53	0,00
Agrupación 3	Mujer	1.472,62	1.408,87	63,75	0,00	17.678,52	16.913,21	765,31	0,00
Agrupación 4	Mujer	4.161,85	4.007,25	154,60	0,00	16.463,01	15.851,46	611,55	0,00
Agrupación 4	Mujer	88,20	88,07	0,13	0,00	15.750,00	15.726,79	23,21	0,00
Agrupación 4	Mujer	2.731,00	2.642,14	88,86	0,00	16.382,72	15.849,67	533,05	0,00
Agrupación 4	Mujer	3.390,90	3.258,64	132,26	0,00	16.492,71	15.849,42	643,29	0,00
Agrupación 4	Mujer	17.632,15	16.718,40	913,75	0,00	17.632,15	16.718,40	913,75	0,00
Agrupación 4	Mujer	1.519,05	1.453,30	65,75	0,00	17.642,86	16.879,21	763,65	0,00
Agrupación 4	Mujer	3.564,10	3.347,10	217,00	0,00	18.333,85	17.217,59	1.116,26	0,00
Agrupación 4	Mujer	488,98	445,83	43,15	0,00	17.401,43	15.865,84	1.535,59	0,00
Agrupación 4	Mujer	20.184,48	20.184,48	0,00	0,00	20.184,48	20.184,48	0,00	0,00
Agrupación 4	Mujer	14.270,39	13.590,39	680,00	0,00	19.460,50	18.533,19	927,31	0,00
Agrupación 4	Mujer	19.886,64	19.886,64	0,00	0,00	19.886,64	19.886,64	0,00	0,00
Agrupación 4	Mujer	16.662,27	15.852,54	809,73	0,00	16.662,27	15.852,54	809,73	0,00
Agrupación 4	Mujer	10.515,92	9.863,88	652,04	0,00	17.129,70	16.067,57	1.062,13	0,00
Agrupación 5	Mujer	1.965,96	1.809,49	156,47	0,00	23.600,96	21.722,57	1.878,39	0,00
Agrupación 5	Mujer	1.725,09	1.568,23	156,86	0,00	23.893,22	21.720,64	2.172,58	0,00
Agrupación 5	Mujer	684,12	662,87	21,25	0,00	23.671,97	22.936,68	735,29	0,00
Agrupación 5	Mujer	1.657,18	1.657,18	0,00	0,00	19.870,26	19.870,26	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	3.701,04	3.701,04	0,00	0,00	19.887,37	19.887,37	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	7.335,93	7.335,93	0,00	0,00	19.885,96	19.885,96	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	2.485,77	2.485,77	0,00	0,00	19.886,16	19.886,16	0,00	0,00

Agrupación 5	Mujer	1.850,52	1.850,52	0,00	0,00	19.898,06	19.898,06	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	17.635,92	17.635,92	0,00	0,00	17.635,92	17.635,92	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	4.499,98	4.461,68	38,30	0,00	21.603,36	21.419,49	183,87	0,00
Agrupación 5	Mujer	2.460,29	2.439,04	21,25	0,00	21.600,44	21.413,87	186,57	0,00
Agrupación 5	Mujer	2.498,51	2.498,51	0,00	0,00	24.985,10	24.985,10	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	237,96	237,96	0,00	0,00	21.437,84	21.437,84	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	3.297,42	3.297,42	0,00	0,00	26.379,36	26.379,36	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	2.009,69	1.894,34	115,35	0,00	24.125,93	22.741,18	1.384,75	0,00
Agrupación 5	Mujer	899,17	856,67	42,50	0,00	23.787,57	22.663,23	1.124,34	0,00
Agrupación 5	Mujer	184,47	184,47	0,00	0,00	17.737,50	17.737,50	0,00	0,00
Agrupación 5	Hombre	2.141,61	2.141,61	0,00	0,00	21.416,10	21.416,10	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	713,89	713,89	0,00	0,00	24.448,29	24.448,29	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	3.467,44	3.467,44	0,00	0,00	24.470,29	24.470,29	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	4.997,21	4.997,21	0,00	0,00	24.472,14	24.472,14	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	1.657,18	1.657,18	0,00	0,00	19.870,26	19.870,26	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	4.115,32	4.115,32	0,00	0,00	19.880,77	19.880,77	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	5.396,51	5.354,01	42,50	0,00	21.586,04	21.416,04	170,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	4.325,71	4.283,21	42,50	0,00	21.628,55	21.416,05	212,50	0,00
Agrupación 5	Mujer	2.326,47	2.305,22	21,25	0,00	21.621,47	21.423,98	197,49	0,00
Agrupación 5	Mujer	5.218,04	5.175,54	42,50	0,00	21.588,91	21.413,07	175,84	0,00
Agrupación 5	Mujer	557,71	557,71	0,00	0,00	21.368,20	21.368,20	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	718,11	718,11	0,00	0,00	19.892,24	19.892,24	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	2.651,55	2.651,55	0,00	0,00	26.891,99	26.891,99	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	89,25	89,25	0,00	0,00	21.250,00	21.250,00	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	676,70	676,70	0,00	0,00	21.414,56	21.414,56	0,00	0,00
Agrupación 5	Mujer	10.172,61	10.172,61	0,00	0,00	21.416,02	21.416,02	0,00	0,00
Agrupación 5	Hombre	7.891,74	7.402,24	489,50	0,00	31.202,95	29.887,80	1.315,15	0,00
Agrupación 5	Mujer	2.855,48	2.855,48	0,00	0,00	21.421,46	21.421,46	0,00	0,00

Agrupación 5	Mujer	12.342,93	10.455,68	1.887,25	0,00	25.985,12	22.011,96	3.973,16	0,00
Agrupación 5	Mujer	13.355,13	11.261,99	2.093,14	0,00	27.161,14	22.904,19	4.256,95	0,00
Agrupación 5	Mujer	15.361,56	15.361,56	0,00	0,00	20.482,08	20.482,08	0,00	0,00
Agrupación 5	Hombre	237,96	237,96	0,00	0,00	21.437,84	21.437,84	0,00	0,00
Agrupación 5	Hombre	2.600,52	2.558,02	42,50	0,00	22.283,80	21.919,62	364,18	0,00
Agrupación 5	Hombre	2.736,49	2.736,49	0,00	0,00	21.412,28	21.412,28	0,00	0,00
Agrupación 8	Hombre	22.697,46	17.159,64	4.340,85	1.196,97	38.006,46	28.733,49	7.268,67	2.004,30
Agrupación 8	Mujer	28.745,94	28.732,44	0,00	13,50	28.745,94	28.732,44	0,00	13,50
Agrupación 8	Mujer	17.604,65	16.760,59	739,90	104,16	30.181,12	28.734,08	1.268,47	178,57
Agrupación 8	Mujer	14.214,03	14.214,03	0,00	0,00	29.924,27	29.924,27	0,00	0,00
Agrupación 8	Mujer	17.352,12	16.669,37	682,75	0,00	29.748,20	28.577,70	1.170,50	0,00
Agrupación 8	Mujer	9.070,53	9.070,53	0,00	0,00	27.670,93	27.670,93	0,00	0,00

9- MEDIDAS

*** Las medidas con **prioridad alta** se realizará seguimiento y evaluación a los 6 meses de su implantación.

*** Las medidas de **prioridad media** se realizará seguimiento y evaluación a los 12 meses de su implantación.

1. RESPONSABLE DE IGUALDAD

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	OBJETIVOS
Designar una persona del departamento de recursos humanos responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Dirección RRHH	A la firma del Plan	ALTA	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Se ha creado el email igualdad@grupomimara.com		ALTA	

Realización de Plan de acogida negociado junto con la RLT	Dirección RRHH	A la firma del Plan	ALTA
---	----------------	---------------------	------

2. SELECCIÓN, PROMOCION , FORMACION

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	OBJETIVO
<p>Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo, para que no haya cuestiones no relacionadas con el CV y/o con el ejercicio del puesto (EJ: estado civil, nº de hijos.. etc)</p>	<p>Revisión del procedimiento de selección de personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo, mediante documentos como guía de preguntas libres de discriminación para las entrevistas de trabajo</p> <p>Revisar y eliminar, de toda la documentación relativa a la selección, cualquier pregunta o connotación de contenido sexista o sobre la vida personal de las personas candidatas</p>	1 AÑO	Alta	<p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y</p>

Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	1 AÑO	Alta	vertical
--	---	-------	------	----------

neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.				
Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.	1 AÑO	Alta	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante el sexo infrarrepresentado en la categoría o puesto del que se trate.	N.º de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	1 AÑO	Alta	

3. CONTRATACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	OBJETIVO
Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	1 AÑO	Media	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación,
Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres	N.º de mujeres y hombres informados. N.º de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo. Para cubrir estas vacantes será por orden de antigüedad (u otro criterio objetivo que ponga orden de prioridad). En el caso de que quien opte sea una persona que acredite ser familia monoparental* ésta tendrá prioridad, independientemente de la antigüedad. (*Por familia monoparental se entiende la constituida por una sola persona progenitora con la que convive el hijo o hija, y que constituye la sustentadora única de la familia. (según entiende la ley de ingreso mínimo vital https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21007))	6 MESES	Alta	respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad
Disminuir la temporalidad en la contratación, optando por la contratación indefinida.	Las partes acuerdan que se reducirá la contratación temporal en un 2,5% de forma anual, justificándose debidamente en caso que no pueda llegarse a este descenso.	4 años	Vigencia del Plan	de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.

4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	OBJETIVO
Realizar una evaluación de los puestos de trabajo (DPT) objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	2 AÑOS	Alta	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	Desde la firma del Plan	Media	fomentar una representación

Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. N.º de personas afectadas	1 AÑO	Media	equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o
--	--	-------	-------	---

				de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
--	--	--	--	---

5. FORMACIÓN

Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y	Incluida en el			
	Info			

por sexo y puesto de trabajo las formaciones realizadas				relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres
Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y N.º de personas y horas desagregado por sexo.	1 AÑO	Alta	
Tanto para la selección como para la promoción se valorará la formación en igualdad que pueda haber en los currículos de las personas candidatas				
Incluir en formación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, en un nivel medio, a las personas que conforman la comisión instructora del protocolo, a las personas con personal a su cargo, a los mandos intermedios y al equipo directivo.	Se incluirá en el plan de formación anual	Vigencia del Plan	Alta	la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla, sobre todo a las personas con cargos de responsabilidad en dirección, a los directores de los centros.	Se incluirá en el plan de formación anual	1 AÑO	Alta	
Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora adapte su horario para que pueda inscribirse y realizar acciones formativas relacionadas con su actividad o la actividad de la empresa	N.º de veces que se aplica. Revisión de los criterios	1 AÑO	Alta	

Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el	Informe de formación	1 AÑO	Alta	
--	----------------------	-------	------	--

grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.				
Asegurar que en los programas de formación para desarrollo profesional se asegure la participación de las mujeres para potenciar el acceso a puestos donde están infrarrepresentadas				

6. PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	OBJETIVOS
Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. N.º de mujeres y hombres a quienes	1 AÑO	Alta	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos,
Ofrecer las vacantes a tiempo completo o de mayor jornada, prioritariamente a aquellas personas que ya trabajen en la empresa, por orden de antigüedad. En el caso de que quien opte sea una persona que acredite ser familia monoparental esta tendrá prioridad, independientemente de su antigüedad.	Nº de vacantes con el nº de solicitudes internas			cuantificables, públicos y transparentes.

Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las	1 AÑO	Alta	
---	---	-------	------	--

contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto			
Establecer un procedimiento de promoción interna conforme a criterios objetivos y neutros, el cual asegure un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.				

7. CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	OBJETIVO
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	1 AÑO	media	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación
Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	1 AÑO	media	

Elaboración y publicitación de un protocolo de protección a la maternidad, la gestión de la situación de riesgos de embarazo y la lactancia, la cual recoja los derechos y obligaciones de las partes, así como el mapa de puestos exentos de riesgos.	N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados	1 AÑO	media	relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
--	--	-------	-------	--

Elaboración de una política que garantiza a las personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo				
--	--	--	--	--

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

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	IMPORTANCIA	OBJETIVO
Establecer que las personas que se acogen a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	A la firma del plan	Alta	
Elaboración y difusión de un protocolo de cambio de centro que incluya criterios de asignación en caso de que dos personas soliciten un mismo destino.				
Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del plan	Alta	
Flexibilidad en el permiso necesario para el acompañamiento a la otra persona progenitora para el acompañamiento a exámenes prenatales, así como para las clases de preparación al parto, siempre que dichas clases no se puedan programar en un horario diferente al horario laboral.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			
Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del plan	Alta	

Se flexibilizará la jornada para el acompañamiento a la tutoría anual a menores de 16 años, debidamente justificada. En caso de no concederse se justificarán los motivos por escrito.				
Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del plan	Alta	
Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del plan	Alta	
Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	A la firma del plan	Alta	

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	OBJETIVO
Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	1 campaña al año		Media	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad

9. INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	OBJETIVO
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo por empresas	anual	Media	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Difusión de las vacantes de los puestos en los cuales exista una menor representación femenina				

10. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	OBJETIVO
Continuar con el sistema retributivo actual para que no se genere discriminación mediante la aplicación efectiva del principio de igual remuneración y la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo	Revisiones anuales del registro retributivo para ver que no existan desviaciones	<i>De carácter continuo</i>		Garantizar la igualdad retributiva
La empresa actualizara anualmente el registro retributivo poniendo a disposición de la comisión de seguimiento y de la representación legal de la plantilla.		Anual		
En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y	Documento de medidas correctoras a negociar con			

<p>critérios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.</p>	<p>la comisión de seguimiento por empresas</p>			
<p>La empresa elaborará una política retributiva en la que se defina su estructura salarial, especialmente en la definición de los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación para garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.</p>	<p>Análisis de los conceptos salariales por empresas</p>			

11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRRIORIDAD	OBJETIVO
<p>El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo</p>	<p>Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado</p>	<p>anual</p>	<p>Alta</p>	<p>Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo</p>
<p>Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.</p>	<p>Acciones y contenido de las mismas.</p>	<p>anual</p>	<p>Alta</p>	

12. VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	OBJETIVO
Protocolo de actuación frente a la violencia de género y su difusión a la plantilla	Difusión de este	Desde la firma del plan	Alta	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género
Contactar con instituciones y asociaciones que trabajen con mujeres víctimas de violencia de género para ofrecerles formación e incorporarlas a la plantilla y/o mantenerlas en una bolsa de empleo para incorporarlas cuando existan vacantes para los puestos de trabajo que puedan realizar según su formación y /o capacitación, utilizando medidas de discriminación o acciones positivas		Desde la firma del plan	Alta	
La empresa aumentará a tres días el permiso retribuido para las mujeres violencia de genero que debidamente acreditado, y como consecuencia de violencia de genero necesiten realizar un cambio de domicilio				
Crear una guía de prevención de Violencia de Genero en el que se recopile la legislación vigente en materia de violencia de genero y las mejoras existentes de aplicación en el convenio colectivo, así como los recursos existentes en esta materia.				

<p>Informar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres que se encuentran en situación de Violencia de Género y que medidas se han adoptado</p>			
<p>Revisar la documentación y los canales de comunicación que se utiliza en la empresa, tanto documentación interna como externa para dar una imagen real del uso del lenguaje y las imágenes inclusivas y no sexistas.</p>		<p>Desde la firma del plan</p>	

13.-COMUNICACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	OBJETIVO
<p>Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, o canales análogos, facilitando su acceso a toda la plantilla.</p>	<p>Creación de la sección y contenidos de la misma en el programa de fichajes</p>		<p>Media</p>	<p>Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.</p>
<p>Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa</p>	<p>Creación del espacio y contenidos</p>		<p>Media</p>	
<p>Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.</p>	<p>1 vez al año</p>		<p>Media</p>	

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	OBJETIVO
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido		Media	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas: 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO 8 marzo IGUALDAD, 23 marzo DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones		Alta	

Firmado por:

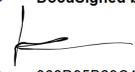
 5D341292FD514FC...

DocuSigned by:

 54D3915DC806482...

Firmado por:

 574BA727E361498...

DocuSigned by:

 068D95B29C1E4F6...

Firmado por:

 B000CA22F32441D...