

# nexus

i n t e g r a l



## PLAN DE IGUALDAD

## NEXUS INTEGRAL

C/ Santa Águeda, 2 Planta 1  
45600 Talavera de la Reina (Toledo)  
Tfno. 925 82 65 34  
grodriguez@nexusintegral.com

<http://www.nexusintegral.com>



## INDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. MARCO LEGISLATIVO .....	9
3. PRESENTACION DE LA ORGANIZACIÓN.....	12
3.1 FICHA TÉCNICA.....	12
3.2 NUESTRO ORGANIGRAMA .....	13
3.3 NUESTROS CENTROS DE MAYORES.....	14
4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	16
5. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD .....	17
6. DIAGNOSTICO DE SITUACION DE LA ENTIDAD .....	19
7. RESULTADO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA .....	19
8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	33
9. PLAN DE ACCION POR MATERIAS .....	34
9.1. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN .....	34
9.2. FORMACIÓN .....	37
9.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	39
9.4. CORRESPONSABILIDAD.....	40
9.5. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	42
9.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	44
9.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO .....	45
9.8. OTRAS MATERIAS: VIOLENCIA DE GENERO, COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, RELACION DE LA EMPRESA CON SU ENTORNO .....	47
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	52
11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACION Y REVISION.....	53

11.1.COMPOSICION DEL COMITÉ ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN..... 56

11.2.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS..... 58

12. APROBACION Y FIRMAS ..... 59

## 1. INTRODUCCIÓN

La implantación de nuestro plan de igualdad en NEXUS INTEGRAL es importante por razones fundamentales, relacionadas con la equidad, los derechos humanos y el progreso social. Este plan de igualdad busca garantizar que todos/as nuestros/as profesionales tengan las mismas oportunidades, independientemente de su género.

La igualdad de género y la no discriminación son derechos fundamentales reconocidos a nivel internacional y la implementación de este plan refleja el compromiso de nuestra empresa con los principios de justicia social y derechos humanos, contribuyendo a la construcción de una sociedad más equitativa.

Por otro lado, consideramos que la promoción de la igualdad en nuestros centros de trabajo genera un ambiente laboral más positivo y saludable. Con este plan de igualdad nuestra empresa pretende implantar políticas donde la diversidad y la igualdad sean valores fundamentales.

En los últimos años son numerosos los estudios que muestran una realidad irrefutable: la feminización del empleo en el sector residencial. La mayoría de estos estudios se centran en los trabajos de cuidados directos al mayor en el ámbito residencial, pero dejan de lado la atención en los niveles de dirección y de gestión, y en la estructura del equipo interdisciplinar, que configura la cúspide laboral en las residencias de mayores.

En el estudio de las residencias de mayores en España consideramos que la existencia de una cultura de carácter sexista puede limitar los logros femeninos y la completa participación de las mujeres. La cultura organizativa hegemónica masculina en las residencias de mayores también está presente en otras contribuciones de la sociología feminista que han sido necesarias para constatar como espacios laborales feminizados siguen estando sometidos por hombres en base a estereotipos de género, procesos de socialización y dificultad en la conciliación laboral.

En la misma línea, otros trabajos han analizado las barreras que dificultan, e incluso impiden el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y mando, subrayando como factor principal la cultura organizacional de las Residencias de Mayores.

Aunque en NEXUS INTEGRAL somos conscientes que el sector de las Residencias de Mayores está feminizado, es decir, la mayoría de las trabajadoras y trabajadores son mujeres, la implementación de nuestro plan de igualdad nos parece esencial por varias razones:

- **Equidad y Justicia:** aunque haya una predominancia de mujeres en nuestra empresa, es fundamental garantizar la equidad y la justicia en todas las áreas laborales o departamentos. Nuestro plan de igualdad aborda oportunidades de ascenso, selección de personal y composición de los diferentes departamentos para que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en todos los niveles.
- **Brechas Salariales:** a pesar de la feminización del sector y aunque en la mayoría de los casos, nuestra empresa aplica el convenio salarial, las brechas salariales entre hombres y mujeres podrían existir. Nuestro plan de igualdad estudiará y abordará posibles diferencias y trabajará para garantizar que el trabajo de igual valor reciba una remuneración justa, independientemente del género.
- **Desarrollo Profesional:** la igualdad en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional es crucial. Nuestro plan de igualdad establece políticas que fomentan la formación, promoción y acceso a puestos de liderazgo para todas las personas, independientemente de su género.
- **Condiciones Laborales y Conciliación:** la implantación de nuestro plan de igualdad abordará las condiciones laborales y la conciliación trabajo-vida personal. Esto es especialmente importante en un sector como el de las Residencias de Mayores, donde las demandas laborales pueden ser intensas. Las políticas de conciliación benefician a todos los empleados, independientemente de su género.
- **Cultura Organizacional:** fomentar una cultura organizacional inclusiva y libre de discriminación contribuye a un ambiente laboral más positivo y productivo. Nuestro plan de igualdad ayudará a establecer valores y prácticas que promuevan la diversidad y la igualdad.

Nuestro plan de igualdad se regirá por los siguientes **PRINCIPIOS** que determinarán la forma de actuar de NEXUS INTEGRAL y de todo su equipo de trabajo en el desarrollo de la actividad empresarial que desarrollamos, convirtiéndose estos como propios y claves y una guía en su actuación.

### **1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)**

Todas las personas trabajadoras y trabajadores, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### **2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI)**

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### **3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, 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.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

### **4. Acciones positivas (artículo 11 LOI)**

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

### **5. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI)**

Es 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.

Es 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 legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### **6. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI)**

Es 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.

Es 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.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**7. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI)**

Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

**8. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI)**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

**9. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI)**

Es 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.

**10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI)**

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.

**11. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI)**

Las personas trabajadoras y trabajadores tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

**12. Principio de igualdad de remuneración por razón de sexo (artículo 28 Estatuto de los Trabajadores).**

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

### **13. Corresponsabilidad**

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres

#### **La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:**

- ✓ Está diseñado para el equipo de trabajo de NEXUS INTEGRAL, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ✓ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en sus políticas y a todos los niveles.
- ✓ Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación de las trabajadoras y trabajadores y conjunto de la plantilla).
- ✓ Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✓ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✓ Nace de un compromiso efectivo de NEXUS INTEGRAL con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Para que nuestra empresa sea una entidad libre de segregación en las opciones para ocupar puestos de responsabilidad, en las ofertas y categorías laborales, sin limitaciones a la promoción, sin sexismo en sus distribuciones laborales o en sus comunicaciones, NEXUS INTEGRAL realiza un trabajo continuo en igualdad y elabora del presente plan de igualdad dando respuesta a las exigencias de los marcos teóricos y legislativos.

## 2. MARCO LEGISLATIVO

La elaboración de nuestro del Plan de Igualdad responden al objeto fundamental de la **Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y R.D.**

**Ley 6/2019, de 1 de marzo**, dirigido a la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural y más concretamente dentro del ámbito de la gestión empresarial, haciendo de la igualdad un hecho a través de los principales procesos de la empresa: selección, formación, promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral, tal y como se establece en los siguientes artículos:

### **Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.**

**Art. 45.1** “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”

**Art. 45.2** “En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadoras y trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.

**Art. 45.3** “Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

**Art. 46.1** “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijaran los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

**Art. 46.2** “Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan

la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras y trabajadores, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**Art. 46.3** “Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo”.

**Art. 46.4** “Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas”.

**Art. 46.5** “Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro”.

**Art. 46.6** “Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso”.

**Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI):**

- ✓ Obligatoriedad de planes de igualdad para entidades con más de 250 personas trabajadoras y trabajadores.
- ✓ Obligatoriedad de todas las entidades de contar con un protocolo contra el acoso.

**Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro: Obligatoriedad para las entidades que tengan una plantilla mínima, de acuerdo con los siguientes plazos de aplicación paulatina:

- ✓ 7 de marzo de 2020: más de 151 personas trabajadoras y trabajadores.

- ✓ 7 de marzo de 2021: más de 101 personas trabajadoras y trabajadores.
- ✓ A partir del 7 de marzo de 2022: más de 50 personas trabajadoras y trabajadores.

**Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

- ✓ Auditorías salariales obligatorias cuando se elabora un plan de igualdad
- ✓ Diagnóstico de la situación retributiva y plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas.

**VIII Convenio colectivo marco estatal** de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía

### 3. PRESENTACION DE LA ORGANIZACIÓN

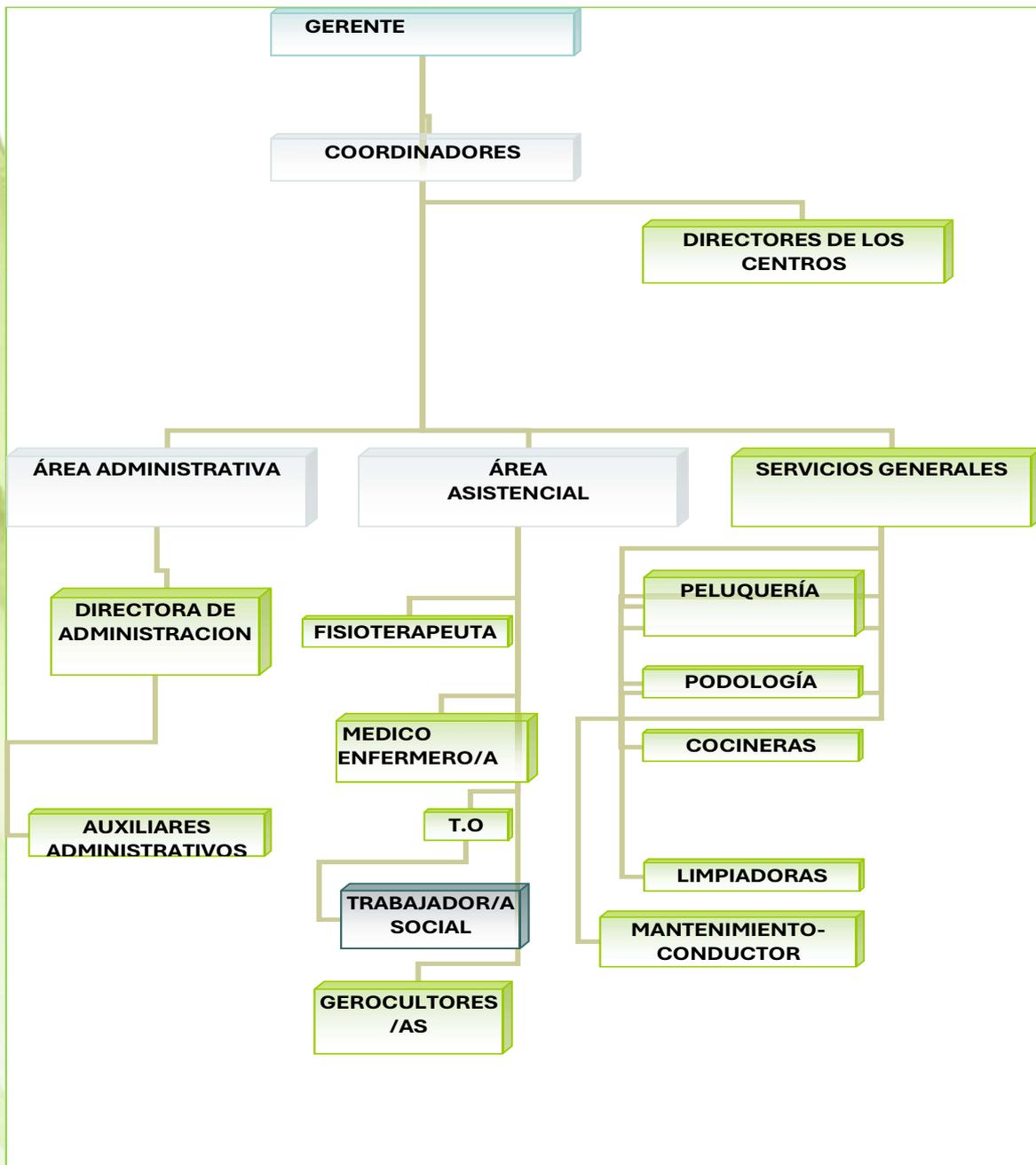
Este Plan de Igualdad constituye el documento base del trabajo para alcanzar la plena y efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, tanto entre las personas trabajadoras y trabajadores de la empresa como entre los candidatos y candidatas que aspiran a integrarse en el seno de nuestra organización. Para comenzar vamos a presentar la información y características de NEXUS INTEGRAL:

#### 3.1 FICHA TÉCNICA

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	NEXUS INTEGRAL
MARCA COMERCIAL	NEXUS INTEGRAL
EMPRESAS	NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL, S. L. -CIF B-45608577 NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS, S. L. -CIF B-81176901
ACTIVIDAD	Gestión de Recursos Sociosanitarios
DIRECCIÓN	C/ Santa Agueda, 2 Planta 1 45600 (Talavera de la Reina)
PROVINCIA	Toledo
TELÉFONO	925826534
CORREOS ELECTRÓNICOS	jmaldonado@nexusintegral.com grodriguez@nexusintegral.com
PÁGINA WEB	www.nexusintegral.com
PERSONAS DE CONTACTO	Gerentes: Óscar Ahijón Vos Julián Maldonado Jiménez Directora y/o directora de Administración: Gema Rodríguez Hernández

### 3.2 NUESTRO ORGANIGRAMA

**NEXUS INTEGRAL** es un grupo de empresas integrado por Nexus Atención Integral S. L. (con CIF B-45608577) y Nexus Centros Geriátricos S. L (con CIF B-81176901). Este grupo se caracteriza por su gestión cercana y directa, especializada en gestionar Recursos Sociosanitarios de municipios pequeños y zonas no urbanas, que adapta su organigrama directivo a esta propia realidad de gestión, con una Gerencia, Coordinadores de Empresa y Equipos Directivos que son totalmente accesibles y cercanos a cualquier realidad que pueda surgir en el día a día de nuestro trabajo. Una empresa con un organigrama directivo que facilita la comunicación a cualquier nivel; desde residentes, familiares, profesionales hasta el propio Ayuntamiento.



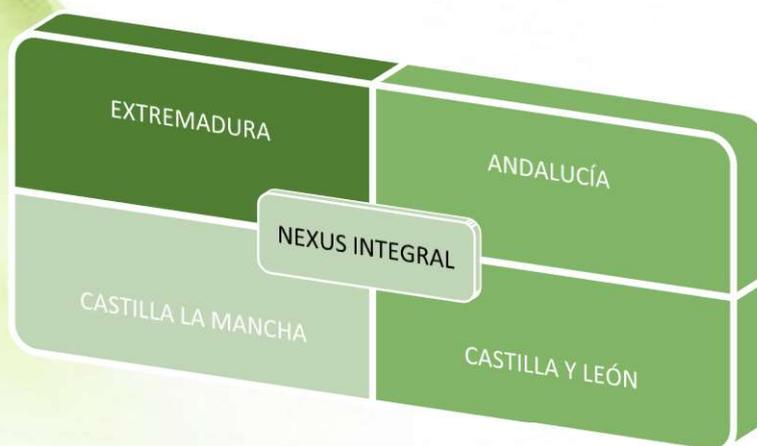
### 3.3 NUESTROS CENTROS DE MAYORES

En la actualidad, **NEXUS INTEGRAL** gestiona un total de **13 Residencias de Mayores, 6 Centros de Día y 1 Centro Cívico**, con casi **650 plazas** (entre residenciales y de centro de día) en **cuatro Comunidades Autónomas** (Castilla La Mancha, Extremadura, Andalucía y Castilla y León). No obstante, contamos con un plan de expansión que abarca tanto número de plazas de residentes, centros de día y profesionales, todo ello, en diferentes Comunidades Autónomas.

Todos los recursos gestionados actualmente por **NEXUS INTEGRAL** comparten las mismas características y similitudes, con el objetivo de especializarnos en una Gestión directa, cercana y acorde a las necesidades de cada una de las realidades de los diferentes municipios donde prestamos nuestros servicios.

Por ello, **NEXUS INTEGRAL** somos un grupo de empresas especializadas en gestionar Recursos Sociosanitarios de tamaño medio, de municipios pequeños, de zonas no urbanas; y siempre donde podemos ofrecer un trato directo y personalizado a nuestros mayores, sus familiares y Ayuntamientos de los propios municipios.

Nuestras Residencias de Mayores están en 4 Comunidades Autónomas.



Gestionando 13 Residencias de Mayores, 6 Centros de Día y 1 Centro Cívico.



#### 4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

NEXUS INTEGRAL ha constituido una comisión negociadora del Plan de Igualdad, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la de la plantilla de trabajadoras y trabajadores, para negociar dicho Plan y para establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Las partes suscriptoras de dicha comisión derivan de NEXUS INTEGRAL, UGT Y CC.OO.

En representación de la empresa NEXUS INTEGRAL:

- ✓ D. Julián Maldonado Jiménez
- ✓ D. Oscar Ahijón Vos
- ✓ Dña. Gema Sánchez Santos
- ✓ D. Enrique Pérez Carrizosa

En representación de la plantilla y de delegados de personal:

Por parte de UGT:

- ✓ Dña. Gema Rodríguez Hernández
- ✓ Dña. Eva María Blanco Gutierrez

Y como asesores de la comisión negociadora Dña. Nieves Martínez Ten.

Por parte de CCOO:

- ✓ Dña. Silvia Espinosa López
- ✓ Dña. M<sup>º</sup> Carmen Fernández Alcázar

## 5. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD

### Ámbito Personal

El Plan de Igualdad se aplicará a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras y trabajadores indistintamente del tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

### Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, incluyendo Residencias de Mayores y Centros de Día de Castilla La Mancha, Castilla y León, Andalucía y Extremadura. Incluye también el Centro Cívico la Sola y la sede central sita en C. Santa Águeda, 2, ambos en Talavera de la Reina (Toledo). A continuación, presentamos las Residencias de Mayores y Centros de Día a los que aplica nuestro Plan de Igualdad:

#### RESIDENCIAS DE MAYORES Y CENTROS DE DIA DE NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL S.L.

RESIDENCIA	DIRECCIÓN	CONTACTO
Residencia de Mayores "Tamujoso" de Belvis de la Jara (Toledo)	Paseo de las Parteras, 32 45660 Belvis de la Jara (Toledo)	<a href="mailto:belviscampillo.direccion@nexusintegral.com">belviscampillo.direccion@nexusintegral.com</a> Tfno.: 925 85 85 46
Residencia de Mayores "Navarredonda" de Campillo de la Jara (Toledo)	Carretera de Aldeanueva S/N 45578 Campillo de la Jara (Toledo)	<a href="mailto:belviscampillo.direccion@nexusintegral.com">belviscampillo.direccion@nexusintegral.com</a> Tfno.: 925 45 55 96 Móvil: 699 79 94 73
Residencia "Celín" de Gerindote (Toledo)	C/ Albaladilla S/N 45518 Gerindote (Toledo)	<a href="mailto:jpiquer@nexusintegral.com">jpiquer@nexusintegral.com</a> Tfno.: 925 77 09 39
Residencia de Mayores "Los Gavilanes" de Ajofrín (Toledo)	Camino Miralto, 2 45110 Ajofrín (Toledo)	<a href="mailto:ajofrin.direccion@nexusintegral.com">ajofrin.direccion@nexusintegral.com</a> Tfno.: 925 45 55 96 Móvil: 696 68 92 80
Residencia de Mayores "San Antonio" de Alamillo (Ciudad Real)	C/Ciudad Real, 27 13413 Alamillo (Ciudad Real)	<a href="mailto:direccion.alamillo@nexusintegral.com">direccion.alamillo@nexusintegral.com</a> Tfno.: 926 73 52 35 Móvil: 659 73 29 97
Residencia "Juan Félix Martínez Moya" de Villahermosa (Ciudad Real)	Paseo Daniela García Castell, 1 13332 Villahermosa (Ciudad Real)	<a href="mailto:villahermosa@nexusintegral.com">villahermosa@nexusintegral.com</a> Tfno.: 926 37 55 58 Móvil: 659 07 85 86
Residencia de Mayores "La Milagrosa" de Alange (Badajoz)	C/ Tierroblanquero, 15 06840 Alange (Badajoz)	<a href="mailto:alange@nexusintegral.com">alange@nexusintegral.com</a> Móvil: 695 91 02 60 670 38 12 92
Residencia y Centro de Día "Nuestra Señora de Perales" de Arroyo de San Serván (Badajoz)	C/ Encarnación, s/n, 06850, Arroyo de San Serván (Badajoz)	<a href="mailto:gsanchez@nexusintegral.com">gsanchez@nexusintegral.com</a> Tfno.: 924 34 20 71 Móvil: 670 38 12 92
Residencia "San Joaquín y Santa Ana" de Malpartida de Cáceres (Cáceres)	C/ Santa Ana S/N 10910 Malpartida de Cáceres	<a href="mailto:malpartida@nexusintegral.com">malpartida@nexusintegral.com</a> Tfno.: 927276471 Móvil: 699597541

<b>Residencia "Hermana Josefa María" de Guadalcanal (Sevilla)</b>	C/ Santa Clara, 13 41390 Guadalcanal (Sevilla)	<a href="mailto:guadalcanal@nexusintegral.com">guadalcanal@nexusintegral.com</a> Tlfno: 954 88 65 19 Móvil: 681 29 93 74
<b>Residencia "San Antonio de Padua" de El Tiemblo (Ávila)</b>	Carretera del Castaños, S/N 05270El Tiemblo (Ávila)	<a href="mailto:eltiemblo@nexusintegral.com">eltiemblo@nexusintegral.com</a> Tlfno: 91 862 76 80 Móvil: 681 20 31 87
<b>Centro Cívico La Solana de Talavera de la Reina</b>	C/Mariano Ortega S/N 45600 Talavera de la Reina	<a href="mailto:grodriguez@nexusintegral.com">grodriguez@nexusintegral.com</a> Tlfno: 925 82 65 34
<b>Oficina Central</b>	C/Greco, 2, 1º 45600 Talavera de la Reina	<a href="mailto:grodriguez@nexusintegral.com">grodriguez@nexusintegral.com</a> Tlfno: 925 82 65 34

**RESIDENCIAS DE MAYORES DE NEXUS CENTROS GERIATRICOS, S. L.**

RESIDENCIA	DIRECCIÓN	CONTACTO
<b>Residencia de Casavieja</b>	Camino Escardinchal sn 05450 Casavieja (Ávila)	<a href="mailto:casavieja.direccion@nexusintegral.com">casavieja.direccion@nexusintegral.com</a> Tlfno: 918678761 Móvil: 683100636
<b>Residencia de Mombeltrán</b>	C/José Manuel Fernández Santiago,2 05410 Mombeltrán (Ávila)	<a href="mailto:eperez@nexusintegral.com">eperez@nexusintegral.com</a> Tlfno: 920386362 Móvil: 678575717

**Ámbito Temporal: período de vigencia**

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde la fecha de aprobación de este, esto es, NOVIEMBRE 2024 a NOVIEMBRE 2028.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad conformaremos la mesa negociadora del II Plan de igualdad de NEXUS INTEGRAL que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

## 6. DIAGNOSTICO DE SITUACION DE LA ENTIDAD

A continuación, y tras todos los datos obtenidos tanto cuantitativos como cualitativos, podemos extraer las siguientes conclusiones.

Como conclusión principal y más relevando de los datos obtenidos para la elaboración del diagnóstico de este plan, podemos afirmar que NEXUS INTEGRAL lo forma dos empresas claramente feminizadas. Es decir, en el caso de NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL, S. L. tiene un total de 287 trabajadoras y trabajadores de los cuales son mujeres 266 y 21 son hombres, es decir, contamos con el 92,33% del total son mujeres y el 7,67% restante son hombres, y en el caso de NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS, S. L. nos encontramos que tiene un total de 77 trabajadoras y trabajadores de los cuales son mujeres 71 y 6 son hombres, es decir, contamos con el 92,20% del total son mujeres y el 7,80% restante son hombres.

Atendiendo a la clasificación por grupos profesionales observamos que igualmente estas empresas están feminizadas en la mayoría de ellos. NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL, S.L. cuenta con 21 diferentes categorías profesionales, de las cuales, están feminizadas 15, otras 2 están masculinizadas y 4 equilibradas, y NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS, S. L. cuenta con 15 diferentes categorías profesionales, de las cuales, están feminizadas 12, 2 equilibradas y tan sólo 1 masculinizada siendo la de oficial de mantenimiento.

Con relación a la segregación vertical observamos que, en los puestos de mayor valoración, y que por lo tanto son los puestos de mayor responsabilidad y capacitación, NEXUS INTEGRAL siempre cuenta con igual o mayor número de mujeres que de hombres.

De este modo, queda evidenciado y demostrado que la segregación vertical existente esta ocasionada por encontrarse los centros de trabajo en un entorno rural de pequeños municipios con un perfil de trabajadoras y trabajadores muy establecido y que NEXUS INTEGRAL siempre ha aplicado las políticas de igualdad dentro de la empresa, favoreciendo siempre la incorporación de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad.

Podemos concluir que en NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL S.L. tan sólo hay dos puestos de trabajo masculinizados, dato del que no se pueden extraer conclusiones puesto que en cada uno de ellos solo hay un trabajadoras y trabajadores:

- Oficial de mantenimiento: destacando que es un puesto que tiene muy poca demanda entre las mujeres
- Titulado superior: en este caso, el puesto está cubierto por el abogado de la empresa.

Y en NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS, S. L. tan sólo hay 1 puesto de trabajo masculinizado:

- Oficial de mantenimiento: destacando que es un puesto que tiene muy poca demanda entre las mujeres

Es importante destacar también los rangos de edad en cada uno de los puestos de trabajo. De los datos analizados obtenemos que en NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL, S. L. un 70 % de las gerocultoras y gerocultores son mayores de 40 años, siendo un 40 % de estas mayores de 50 años. En cuanto al personal de limpieza y oficios varios más de un 80 % son mayores de 40 años, siendo todas más concretamente mayores de 50 años. Y en NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS, S. L., obtenemos que un 60 % de las gerocultoras y gerocultores son mayores de 40 años, siendo un 33 % de estas mayores de 50 años. En cuanto al personal de limpieza y oficios varios más de un 80 % son mayores de 40 años y casi un 60 % mayores de 50 años. La conclusión más importante a partir de estos datos es que las trabajadoras y trabajadores jóvenes no quieren estos puestos de trabajo, por lo que esto va a suponer en un futuro no muy lejano la imposibilidad de cubrir la oferta de dichos puestos.

En cuanto a los datos de parcialidad se observa que las categorías de gerocultoras y gerocultores, limpieza y oficios varios, mayoritariamente desempeñadas por mujeres, tienen un índice de parcialidad superior a otras categorías. Esto se debe a que la mayoría de las residencias son de un tamaño muy pequeño y la organización del trabajo hace necesario que existan trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial.

Respecto al índice de rotación, el hecho del alto porcentaje de contratos con duración inferior a 1 año es debido a que son contratos de sustitución por bajas, sustitución de asuntos propios y otras circunstancias especiales. En este punto hay que considerar que las residencias de mayores que gestiona NEXUS INTEGRAL son por concurso público, lo que significa que al empezar la gestión nos subrogamos de las condiciones laborales existentes en ese momento de todos las trabajadoras y trabajadores, implicando que no podemos justificar la antigüedad anterior a dicha subrogación. Lo que los datos de antigüedad nos dicen es que en las residencias en las que llevamos gestionando más tiempo la antigüedad es mayor, siendo esto como consecuencia de la política de empleo estable que caracteriza a NEXUS INTEGRAL.

Por otro lado, si valoramos los datos en función de los salarios podemos observar cómo NEXUS INTEGRAL tiene una política salarial de igualdad donde en ningún caso existe discriminación salarial por sexo sino todo lo contrario, en todos los grupos profesionales las retribuciones de las mujeres son iguales o superiores a las de los hombres.

Consideramos de relevancia especial destacar que las trabajadoras y trabajadores del grupo 1 (directora y/o directores, Médicos y Titulados Superiores) son las mujeres las que tienen retribuciones medias muy superiores a la de los hombres. La explicación a este dato tan relevante se debe a que los tres puestos de trabajo más importantes de NEXUS INTEGRAL y con mayores responsabilidades están ocupados por tres mujeres. Además, en los puestos con mayores retribuciones siempre hay un porcentaje igual o superior de mujeres que de hombres.

En relación con los procesos de acceso, selección y promoción podemos destacar que, según los datos aportados, en NEXUS INTEGRAL no existe sesgo de género en cuanto a los criterios de selección y promoción.

Respecto a las condiciones de trabajo NEXUS INTEGRAL cumple todos los aspectos y ámbitos incluidos dentro del VIII Convenio Colectivo, y siempre llegando a acuerdos entre la empresa, trabajadoras y trabajadores y representante de las trabajadoras y trabajadores.

En relación con la infrarrepresentación femenina queda evidenciado, según nuestros datos y gráficas, una clara feminización de la mayoría de las categorías. Esto supone una fuerte segregación horizontal, puesto que es un sector en el que la fuerza laboral es fundamentalmente del género femenino. Esta segregación horizontal es un factor importante que contribuye a la brecha salarial en la sociedad.

Respecto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo podemos destacar que tanto NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL S.L. como NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS, S. L., tiene implantado un Protocolo de Prevención del acoso laboral y por razón de género, con claras pautas de actuación, así como el canal de denuncias al que dirigirse en caso de sufrir algún tipo de acoso.

En relación con la comunicación incluyente y lenguaje no sexista podemos afirmar que NEXUS INTEGRAL utiliza en todos sus contextos e interlocutores, una clara comunicación incluyente y desde luego, derivado siempre de un lenguaje no sexista que pone de manifiesto también al nombrar los puestos de trabajo y categorías dentro de la empresa.

Selección de personal. Tanto al redactar publicaciones de ofertas de empleo como para el acceso a plazas de promoción interna, NEXUS INTEGRAL utiliza un lenguaje inclusivo y no discriminatorio para garantizar la igualdad de oportunidades y se basará en los siguientes principios:

- Neutralidad de género: Utilizamos un lenguaje neutro para no favorecer ni excluir a un género en particular. Se evitan términos que refuercen estereotipos de género.

- Evitar discriminación: No se incluyen requisitos innecesarios que pueden discriminar a candidatos por su género, edad, orientación sexual, origen étnico, etc.
- Inclusión: nuestro lenguaje fomenta la diversidad e inclusión. Anima a candidatos de cualquier origen a postularse.
- Competencias y habilidades: se enfatizan las competencias y habilidades necesarias para el trabajo en lugar de características personales. Así reducimos las posibilidades de discriminación.
- Equilibrio entre vida laboral y personal: en los casos en los que es posible se destacan políticas de equilibrio entre vida laboral y personal, como flexibilidad horaria, para atraer a una gama más amplia de candidatos.
- Revisión del lenguaje: Se realizan revisiones del lenguaje utilizado en la oferta de empleo para identificar posibles sesgos o exclusiones.

Formación. En el proceso de organización del curso intentamos que el desarrollo de cada módulo se ajuste a las necesidades de exposición de cada caso, en función de variables tales como la profundidad o extensión adecuadas a las condiciones de enseñanza-aprendizaje de los profesionales destinatarios, los conocimientos y/o experiencias previas de los participantes, así como la flexibilidad tanto en los horarios como en los medios que se dispondrán para poder llevarlos a cabo sin interceder en la vida personal y de conciliación familiar y laboral. Estos cursos los realizamos en cada uno de los centros de trabajo de NEXUS INTEGRAL y se organizan en varias sesiones para lograr la participación de la totalidad de la plantilla, tanto en los cursos obligatorios como en los no obligatorios. El porcentaje de mujeres en la formación es equivalente al porcentaje de trabajadoras y trabajadores de cada centro de trabajo por lo que podemos decir que un 90 % de las participantes en la formación son mujeres.

Conciliación. Como vemos en los siguientes datos, la totalidad de las reducciones de jornadas son solicitadas por mujeres. En cuanto a la adaptación de jornada y facilidades para la conciliación, en las páginas 34-35 de este plan recogemos todas las acciones ofrecidas por la empresa.

**Personas por  
reducción jornada y  
nº Hijos/as NEXUS  
ATENCIÓN INTEGRAL,  
S. L.**

<b>MUJER</b>	<b>Total general</b>
--------------	--------------------------

<b>Gerocultoras y gerocultores</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
0	1	1
1	1	1
<b>Directora y/o director</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
1	2	2
<b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

<b>Personas por reducción jornada y nº Hijos/as NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS, S. L.</b>		
	<b>Mujer</b>	<b>Total general</b>
<b>Gerocultoras y gerocultores</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
2	1	1
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Desconexión digital. En todos los centros de trabajo de NEXUS INTEGRAL se respeta la desconexión digital según se establece en las siguientes normativas:

- En el artículo 88 de la LOPDGDD (el derecho a la desconexión digital es uno de los derechos digitales contemplados y regulados en la Ley de Protección de Datos)
- En el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores
- En el artículo 18 de la Ley del Trabajo a Distancia

En relación con la seguridad, salud laboral y equipamientos NEXUS INTEGRAL cuenta con una empresa externa de Prevención de Riesgos Laborales cumpliendo la legislación vigente en esta materia y desde luego, velando siempre por la salud laboral de todas nuestras trabajadoras y trabajadores.

En relación con la violencia de género, NEXUS INTEGRAL muestra su compromiso en apoyar a los empleados/as que puedan verse afectados por esta difícil situación con medidas tan importantes como la reordenación de la jornada laboral, movilidad geográfica, flexibilidad laboral y la concesión de excedencias. Del mismo modo, en NEXUS INTEGRAL proporcionamos formación

y sensibilización sobre la violencia de género a todas nuestras trabajadoras y trabajadores.

En cuanto a la percepción de las trabajadoras y trabajadores sobre las políticas de igualdad de la empresa destacamos los siguientes aspectos de gran interés y relevancia:

- Mas del 90% de las trabajadoras y trabajadores encuestados opinan que NEXUS INTEGRAL tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Casi el 90% de los empleados de NEXUS INTEGRAL opinan que la empresa está claramente comprometida con los valores de la conciliación de la vida familiar y laboral, siendo la principal filosofía de trabajo de NEXUS INTEGRAL y sobre la cual gira nuestra organización y funcionamiento de todos nuestros centros.
- Casi el 95% de las trabajadoras y trabajadores opinan saber a quién dirigirse en caso de sufrir acoso, por lo que podemos concluir que nuestro Protocolo de Prevención de acoso sexual y por razón de género está bien implantado, informado y comunicado.
- El 85% de las trabajadoras y trabajadores opinan que la promoción entre hombres y mujeres es igualitaria, dato que queda claramente evidenciado según los datos y gráficas aportadas en el presente informe y según hemos indicado en el apartado de infrarrepresentación femenina.
- En los ítems de respuesta abierta varias trabajadoras y trabajadores solicitan más información y formación en relación con el plan de igualdad, por lo que, desde luego, esta propuesta será tomada en cuenta como una clara recomendación de mejora en el presente informe diagnóstico.
- Del mismo modo, en los ítems de respuesta abierta, las trabajadoras y trabajadores indican libremente y de forma clara y directa que NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL, S. L. es una empresa que promueve la igualdad de oportunidad entre sus empleados.

En cuanto a la percepción de la directora y/o directores sobre las políticas de igualdad de la empresa destacamos los siguientes aspectos:

- El personal de Dirección entiende que, en un alto grado, NEXUS INTEGRAL reconoce la igualdad como principio básico de nuestra empresa
- Las directoras y/o directores de NEXUS INTEGRAL entienden que, en un alto grado, la empresa y su filosofía de trabajo son compatibles con las políticas de igualdad.

- Las directoras y/o directores encuestados consideran que NEXUS INTEGRAL se encuentra comprometido con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El personal de Dirección entiende en su mayoría que NEXUS INTEGRAL tiene en cuenta las repercusiones que sus decisiones estratégicas pueden tener entre las trabajadoras y trabajadores de su empresa.
- Los puestos directivos de la empresa no consideran que las decisiones que NEXUS INTEGRAL toma sean diferentes dependiendo del sexo del trabajadoras y trabajadores.
- El personal de Dirección entiende que, en un alto grado, NEXUS INTEGRAL busca formas de reequilibrar situaciones donde alguno de los sexos pueda estar subrepresentado.
- El personal de Dirección entiende que, NEXUS INTEGRAL ha informado a todos las trabajadoras y trabajadores sobre la implantación e inicio del Plan de Igualdad
- Se evidencia tras la encuesta que NEXUS INTEGRAL ya ha llevado a cabo este impulso del Plan de Igualdad sin reparar en los cambios organizativos que éste pueda suponer.
- Del mismo modo, según las directoras y/o directores de NEXUS INTEGRAL afirman que la empresa tiene implantado un protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo y que el personal se encuentra informado del mismo.
- El personal de Dirección entiende que, NEXUS INTEGRAL ofrece las mismas oportunidades independientemente del sexo.

Tras todo lo expuesto como conclusiones de la situación de la entidad, el ámbito prioritario de actuación será la formación e información de las políticas de igualdad y de protocolo de acoso laboral en la empresa.

Además, podemos extraer las siguientes recomendaciones:

- NEXUS INTEGRAL continuará con sus políticas actuales de igualdad que la empresa tiene implantadas y que forman parte clara de su filosofía de trabajo y formas de actuación.
- La empresa, dentro de sus políticas de igualdad, fomentará la contratación en cada categoría profesional, del sexo menos representado.
- Además, y para reforzar dichas políticas, desde NEXUS INTEGRAL valoraremos, estudiaremos y analizaremos posibles nuevas actuaciones para reforzar nuestras políticas de igualdad actuales.
- Del mismo modo, NEXUS INTEGRAL aumentará la formación e información sobre las políticas de igualdad de la empresa y de su importancia en el funcionamiento de la misma

- También aumentaremos la formación e información del Protocolo de Prevención del Acoso y del canal de denuncias para que todas y cada una de las trabajadoras y trabajadores tenga la información actualizada de estos aspectos
- Realizaremos un registro de la formación desarrollada en cada uno de los centros con control de horas, asistentes y temarios.
- Realizaremos un seguimiento de los indicadores propuestos en las medidas de corresponsabilidad que tiene la empresa implantada, con el objetivo de contabilizarlas y verificar un cumplimiento efectivo de cada una de ellas.
- Continuaremos llegando a acuerdos entre empresa, trabajadoras y trabajadores y representante de las trabajadoras y trabajadores con el cumplimiento total del VIII Convenido del Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

## 7. RESULTADO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva tanto de NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL, S. L. como de NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS, S. L., fue realizada por una empresa externa para la elaboración de los Informes Diagnósticos. El resultado y las conclusiones obtenidas fueron las siguientes:

### RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL, S. L.



AUDITORÍA RETRIBUTIVA

#### CONCLUSIONES

Durante el periodo de referencia **NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL** se encuentra representada mayoritariamente por mujeres.

En el análisis de la brecha retributiva en la **NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL** se evidencia que en el salario base no se encuentran brechas salariales de género, aunque si que se identifican brechas de género.

En la auditoría retributiva y en los complementos salariales se han identificado brechas inferiores al 25%, pero que es importante tener en cuenta y abordar con medidas concretas para reducir las causas que producen esas diferencias entre mujeres y hombres a la hora de percibir determinados complementos.

No se han podido atribuir situaciones de discriminación en las retribuciones de **NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL**, lo que no significa que se puedan distinguir aspectos que influyen en el reparto desigual de las percepciones por complemento salarial.

Es importante reseñar, que tanto los usuarios, en su mayoría mujeres, prefieren ser atendidos por mujeres, sobre todo durante las atenciones que requieren un mayor grado de intimidad, por ello los servicios son principalmente prestados por mujeres.

Por otro lado, en **NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL** tiene muy reglamentados los criterios para la asignación de complementos salariales, y la estructura retributiva y de género.

**NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL** considera la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos para la selección de personal, garantizando la igualdad de oportunidades, así como condiciones laborales dignas y adecuadas evitando cualquier tipo de discriminación por edad o género.

**NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL** es una organización cuyo personal laboral está organizado en centros de trabajo según los centros residenciales gestionados, con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla se asocian los contratos a las diferentes categorías profesionales definidas según convenio, existen grupos feminizados, principalmente, y masculinizados.

- La diferencia entre el número de trabajadores mujeres y hombres es reflejo de una realidad social que muestra que las mujeres estudian y se forman en carreras sociales y de cuidados en un 70% respecto a los hombres.
- La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.
- Se han elaborado los registros salariales en media y en mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como

resultado, se observa que las diferencias salariales más significativas se justifican objetivamente por las situaciones de reducción de jornada y trabajo temporal.

- Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través de los registros salariales con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, nocturnidad, festivos, etc.

#### ÁREAS DE VALOR

- **NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL** dispone de una relación de puestos de trabajo estructurado.
- Las mujeres no se ven afectadas por brechas retributivas imputables a su género.

#### ÁREAS DE DESARROLLO

- Realizar una recogida de información sistematizada con todos los indicadores necesarios para permitir ahondar en diferencias retributivas.
- Revisar los puestos de trabajo que no tienen ningún complemento y analizar sus causas.
- Revisar la existencia de complementos voluntarios y el peso que tienen en la masa salarial y considerar si se necesitan medidas correctoras.
- Evitar disponer solo de complementos relacionados con la permanencia o más disponibilidad de tiempo de trabajo, porque penalizan a las personas — generalmente mujeres— que hacen uso de las medidas de conciliación o que tienen contratos a tiempo parcial.
- Revisión periódica del sistema de valoración de puestos de trabajo (VPT) vigente incorporando la perspectiva de género.

#### Necesidad de realizar un seguimiento y evaluación de las medidas

Uno de los aspectos primordiales de la implantación del plan de acción es prever su seguimiento y un sistema de evaluación de su impacto y de la aplicación efectiva de las medidas para evitar que se convierta en una declaración de intenciones sin resultados reales.

Por eso, se deberían introducir mecanismos de evaluación del impacto del plan de acción, de manera que sea posible calificar sus resultados e identificar las posibles deficiencias.

En consecuencia, **NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL** estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.

#### Propuesta de medidas para incorporar al Plan de Igualdad en el área de retribución

**OBJETIVO GENERAL:** Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.

La brecha salarial detectada no sobrepasa el porcentaje del 25% que indica el RD 902/2020 como obligación para justificar la causa de la brecha.

Como resultado del diagnóstico realizado, **NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL** propondrá las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

- Implantar un procedimiento unificado en todos los centros para los procesos de selección y contratación de personal, basándose en criterios de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso.
- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.
- Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas del personal de **NEXUS ATENCIÓN INTEGRAL** que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo. Este principio general se hará constar en la convocatoria.
- Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales.
- Crear y mantener un registro de promociones único, que registre el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.
- Revisar los procedimientos de promoción interna recogidos en los convenios colectivos y establecer un marco de análisis común.

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres.

RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS, S. L.

**CONCLUSIONES**

Durante el periodo de referencia **NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS** se encuentra representada mayoritariamente por mujeres.

En el análisis de la brecha retributiva en la **NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS** se evidencia que en el salario base no se encuentran brechas salariales de género, aunque si que se identifican brechas de género.

En la auditoría retributiva y en los complementos salariales se han identificado brechas inferiores al 25%, pero que es importante tener en cuenta y abordar con medidas concretas para reducir las causas que producen esas diferencias entre mujeres y hombres a la hora de percibir determinados complementos.

No se han podido atribuir situaciones de discriminación en las retribuciones de **NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS**, lo que no significa que se puedan distinguir aspectos que influyen en el reparto desigual de las percepciones por complemento salarial.

Es importante reseñar, que tanto los usuarios, en su mayoría mujeres, prefieren ser atendidos por mujeres, sobre todo durante las atenciones que requieren un mayor grado de intimidad, por ello los servicios son principalmente prestados por mujeres.

Por otro lado, en **NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS** tiene muy reglamentados los criterios para la asignación de complementos salariales, y la estructura retributiva y de género.

**NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS** considera la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos para la selección de personal, garantizando la igualdad de oportunidades, así como condiciones laborales dignas y adecuadas evitando cualquier tipo de discriminación por edad o género.

**NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS** es una organización cuyo personal laboral está organizado en centros de trabajo según los centros residenciales gestionados, con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla se asocian los contratos a las diferentes categorías profesionales definidas según convenio, existen grupos feminizados, principalmente, y masculinizados.

- La diferencia entre el número de trabajadores mujeres y hombres es reflejo de una realidad social que muestra que las mujeres estudian y se forman en carreras sociales y de cuidados en un 70% respecto a los hombres.
- La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.
- Se han elaborado los registros salariales en media y en mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como resultado, se observa que las diferencias salariales más significativas se justifican objetivamente por las situaciones de reducción de jornada y trabajo temporal.

- Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través de los registros salariales con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, nocturnidad, festivos, etc.

#### ÁREAS DE VALOR

- **NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS** dispone de una relación de puestos de trabajo estructurado.
- Las mujeres no se ven afectadas por brechas retributivas imputables a su género.

#### ÁREAS DE DESARROLLO

- Realizar una recogida de información sistematizada con todos los indicadores necesarios para permitir ahondar en diferencias retributivas.
- Revisar los puestos de trabajo que no tienen ningún complemento y analizar sus causas.
- Revisar la existencia de complementos voluntarios y el peso que tienen en la masa salarial y considerar si se necesitan medidas correctoras.
- Evitar disponer solo de complementos relacionados con la permanencia o más disponibilidad de tiempo de trabajo, porque penalizan a las personas — generalmente mujeres— que hacen uso de las medidas de conciliación o que tienen contratos a tiempo parcial.
- Revisión periódica del sistema de valoración de puestos de trabajo (VPT) vigente incorporando la perspectiva de género.

#### Necesidad de realizar un seguimiento y evaluación de las medidas

Uno de los aspectos primordiales de la implantación del plan de acción es prever su seguimiento y un sistema de evaluación de su impacto y de la aplicación efectiva de las medidas para evitar que se convierta en una declaración de intenciones sin resultados reales.

Por eso, se deberían introducir mecanismos de evaluación del impacto del plan de acción, de manera que sea posible calificar sus resultados e identificar las posibles deficiencias.

En consecuencia, **NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS** estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.

#### Propuesta de medidas para incorporar al Plan de Igualdad en el área de retribución

**OBJETIVO GENERAL:** Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.

La brecha salarial detectada no sobrepasa el porcentaje del 25% que indica el RD 902/2020 como obligación para justificar que la causa de la brecha no es el sexo.

Como resultado del diagnóstico realizado, **NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS** propondrá las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

- Implantar un procedimiento unificado en todos los centros para los procesos de selección y contratación de personal, basándose en criterios de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso.
- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.
- Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas del personal de **NEXUS CENTROS GERIÁTRICOS** que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo. Este principio general se hará constar en la convocatoria.
- Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales.
- Crear y mantener un registro de promociones único, que registre el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.
- Revisar los procedimientos de promoción interna recogidos en los convenios colectivos y establecer un marco de análisis común.

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres.

## 8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los **objetivos** que conseguiremos con la implantación de nuestro Plan de Igualdad son los siguientes:

- ✓ Alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- ✓ Erradicar cualquier resquicio de desigualdad o discriminación debida al sexo-género contribuyendo a aumentar la visibilidad y el reconocimiento de las mujeres.
- ✓ Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- ✓ Integrar la perspectiva de género en todos los procesos de nuestra empresa.
- ✓ Conseguir un perfecto seguimiento de la implantación de las medidas de igualdad planteadas en el presente Plan de Igualdad.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos y no discriminatorios.
- ✓ Formar y/o informar a los diferentes equipos de trabajo en temas de igualdad de oportunidades y de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa.
- ✓ Asegurar la mejor protección de la salud de trabajadoras y trabajadores en estado de embarazo y lactancia natural.
- ✓ Difundir y aplicar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de genero.

## 9. PLAN DE ACCION POR MATERIAS

A continuación, presentamos las diferentes medidas de actuación dentro de nuestro Plan de Igualdad divididas por materias. En cada una de ellas definimos los objetivos, la descripción de la actuación, el o la responsable de su implantación, indicadores de medida y el plazo de implantación.

Para el buen desarrollo del plan, el actual y los futuros, la Empresa nombrará dentro de los tres primeros meses de vigencia del mismo a una persona Responsable de Igualdad. Esta persona tendrá la formación de agente de igualdad o equivalente, o bien se formará a lo largo de los dos primeros años de vigencia.

### 9.1. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

<b>ACCION 1</b>	<b>Igualdad de oportunidades en los procesos de selección de la empresa consiguiendo una presencia equilibrada de ambos sexos.</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa.</li> <li>✓ Promover las condiciones para que exista una presencia equilibrada de ambos sexos.</li> <li>✓ Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminado.</li> <li>✓ Mantener la igualdad de contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo</li> </ul>
<b>DESCRIPCION</b>	1. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades
<b>RESPONSABLE</b>	Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.
<b>INDICADORES</b>	✓ 100% de textos de las ofertas de empleo aparecerá el compromiso con la igualdad de oportunidades
<b>TEMPORALIDAD</b>	Un mes tras la aprobación del plan.

<b>ACCION 2</b>	<b>Igualdad en la contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminado.</li> <li>✓ Mantener la igualdad de contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo</li> </ul>
<b>DESCRIPCION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fomentar la contratación del sexo infrarrepresentado. Teniendo en cuenta que estamos en una empresa fuertemente feminizada, se tendrá en cuenta el índice de concentración.</li> <li>2. Elaboración de un procedimiento para la selección de personal que contenga buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres sin sesgos y una guía de entrevista para las personas implicadas en la selección de personal. Elaboración de un protocolo de selección que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal. Descripción: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar lenguaje sexista y discriminatorio en las ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas.</li> <li>• Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario.</li> <li>• Establecimiento de que no se pida foto en los currículums.</li> <li>• Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos.</li> <li>• Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario...).</li> </ul> </li> <li>3. Indicador: Documento de protocolo de selección.</li> </ol>
<b>RESPONSABLE</b>	<p>Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.</p>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisar anualmente los porcentajes de mujeres en las diferentes categorías.</li> <li>✓ 100% de los centros de mayores aplicarán el procedimiento para la selección de personal con buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres</li> </ul>
<b>TEMPORALIDAD</b>	Un mes tras la aprobación del plan.

<b>ACCION 3</b>	<b>Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos y no discriminatorios.</li> <li>✓ Garantizar el acceso a la promoción interna del personal de acuerdo con criterios objetivos y no discriminatorios.</li> </ul>
<b>DESCRIPCION</b>	<p>1. Informar de la promoción interna a todos las trabajadoras y trabajadores sin sesgo de género mediante hoja de comunicación interna. Elaboración de un protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno.</p> <p>Descripción:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de un modelo de publicitación de todas las plazas vacantes, el cual asegure que toda la plantilla tenga acceso prioritario (por delante del personal externo) a la información y a la opción de candidatura.</li> <li>• Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario.</li> <li>• Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario...).</li> <li>• Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo.</li> <li>• Formar en igualdad y género en un nivel medio a las personas que gestionan los procesos de promoción interna.</li> </ul> <p>2. Indicador: Documento de protocolo de promoción.</p> <p>3. Mantener y/o mejorar el número de mujeres que realizan promoción interna. Para cubrir puestos de responsabilidad se establece una acción positiva según la cual, en igualdad de capacidad e idoneidad, se escogerá a una mujer para el puesto.</p>
<b>RESPONSABLE</b>	Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Documento de protocolo</li> <li>✓ Informe anual del número de personas, hombres y mujeres, que han promocionado en la empresa.</li> </ul>
<b>TEMPORALIDAD</b>	Seis meses tras la aprobación del plan.

## 9.2. FORMACIÓN

<b>ACCION 1</b>	<b>Dar formación y/o información al número máximo de trabajadoras y trabajadores.</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Facilitar y garantizar el acceso a la formación de mujeres y hombres, sin distinción, a aquellas materias que puedan contribuir a su desarrollo profesional</li> <li>✓ Garantizar la formación e información de la plantilla en materia de igualdad e igualdad de oportunidades en la empresa</li> </ul>
<b>DESCRIPCION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se recogerá de manera detallada la formación realizada, en función del sexo, puesto, categoría, modalidad, duración, dentro/fuera de la jornada de trabajo.</li> <li>2. Se realizará el correspondiente análisis con la perspectiva de género.</li> <li>3. Compartir el informe con la Comisión de Seguimiento.</li> </ol>
<b>RESPONSABLE</b>	Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El 100% de los profesionales de la plantilla tendrán acceso a la formación ofrecida por la empresa.</li> <li>✓ El 100% de los cursos de formación serán publicados a través de hojas de comunicación interna en el tablón de anuncios y vía electrónica ya sea por mensajería instantánea o correo electrónico.</li> <li>✓ Al menos uno de los cursos ofrecidos abordará contenidos relacionada la igualdad de género, prevención del acoso laboral o violencia sexista.</li> </ul>
<b>TEMPORALIDAD</b>	Seis meses tras la aprobación del plan.

<b>ACCION 2</b>	<b>Formar, informar y/o sensibilizar a la plantilla y nuevas incorporaciones en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizar que todo el personal de nueva incorporación a nuestra plantilla tenga conocimiento de las políticas de igualdad implantadas por nuestra empresa</li> <li>✓ Asegurar un clima laboral óptimo en el que todos los profesionales tengan conocimiento de las posibilidades en materia de igualdad y protección de la discriminación por razón de género.</li> </ul>

<b>DESCRIPCION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se incluirá en el Plan de formación, talleres de sensibilización en igualdad de oportunidades para la plantilla, donde además se explicarán las diferentes medidas del Plan de Igualdad.</li> <li>2. Se tendrá en cuenta anualmente a las nuevas incorporaciones entregando información relacionada con el Plan de Igualdad o realizando una convocatoria de formación para este colectivo (personal con más de tres meses de antigüedad en la empresa)</li> <li>3. La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la selección como para la promoción.</li> <li>4. Sensibilización: Campaña de difusión anual en torno al 8 de marzo, 25 de noviembre.</li> <li>5. La empresa formará a las personas con cargos de responsabilidad en dirección, a quienes tengan personas a cargo o a quienes estén al frente de procesos importantes (promoción, selección, comunicación...) en igualdad de género, en un nivel medio, durante toda la vigencia del plan.</li> <li>6. Se establece una reducción de jornada con reducción proporcional de salario para cursar estudios académicos relacionados con la actividad.</li> </ol>
--------------------	--

<b>RESPONSABLE</b>	<p>Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.</p>
--------------------	--

<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El 100% de las nuevas incorporaciones de la plantilla tendrán acceso a la formación y/o información ofrecida por la empresa.</li> <li>✓ El 100% de los y las profesionales de nueva incorporación recibirán formación y/o información en materia de igualdad antes de cumplir los 3 meses de antigüedad.</li> <li>✓ Número de personas formadas en igualdad. Informe de la formación realizada.</li> <li>✓ Informe anual sobre las campañas difundidas en los días señalados.</li> </ul>
--------------------	---

<b>TEMPORALIDAD</b>	<p>Seis meses tras la aprobación del plan.</p>
---------------------	--

### 9.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>ACCION 1</b>	<b>Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas sean equivalentes.</li> <li>✓ Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio sean equivalentes.</li> </ul>
<b>DESCRIPCION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se realizará una valoración de los puestos de trabajo 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.</li> <li>2. Se revisarán todas las descripciones de los puestos, priorizando los masculinizados y feminizados, y asegurando que recogen todas las tareas y funciones, así como que los requisitos se ajustan al puesto sin el sesgo del género</li> </ol>
<b>RESPONSABLE</b>	Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El 100% de las descripciones de puesto serán revisadas y modificadas en caso de incumplir los criterios de evaluación mencionados</li> </ul>
<b>TEMPORALIDAD</b>	Seis meses tras la aprobación del plan.

**9.4. CORRESPONSABILIDAD**

<b>ACCIÓN 1</b>	<b>Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa</li> <li>✓ Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los diferentes equipos de trabajo.</li> </ul>
<b>DESCRIPCION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar una reunión grupal por centro con todo el personal del centro, directora y/o directores y coordinadores de empresa para informar de las medidas de conciliación</li> <li>2. Realizar una hoja de comunicación interna con todas las medidas de conciliación que será publicada en el tablón de anuncios de cada centro</li> <li>3. Realizar reuniones con los y las representantes sindicales de cada centro para informar de todas las medidas de conciliación</li> <li>4. Realizar Flyers informativos con las medidas de conciliación que serán implantadas en todos los centros.</li> </ol>
<b>RESPONSABLE</b>	Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acta de reunión grupal por centro con la información de las medidas de conciliación. 80% de asistencia.</li> <li>✓ Acta de las reuniones individuales con los representantes sindicales.</li> <li>✓ Hoja de comunicación interna por centro con la descripción de las medidas de conciliación. 100% de firmas como leída.</li> <li>✓ 100% de trabajadoras y trabajadores a los que se le ha entregado el Flyers informativo.</li> <li>✓ Actas de las diferentes reuniones de equipos.</li> </ul>
<b>TEMPORALIDAD</b>	1 mes desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>ACCIÓN 2</b>	<b>Implantación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa</li> <li>✓ Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los diferentes equipos de trabajo.</li> </ul>
<b>DESCRIPCION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Flexibilizar los permisos de hospitalización pudiendo ejercerse dentro de los 10 días después del hecho causante</li> </ol>

2. Aumentar el tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijas/os o personas dependientes a cargo.
3. Aceptar el 80% de los cambios de turnos solicitados por las trabajadoras y trabajadores
4. Aumentar la elección del periodo vacaciones de 15 días a 30 días siempre que no perjudique a la organización del servicio.
5. Establecer un protocolo de cambio de centro.
6. Establecer un protocolo de reparto de turnos de vacaciones.

**RESPONSABLE** Coordinador/a Generales de la Empresa  
Directora y/o directoras/es de cada Centro.

**INDICADORES**

- ✓ 100% de permisos por hospitalización
- ✓ 100% de las reservas de puestos de trabajo
- ✓ 100% de aceptación de permisos retribuidos
- ✓ 100% de reducciones de jornadas solicitadas
- ✓ 80% de cambios de turnos aceptados
- ✓ Elección de 30 días de vacaciones al año
- ✓ Cuerpo de los protocolos de cambio de centro y turno de vacaciones

**TEMPORALIDAD** Seis meses desde la firma del Plan de Igualdad.

**9.5. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

<b>ACCIÓN 1</b>	<b>Incluir en las ofertas de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alcanzar una representatividad equilibrada en aquellas posiciones masculinizadas.</li> <li>✓ Garantizar la igualdad de oportunidades y mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos y no discriminatorios.</li> </ul>
<b>DESCRIPCION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tras disponer de la relación de puestos masculinizados en la empresa, cuando se precise personal, y de manera explícita, se invitará a que las mujeres se postulen a la oferta aludiendo al compromiso de la empresa por la igualdad de oportunidades.</li> <li>2. En los procesos de promoción interna, el departamento de RRHH de la empresa priorizará la promoción del sexo infrarrepresentado en departamentos masculinizados.</li> </ol>
<b>RESPONSABLE</b>	Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 100% de la promoción interna para cubrir puestos masculinizados se priorizarán a las mujeres que se presenten</li> <li>✓ 100% número de ofertas publicadas para puestos masculinizados contendrán mensajes para despertar el interés de las mujeres.</li> </ul>
<b>TEMPORALIDAD</b>	Seis meses desde la firma del Plan de Igualdad.

<b>ACCIÓN 2</b>	<b>A igualdad de condiciones en puestos masculinizados, se dará prioridad a las mujeres en la contratación o promoción interna.</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alcanzar una representatividad equilibrada en aquellas posiciones masculinizadas.</li> <li>✓ Garantizar la igualdad de oportunidades y mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos y no discriminatorios.</li> </ul>
<b>DESCRIPCION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ante un proceso de selección de personal o promoción, se consultará la distribución de mujeres y hombres en dicha posición en la empresa, y se dará preferencia a las mujeres si el puesto esta masculinizado.</li> </ol>
<b>RESPONSABLE</b>	Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 100% de la promoción interna para cubrir puestos masculinizados se priorizará a las mujeres</li> <li>✓ 100% número de ofertas publicadas para puestos masculinizados contendrán mensajes para despertar el interés de las mujeres.</li> </ul>

**TEMPORALIDAD** Seis meses desde la firma del Plan de Igualdad.

**9.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA**

<b>ACCIÓN 1</b>	<b>Estudio Salarial Anual</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tener un estudio salarial anual con retribuciones medias segregadas por categorías y por sexos. Integrar el principio de igualdad retribuida efectiva en la política salarial: igual salario para trabajos de igual valor.</li> </ul>
<b>DESCRIPCION</b>	<p>Realizar un Estudio Salarial Anual para comprobar</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Retribuciones medias de todos las trabajadoras y trabajadores</li> <li>2. Salarios por la realización de trabajos de igual valor</li> <li>3. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación y de la representación legal de la plantilla.</li> </ol>
<b>RESPONSABLE</b>	<p>Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.</p>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informe Anual del Estudio Salarial</li> <li>✓ Registro salarial anual conforme al RDL 901/2020</li> </ul>
<b>TEMPORALIDAD</b>	<p>Anual desde la firma del Plan de Igualdad.</p>

**9.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO**

<b>ACCIÓN 1</b>	<b>Revisión e implantación del protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de género en la empresa. Difusión del protocolo.</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de la empresa.</li> <li>✓ Erradicar y sancionar conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual o acoso por razón de género.</li> </ul>
<b>DESCRIPCION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar e implantar el protocolo de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de género que indique el procedimiento a seguir ante posibles quejas o denuncias de las trabajadoras y trabajadores.</li> <li>2. Difusión del protocolo estableciendo los medios más adecuados.</li> <li>3. Formación específica y suficiente a todas las personas implicadas en el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ol>
<b>RESPONSABLE</b>	Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 100% de las trabajadoras y trabajadores deben haber recibido formación e información acerca del protocolo de acoso sexual y por razón de género.</li> <li>✓ Personas clave en el cumplimiento del protocolo formadas y contenido de la formación cursada.</li> </ul>
<b>TEMPORALIDAD</b>	6 meses tras la aprobación del plan.

<b>ACCIÓN 2</b>	<b>Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el número de denuncias recibidas y la resolución de las mismas.</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizar el buen funcionamiento y uso del protocolo de acoso sexual y por razón de género por parte de los profesionales.</li> <li>✓ Tener un registro de datos acerca de los episodios recogidos durante el año en curso en nuestra empresa.</li> <li>✓ Contar con un seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo en cada caso.</li> </ul>
<b>DESCRIPCION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Creación de un registro para la elaboración anual del informe en el que se incluirá el número de casos acontecidos, tipo de denuncia, procedimiento llevado a cabo, medidas cautelares aplicadas y resolución y seguimiento.</li> <li>2. Información anual a la comisión de seguimiento sobre los casos gestionados.</li> </ol>

<b>RESPONSABLE</b>	Departamento atención Acoso Sexual Directora y/o directoras/es de cada Centro.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 100% de los casos de acoso sexual deberán estar registrados en el informe anual.</li><li>✓ Elaboración mínima de un informe anual sobre situaciones de acoso sexual</li></ul>
<b>TEMPORALIDAD</b>	6 meses tras la aprobación del plan.

**9.8. OTRAS MATERIAS: VIOLENCIA DE GENERO, COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, RELACION DE LA EMPRESA CON SU ENTORNO**

<b>ACCIÓN 1</b>	<b>Protección de la maternidad</b>
<b>OBJETIVOS</b>	✓ Asegurar la mejor protección de la salud de trabajadoras y trabajadores en estado de embarazo y lactancia natural.
<b>DESCRIPCION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eliminar los turnos de nocturnidad a todas las trabajadoras embarazadas. Cuando se adapte el puesto eliminando la nocturnidad, la trabajadora seguirá cobrando el plus correspondiente.</li> <li>2. Facilitar la posible elección de turnos de trabajo</li> <li>3. Eliminar los turnos partidos de trabajo a todas las trabajadoras embarazadas</li> <li>4. Elaboración y publicitación de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia, el cual recoja los derechos y obligaciones de las partes, así como el mapa de puestos exentos de riesgo.</li> </ol>
<b>RESPONSABLE</b>	Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El 100% de las trabajadoras embarazadas no realizaran los turnos de nocturnidad.</li> <li>✓ El 100% de las trabajadoras embarazadas no realizaran los turnos partidos de trabajo.</li> <li>✓ Cuerpo del protocolo.</li> </ul>
<b>TEMPORALIDAD</b>	Seis meses desde la firma del Plan de Igualdad.

<b>ACCION 2</b>	<b>Apoyo a las trabajadoras y trabajadores que sufren violencia de género</b>
<b>OBJETIVOS</b>	Difundir y aplicar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de genero
<b>DESCRIPCION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informar a todas nuestras trabajadoras y trabajadores mediante hojas de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, así como de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos.</li> <li>2. Establecer un permiso retribuido de 3 días en caso de traslado a otro de nuestros centros de trabajo de la empresa, motivado por la condición de víctima de violencia de género de las trabajadoras y trabajadores.</li> </ol>

3. La empresa complementará el salario de las trabajadoras que se encuentren en situación de IT por causa de violencia de género hasta el 100 %.
4. Formar a todas las directoras y/o directores de nuestros centros para que puedan asesorar a posibles víctimas de violencia de género sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada
5. Realizar una campaña de sensibilización en cada centro el Día Internacional contra la Violencia de Género.
6. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género

**RESPONSABLE** Coordinador/a Generales de la Empresa  
Directora y/o directoras/es de cada Centro.

- INDICADORES**
- ✓ 100% de las trabajadoras y trabajadores serán informados de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género mediante hoja de comunicación interna.
  - ✓ 100% de los permisos establecidos serán concedidos
  - ✓ 100% de las/los directora y/o directoras/es serán formados para que puedan asesorar a posibles víctimas de violencia de género.
  - ✓ 100% de las licencias retribuidas solicitadas serán concedidas.
  - ✓ 100% de los centros realizaran una campaña de sensibilización del Día Internacional contra la violencia de género.
  - ✓ Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del 100% de casos de mujeres víctimas de violencia de género.

**TEMPORALIDAD** Seis meses desde la firma del Plan de Igualdad.

**ACCION 3 Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones**

- OBJETIVOS**
- ✓ Contribuir a generar un uso no sexista de la comunicación en el marco de nuestra cultura empresarial y en favor de la igualdad.
  - ✓ Mostrar coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo interno y externo

- DESCRIPCION**
1. Una vez aprobado el contenido del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, se difundirá el documento a través de los canales habituales (email, tablones físicos), poniendo a disposición de toda la plantilla el documento.
  2. Igualmente, se pondrá a disposición a cada nueva incorporación y del personal de puesta a disposición

<b>RESPONSABLE</b>	Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 100% de las trabajadoras y trabajadores deben tener conocimiento del plan de igualdad de la empresa.</li> <li>✓ 100% de las trabajadoras y trabajadores de la plantilla y nuevas incorporaciones recibirán preferentemente por canales digitales el plan de igualdad para que resulte más sencillo su archivo por parte del personal.</li> </ul>
<b>TEMPORALIDAD</b>	1 meses desde la implantación del Plan de Igualdad

<b>ACCION 4</b>	<b>Comunicación y lenguaje no sexista. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contribuir a generar un uso no sexista de la comunicación en todos los ámbitos de comunicación de la empresa, ya sea la comunicación interna en la plantilla o comunicación externa (ofertas de empleo, publicaciones en redes sociales)</li> <li>✓ Que nuestra empresa sea concebida por cualquier persona como una empresa igualitaria.</li> </ul>
<b>DESCRIPCION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, redes sociales, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.</li> <li>2. Utilizar un lenguaje igualitario en todas las comunicaciones que la empresa realice a nivel interno.</li> <li>3. Difundir y poner al alcance de la plantilla una guía sobre el lenguaje inclusivo y no sexista (Instituto de las Mujeres, o cualquier guía de centrales sindicales).</li> </ol>
<b>RESPONSABLE</b>	Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 100% de las comunicaciones realizadas al exterior tendrán en cuenta incluir lenguaje no sexista e igualitario.</li> </ul>
<b>TEMPORALIDAD</b>	Desde la implantación del Plan de Igualdad

<b>ACCION 5</b>	<b>Conciliación para la formación</b>
<b>OBJETIVOS</b>	Facilitar la asistencia a la formación de las trabajadoras y trabajadores garantizando la conciliación de la vida laboral y familiar.

<b>DESCRIPCION</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incluir en el Plan de Formación Anual de cada Centro un módulo de temas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>2. Planificar los cursos con más de una opción de mañana y tarde, y siempre que sea organizativamente posible.</li> <li>3. Planificar los cursos formativos fuera del periodo de vacaciones escolares</li> </ol>
<b>RESPONSABLE</b>	Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directoras/es de cada Centro.
<b>INDICADORES</b>	100% de los cursos tendrán una convocatoria en turno de mañana y otra en turno de tarde 100% de los cursos formativos serán planificados fuera del periodo de vacaciones escolares.
<b>TEMPORALIDAD</b>	Un mes desde la implantación del Plan de Igualdad

<b>ACCION 6</b>	<b>Elaborar Protocolo de Desconexión Digital</b>
<b>OBJETIVOS</b>	Asegurar que los empleados puedan desconectarse completamente de sus dispositivos tecnológicos y plataformas de comunicación al finalizar su jornada laboral. Promover el bienestar y la conciliación personal y laboral.
<b>DESCRIPCION</b>	<p>Creación de un Protocolo de Desconexión Digital, estableciendo un horario de trabajo. Revisar e implantar el Protocolo de Desconexión Digital en todos los centros de NEXUS INTEGRAL. Difusión e información del Protocolo de Desconexión Digital.</p> <p>La empresa elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.</p> <p>La empresa establecerá un teléfono para situaciones urgentes, al que las personas trabajadoras podrán llamar en caso de enfermedad, accidente, o cualquier otra causa que les impida presentarse a su puesto al otro día. El número de teléfono será el del director de cada centro</p>
<b>RESPONSABLE</b>	Coordinador/a Generales de la Empresa Directora y/o directores/as de cada Centro.

<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Información del Protocolo al 100% de las trabajadoras y trabajadores de los centros.</li><li>✓ 100% de las trabajadoras y trabajadores aplicarían el protocolo de Desconexión</li><li>✓ Número de teléfono para comunicar situaciones urgentes.</li></ul>
<b>TEMPORALIDAD</b>	Un mes desde la implantación del Plan de Igualdad

## 10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El calendario de actuaciones para el presente Plan de Igualdad ha sido el siguiente:

ACCION	FECHA
<b>Elaboración Informe Diagnóstico</b>	15 de abril de 2024
<b>Reunión revisión Informe Diagnóstico</b>	23 de abril de 2024
<b>Inicio elaboración Plan de Igualdad</b>	26 de abril de 2024 a 24 de junio de 2024
<b>Reunión Comisión Seguimiento para la revisión Plan de Igualdad</b>	25 de junio de 2024
<b>Finalización Plan de Igualdad</b>	01 de julio de 2024 a 01 de septiembre de 2024
<b>Reunión Comisión Seguimiento para la aprobación del Plan de Igualdad</b>	17 de septiembre de 2024
<b>Aprobación y firma del Plan de Igualdad</b>	17 de septiembre de 2024 a 30 de noviembre de 2024

## 11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACION Y REVISION

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de NEXUS INTEGRAL se realizará por las personas que forman la Comisión de Seguimiento para la elaboración del Plan de Igualdad.

### A. SEGUIMIENTO

Los **objetivos y la finalidad** del seguimiento son:

- ✓ Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- ✓ Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma, etc.
- ✓ Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.
- ✓ El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución.
- ✓ Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

La **metodología para el seguimiento** es la siguiente:

- ✓ Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- ✓ Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta las siguientes características:
  1. Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
  2. Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
  3. Cuantitativos y cualitativos.
  4. Comparables en el tiempo.
  5. Desagregados por sexo.

**Tipos de indicadores** utilizados por NEXUS INTEGRAL para la realización del seguimiento:

- ✓ **Indicadores de seguimiento de medidas:** estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.

- ✓ **Indicadores de resultado:** hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- ✓ **Indicadores de proceso:** informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- ✓ **Indicadores de impacto:** miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

Para llevar a cabo el seguimiento, elaboraremos una Ficha de seguimiento de cada medida, en la que dejaremos constancia de toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de seguimiento.

Los datos e información obtenidas a partir de estas fichas, o de cualquier otra herramienta utilizada, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento.

Por todo ello, se realizará una revisión semestral de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas. Se redactará un informe de seguimiento semestral, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad

## **B. EVALUACIÓN**

NEXUS INTEGRAL realizará un análisis crítico del proceso de seguimiento en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- ✓ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos comparando los datos iniciales del diagnóstico con los actualizados.
- ✓ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- ✓ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

- ✓ La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres, ya que permite valorar, de forma crítica, las actuaciones realizadas y definir las estrategias de futuro.

**Evaluación de proceso:** mediante este proceso de evaluación analizamos

- ✓ Adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas
- ✓ Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- ✓ Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- ✓ Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- ✓ Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- ✓ Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

**Evaluación de impacto:** mediante este proceso de evaluación podemos valorar

- ✓ Los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres hombres, entre otros).
- ✓ Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- ✓ Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

**Evaluación de resultados:** mediante este proceso de evaluación analizamos

- ✓ Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- ✓ Grado de consecución de los resultados esperados.
- ✓ Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

La evaluación del plan de igualdad realizada por NEXUS INTEGRAL recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos. Todo ello se recogerá en el Informe de Evaluación.

### **11.1. COMPOSICION DEL COMITÉ ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se crea para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de éste, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión estará compuesta por miembros por parte de la empresa y también por parte de la representación de la plantilla. La Comisión Negociadora ha designado a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento del plan:

#### **Representación por parte de NEXUS INTEGRAL:**

- ✓ D. Julián Maldonado Jiménez
- ✓ Dña. Gema Sánchez Santos

#### **Representación por parte de la plantilla:**

- ✓ Dña. M<sup>ª</sup> Carmen Fernández Alcázar (CCOO)
- ✓ Dña. Gema Rodríguez Hernández (UGT)

Una de las personas designadas por NEXUS INTEGRAL actuará como representante del Plan de Igualdad ante las partes, facilitando una dirección de correo electrónico a la que puedan dirigirse las comunicaciones.

Gema Rodríguez Hernández  
[grodriguez@nexusintegral.com](mailto:grodriguez@nexusintegral.com)

#### **Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- ✓ Realizar funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta

Las reuniones serán convocadas por la persona representante de la promoción del Plan de Igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico y levantaremos acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, siempre que estén adecuadamente justificadas.

### **Atribuciones generales de la Comisión de Seguimiento**

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad
- ✓ Seguimiento de su ejecución
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación el presente Plan.
- ✓ Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos
- ✓ La Comisión creará su propio Reglamento de Funcionamiento interno que será aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

### **Atribuciones específicas de la Comisión de Seguimiento**

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del mismo.

## 11.2. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- ✓ Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- ✓ En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- ✓ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus
- ✓ métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

El procedimiento para la revisión y modificación del Plan de Igualdad tendrá los siguientes pasos:

1. Convocatoria de la Comisión de Seguimiento
2. Análisis de los hechos desencadenantes
3. Definición de la necesidad de modificación y propuesta de posibles acciones a llevar a cabo teniendo en cuenta la participación de otros departamentos de la empresa y/o figuras clave del proceso
4. Convocatoria de la Comisión
5. Modificación del Plan y acuerdo entre las partes

Si durante la vigencia del presente Plan, sugiera cualquier duda o discrepancia sobre la interpretación o aplicación del presente Plan de Igualdad, se procederá a convocar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad a los efectos de su resolución, intentando por todos los medios llegar al mejor acuerdo entre todas las partes.

## 12. APROBACION Y FIRMAS

Tras elaborar acta de negociaciones mantenidas con fecha de cierre el día 15 de noviembre de 2024, con la correspondiente revisión del presente Plan de Igualdad, queda aprobado por la Comisión Negociadora en fecha 15 de noviembre de 2024 el PLAN DE IGUALDAD DE NEXUS INTEGRAL.

Firmas indicando nombre, apellidos y DNI:



NEXUS INTEGRAL  
C/Santa Águeda, 2 Planta 1  
45600 Talavera de la Reina (Toledo)  
Tfno. 925 82 65 34



<http://www.nexusintegral.com>

