

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029



1 ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Características de la entidad	4
3. Partes subscriptoras del Plan de Igualdad.....	5
4. Ámbitos de aplicación	7
5. Objetivos generales.....	8
6. Estructura.....	9
7. Conclusiones del diagnóstico	11
8. Retribuciones i auditoria retributiva.....	18
a. Valoración de puestos de trabajo	18
b. Conclusiones de la Auditoria retributiva.....	19
9. Programa de actuación y cronograma	20
10. Indicadores de seguimiento, evaluación y revisión	44
11. Procedimientos de modificación y para resolver posibles discrepancias surgidas en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.....	48

1. Introducción

Este Plan de Igualdad tiene el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en "SANITAS MAYORES, SL" (en adelante, "SANITAS MAYORES" o la "Empresa"), respondiendo a los requerimientos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos del 13 de octubre de 2020.

SANITAS MAYORES declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestro Plan de Personas.

El artículo 45 de la LO 3/2007 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, por lo que deben aportar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociarse y acordarse con la representación legal de las personas trabajadoras.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la Empresa, debiendo funcionar como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de las personas trabajadoras.

El objetivo del presente plan es no sólo la consecución de los objetivos establecidos, sino reforzar los objetivos del anterior Plan e implicar a toda la plantilla para conseguirlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de las personas trabajadoras de la empresa y de la potencialidad de las mismas, con la finalidad de mantener este Plan como un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

2. Características de la entidad

DENOMINACIÓN SOCIAL	SANITAS MAYORES, SL
NIF	B58937178
DOMICILIO SOCIAL	CALLE RIBERA DE LOIRA, 52 28042, MADRID
CENTROS DE TRABAJO	41
SECTOR DE ACTIVIDAD	Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores
FECHA INICIO ACTIVIDAD ENTIDAD	02/03/1989
NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS	3.354
REPRESENTANTE LEGAL	Existe RLTP en 30 centros de trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS DE APLICACIÓN

1. VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
2. X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunitat Valenciana.
3. V Convenio colectivo del sector de residencias privadas de personas de edad de Galicia

SANITAS MAYORES es una empresa dedicada al **cuidado integral de personas mayores** en España. Ofrece diferentes modalidades de atención adaptadas a diversas necesidades, como lo son los Centros de día y las Residencias de Mayores.

3. Partes subscriptoras del Plan de Igualdad

SANITAS MAYORES, SL, cuenta con Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en 30 de los centros de trabajo, mientras que los 11 centros restantes, no disponen de ningún tipo de representación unitaria. Por este motivo, garantizar la representación de los centros sin RLPT, y en conformidad con el artículo 5.3 del citado RD 901/2020, resulta necesario convocar a los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de aplicación.

En este caso, fueron convocados los sindicatos más representativos del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, siendo estos el sindicato Confederación Sindical de CC.OO y el sindicato Confederación Sindical Unión General de Trabajadores.

Ante la convocatoria, ambas organizaciones sindicales aceptaron la propuesta de participación, y finalmente se compuso la Comisión Negociadora de la parte social por CC.OO, UGT, y la representación legal de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con representación unitaria.

La compañía, con el objetivo de continuar con el compromiso de la Dirección y el establecimiento de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ha creado este Plan de Igualdad pese a no tener la colaboración de las organizaciones sindicales.

La Comisión de Igualdad ha tenido las competencias siguientes:

- a) Externalización de la elaboración del primer borrador del diagnóstico.
- b) Revisión y elaboración del diagnóstico final y las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- c) Negociación del Diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- d) Elaboración del informe de los resultados del Diagnóstico.
- e) Identificación de las medidas prioritarias a la luz del Diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las Direcciones u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- f) Proponer acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad en la empresa.
- g) Establecer los objetivos para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre personas trabajadoras, a partir del resultado de los datos del diagnóstico, y propuesta de acciones con plazos estimados para realizarlas.
- h) Establecer medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre personas trabajadoras, así como diseñar el Plan de Igualdad de la empresa.

4. Ámbitos de aplicación

Ámbito Normativo: El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Ámbito temporal: El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde el 30 de diciembre de 2025 y tendrá una vigencia de 4 años (hasta el 30 de diciembre de 2029). Tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, las partes negociadoras constituirán la Comisión Negociadora del nuevo Plan de Igualdad.

Ámbito territorial: El presente Plan de Igualdad se aplica a los centros de trabajo existentes en la empresa, y posibles centros de Trabajo que pudiera abrir la empresa en un futuro.

Ámbito personal: El presente plan de igualdad será de aplicación para todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la misma, incluido el personal contratado por ETT.

5. Objetivos generales

El presente Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas en la Comisión Negociadora, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

- a) Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, valorando sus posibles efectos.
- b) Garantizar la presencia o representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles profesionales de la empresa, integrando la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.
- c) Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- d) Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las personas trabajadoras de la empresa.
- e) Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos, y penalizar conductas discriminatorias directas o indirectas por razón de género.
- f) Prevenir y penalizar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- g) Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- h) Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Esto incluye no sólo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, así como todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Asimismo, se han establecido unas líneas de actuación con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos, fijando unos períodos de cumplimiento, ligados a la consecución de los mismos. No obstante, las partes entienden que su contenido deberá ser evaluado y revisado anualmente.

6. Estructura

El Plan de Igualdad de SANITAS MAYORES se estructura en los apartados siguientes:

DIAGNÓSTICO de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa, realizado a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportadora por la Empresa respecto a: características de la plantilla; acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política de comunicación y sensibilización de igualdad; infrarrepresentación femenina; violencia de género.

PLA DE ACTUACIÓN elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. Se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esta doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esta efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por la Comisión de Igualdad que recoja información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna. Se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para dar respuesta a este criterio, el Plan de Igualdad se estructura en:

- I. OBJECTIVOS GENERALES
- II. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS
- III. MEDIDAS
- IV. INDICADORES
- V. ACCIÓN O CRITERIO DE SEGUIMIENTO
- VI. PERSONAS O DEPARTAMENTOS RESPONSABLES
- VII. PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- Procesos de acceso, selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación y lenguaje inclusivo.
- Salud laboral desde la perspectiva de género
- Prevención y actuación en caso de violencia de género

7. Conclusiones del diagnóstico

Una vez analizados tanto los datos cuantitativos como cualitativos respecto a la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral contrato y jornada, antigüedad, departamento, puestos de trabajo, datos sobre los procesos de selección, la política retributiva de la empresa, las condiciones de trabajo, la infrarrepresentación femenina, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o laboral del año 2024, se detecta que:

a) Composición y estructura de la plantilla

Los datos generales de la plantilla de SANITAS MAYORES, nos muestran que existe un alto grado de feminización; del total de 3.354 personas trabajadoras, el 87% de ellas son mujeres, mientras que los hombres representan el 13%, coherente con el perfil del sector de atención a personas dependientes.

La plantilla está distribuida en los 41 centros trabajos repartidos en el Estado Español, los cuales, 1 son oficinas centrales, 37 son residencias y 3 son centros de Día. Siguiendo el patrón de feminización presente en la empresa, todas las residencias y centros de día están compuestos por un mínimo de un 75% de mujeres.

En el caso de servicios centrales, que está dividido en 11 Departamentos, aunque en menor medida que en las residencias y centros de día, también son mujeres las que más presentes están.

En cuanto a los datos relativos a la antigüedad de las personas trabajadoras, no se aprecian desequilibrios relevantes entre mujeres y hombres, y es en la franja de 5 a 10 años donde ambos sexos están más presentes.

Por otro lado, la distribución por edad confirma una presencia mayoritaria de mujeres en todos los tramos, con una tendencia creciente en los grupos de mayor edad, a diferencia de los hombres, que están más presentes en tramos inferiores. Estos datos refuerzan la necesidad de seguir promoviendo medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en todas las etapas de la vida laboral.

A medida que aumenta la antigüedad y la edad, la proporción de mujeres es aún mayor, alcanzando el 92,79% de porcentaje horizontal en el tramo de más de 20 años de antigüedad, y el 94,7% de porcentaje horizontal en mayores de 60 años.

b) Procesos de selección y contratación:

El proceso de selección sigue un procedimiento estándar que pasa por las siguientes fases:

1. Petición de personal
2. Localización de personas candidatas
3. Selección de currículo
4. Entrevistas, pruebas psicotécnicas y pruebas profesionales (en el caso de servicios centrales)

El número total de incorporaciones asciende a 1870, de las cuales el 85,67% corresponden a mujeres y el 14,33% a hombres. Al analizar las contrataciones en función del tipo de contrato, observamos que más del 60% de ellas fueron con contratos eventuales y de interinidad.

Las contrataciones a tiempo parcial (1.094) superan a las de tiempo completo (776), lo que puede deberse a la naturaleza del sector y a la flexibilidad requerida en los centros. Sin embargo, la proporción por género se mantiene estable en ambos tipos de jornada, lo que indica que no hay sesgo en la asignación de jornadas por sexo.

c) Clasificación profesional:

Se observa una sobrerepresentación femenina en la mayoría de las categorías, salvo mayor presencia masculina en algunas posiciones de mantenimiento, existiendo mayor equilibrio en puestos directivos y de coordinación.

El puesto de trabajo con un mayo número de personas trabajadores es el de *Gerocultor/a*, que representa a un 54,25% de la plantilla, de los cuales, el 10,34% son hombres y el 89,56% son mujeres.

Asimismo, se observa un mayor equilibrio en las categorías de Dirección, Coordinador/a y Responsable, donde la presencia masculina es más significativa, aunque las mujeres siguen siendo mayoría en Dirección.

d) Formación:

Las acciones formativas están disponibles para todo el personal, ya que existe un Plan de Formación en la empresa que es informado a la representación de las personas trabajadoras. En este aspecto, SANITAS MAYORES identifica cursos de interés para los puestos de trabajo y concierta las formaciones incluyéndolas en el Plan de Formación anual. Asimismo, la empresa siempre está a la escucha de propuestas que se realicen por parte de las personas trabajadoras siempre y cuando tengan relación con el puesto de trabajo.

Cuando se producen peticiones directas por parte del empleado/a, la petición al departamento de formación ser realiza a través del director/a del centro y se aprueban por orden de recepción (vía email), si son formaciones organizadas desde el departamento de formación se organizan según el puesto que ocupan las personas trabajadoras.

Por lo que respecta al Horario de impartición de la formación, esta se lleva a cabo de la siguiente manera:

- Formación online: disponible 24*7 los 365 días del año a través de la plataforma Bupa Learn.
- Formación presencial/virtual externa: se hacen grupos en horario de mañana y de tarde en las proximidades de los cambios de turno.
- Formación interna: se hacen grupos en horario de mañana y de tarde en las proximidades de los cambios de turno.

En relación con los datos de formación correspondientes a 2024, se observa que el porcentaje de mujeres es muy alto, tanto en asistentes como en horas de formación (86,09% y 80,23%).

e) Promoción profesional:

Si bien no existe un procedimiento formal de promoción profesional, todas las vacantes de carácter indefinido son publicadas internamente con el objetivo de conseguir candidatos/as de la organización que, interesadas en las posiciones ofertadas, puedan optar por la vacante. En este sentido, Recursos Humanos analiza la adecuación al perfil de dichos candidatos y envía al responsable de la posición solamente aquellos que la cumplan dicha adecuación.

La publicación de vacantes se hace a través de la intranet de la compañía, y los criterios aplicados para tomar la decisión definitiva, son los cumplimientos de requisitos del puesto y la trayectoria profesional.

En cuanto a los datos de las promociones realizadas, al igual que en el resto de materia analizadas, permanece el patrón de feminización, con el 89,25% de promociones a mujeres y el 10,75% de promociones a hombres.

f) Condiciones de trabajo:

El 87,39% de la plantilla de SANITAS MAYORES dispone de un contrato indefinido; el 53% está a tiempo completo, y el 39,3% restante tiene un contrato a tiempo parcial.

Los datos de parcialidad responden tanto a contrataciones nuevas a tiempo parcial (refuerzos en levantadas y acostadas, sustituciones por cualquier motivo, etc.), como a reducciones de jornada por cuidado de hijo/a.

Asimismo, cabe mencionar que la compañía ofrece a las personas trabajadoras con jornada parcial, la ampliación de su jornada de trabajo antes de realizar nuevas contrataciones.

Respecto a otras condiciones de trabajo, cabe mencionar que en la compañía se aplican 3 Convenios colectivos distintos, y por ello, la jornada máxima anual no es la misma para toda la plantilla.

Convenio Colectivo	Jornada anual	Centros de trabajo
Convenio Galicia	1776	Centro Residencial A Coruña
		Centro Residencial Vigo
Convenio Valencia	1784	Centro Residencial La Seu
		Centro Residencial Mas Camarena
Convenio Marco Estatal	1784 año 2024	Resto de centros
	1772 año 2025	

En relación con los Horarios de Trabajo, se distribuyen según las necesidades existentes en los Centros/Residencias. En las Residencias los profesionales de atención directa tienen Turno de Mañana/Tarde/Noche/Correturnos o Turnos de 12 horas, para poder cubrir un servicio de 24 horas los 7 días de la semana; el resto de los equipos trabajan de lunes a viernes en turnos partidos o intensivos.

En los Centros de Día y en Servicios Centrales la jornada de trabajo se distribuye de lunes a viernes con turnos de trabajo partidos o jornadas intensivas.

No se realizan Pactos de Horas Complementarias ni Horas Extraordinarias.

En las Residencias existen turnos de Mañana (8 a 15), Tarde (15 a 22), Noche (22 a 8) y Turnos de 12 horas (08.00-20.00 y de 20.00-08.00 h) y Jornadas Partidas. En los Centros de Día los Horarios son de con jornada partida de 09.00 a 18:00 horas.

En relación con el régimen a turnos, es importante destacar que los turnos que concentran el mayor grado de concentración de jornadas parciales son los turnos de mañana y tardes.

g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

La empresa dispone de distintas acciones que promocionan el ejercicio corresponsable de la conciliación de la vida laboral y familiar, tales como:

- Reducciones y adaptaciones de jornadas por guarda legal, si bien no se dispone de un registro de las solicitudes realizadas.
- Acumulación del permiso por cuidado de lactante
- Zonas de comedores y Offices en algunos centros de trabajo, con menús a precio reducido.
- Aparcamiento ubicado en las propias instalaciones, bajo las condiciones determinadas en cada centro.
- Cheque guardería como retribución flexible, actualmente solo son beneficiarias las personas trabajadoras de servicios centrales.
- Programa Sanitas Viva, que tiene como objetivo fomentar hábitos saludables hacia los empleados y empleadas.

Por lo que respecta a las solicitudes de reducción de jornada por cuidado de menor/familiares, el 100% de las personas que lo solicitaron y se aprobaron, son mujeres.

Durante el año 2024, la totalidad de las excedencias por cuidado de hijos fueron solicitadas por mujeres. En relación con las excedencias por cuidado de familiares, del total de 12 personas beneficiarias, 11 fueron mujeres y 1 hombre. Cabe señalar, además, que la mayoría de las personas trabajadoras en situación de excedencia pertenecen a la categoría profesional de Gerocultor/a, dato coherente con el hecho de que este puesto constituye el más numeroso dentro de la compañía.

h) Infrarrepresentación femenina:

En relación con los órganos de representación legal de las personas trabajadoras la presencia de mujeres en estos órganos de representación se sitúa en el 66,30% frente a un 33,40% de hombres.

Por otro lado, como se ha señalado en el apartado de condiciones generales, la presencia de mujeres en la organización se sitúa en el 75,39%, lo que supone una presencia muy feminizada. A lo que hay que añadir que el porcentaje de incorporaciones del último año mantiene esa misma

tendencia con un 76,57% de mujeres incorporadas.

i) Retribuciones:

La media aritmética (promedio) de los hombres es superior a la de las mujeres, existiendo una diferencia cuantitativa de 2.518 € entre ambos géneros. Esta diferencia cuantitativa supone una diferencia salarial de un 11% a favor del género masculino, que se encuentra por debajo del 25%, que es la cifra que el legislador español entiende como diferencia significante.

Salario base y peso en la estructura retributiva

- El salario base representa aproximadamente el 70% del total de las retribuciones equiparadas, siendo el concepto más relevante.
- La diferencia en este concepto es solo del 7% a favor de los hombres, muy por debajo del umbral normativo del 25%, lo que refleja una correcta política retributiva en el componente más importante del salario.

Complementos y extras

- Los complementos personales, plus convenio y el plus por antigüedad generan las mayores diferencias salariales.
- No obstante, estas diferencias se consideran objetivamente justificadas, ya que los criterios para su abono son puramente objetivos (antigüedad, devengo de pagas, asignación de turnos, situaciones contractuales), sin relación con el género.

En la Auditoria Retributiva, se hará un análisis exhaustivo de las diferentes escalas de igual valor y sus retribuciones.

j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

La empresa cuenta con un Protocolo de prevención de Acoso sexual y por razón de sexo que actualmente se contiene en el Anexo V del Plan de Igualdad Actual. Dado que el protocolo no ha sido negociado entre las partes, se propone como medida a implementar durante la vigencia del Plan de Igualdad, su actualización.

Prueba de la amplia concienciación en materia de prevención del Acoso sexual y por razón de sexo es que hasta la fecha no se ha producido ninguna denuncia.

k) Comunicación y RSC.

Por lo que respecta a la política de marca y de comunicación externa que se aplica por parte de SANITAS en todas las acciones de comunicación externa.

Dicha política incluye una serie de principios:

- Reputación y marca.
- Comunicaciones
- Comunicación de problemas y situaciones de crisis.
- Nuestra marca

Por lo que respecta a RSC la entidad en todos los informes públicos expone el compromiso de SANITAS de tratar a todos sus empleados de manera justa sin tener en cuenta características personales entre las que se encuentra el sexo o entidad de género. En este sentido en el Código de Conducta en su apartado tercero se incluyen, entre otros, los siguientes apartados:

- Mantenemos un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Prevenimos el acoso la intimidación y la discriminación
- Aseguramos nuestro desarrollo profesional.
- Promovemos la diversidad y la igualdad de oportunidades
- Protegemos nuestros recursos de trabajo.
- Comunicamos de forma responsable

l) Salud laboral desde la perspectiva de género

Se tiene en cuenta la perspectiva de género al cumplir el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, así como la Guía para la Evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo.

En concreto:

- Se dispone de un procedimiento de trabajadores especialmente sensibles entre ellos las Embarazadas en el que se garantiza de forma específica la protección de las trabajadoras en situación de embarazo.
- Se realizan las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales en los centros, en el que el método FPSICO incluye ítems relativos a la discriminación de edad, sexo, género, etc...
- En las evaluaciones ergonómicas (manipulación manual de cargas, carga física) se tiene en cuenta la perspectiva de género (ej: alturas del plano de trabajo, carga máxima, etc...).
- En las evaluaciones de riesgos, en los riesgos necesarios, se mencionan las medidas específicas para embarazadas.
- En el estudio de siniestralidad de accidentes, tanto en el trimestral como en el anual, se incluye la información del sexo; con ello, anualmente sacamos los índices de siniestralidad desagregados por sexo.

Los datos sobre los accidentes de trabajo muestran que son las mujeres quienes más accidentes han sufrido, lo cual resulta coherente con la distribución de la plantilla, dado que las mujeres representan al 87% de la compañía.

m) Prevención y actuación en caso de violencia de género

Actualmente la empresa no dispone de ningún protocolo de actuación y acompañamiento frente a casos de violencia de género, pero dado su compromiso en la materia, implementará medidas con el fin de ayudar a las mujeres que sufren esta situación.

Una vez analizada la situación actual de la plantilla de la empresa, las medidas a implementar en el Plan de Actuación estarán enfocadas en los siguientes puntos:

- a) Realizar seguimiento y registro cuantitativo de los procesos de selección llevados a cabo por la empresa, esto es, registro del número de candidaturas, inscripciones, etc. desglosados por género.
- b) Priorizar la contratación y promoción de personas del género femenino y masculino en aquellos puestos de trabajo que se encuentren infrarrepresentados, siempre que cumplan con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo concreto.
- c) Revisar el procedimiento de selección existente en la empresa desde la perspectiva de género para que atienda a criterios objetivos, no sexistas, públicos y más homogéneos posibles, incluyendo el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- d) Revisión periódica del equilibrio por género de la plantilla y el empleo de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo y grupos profesionales.
- e) Elaboración y confección de circulares informativas relativas a las novedades legislativas para fomentar las medidas de conciliación y corresponsabilidad como, por ejemplo, el permiso de paternidad.
- f) Realizar un seguimiento anual de las retribuciones equiparadas (anualizadas y/o normalizadas) de los diferentes puestos de trabajo de igual valor, desglosados por género.

8. Retribuciones y auditoria retributiva

a. Valoración de puestos de trabajo

Tras la graduación de los puestos de trabajo mediante la utilización de un método por puntos podemos afirmar que los siguientes puestos de trabajo tienen la consideración de puestos de igual valor, englobados en un total de 28 ESCALAS:

Puesto de trabajo	Puestos de igual valor englobados
ESCALA 01	Acompañamiento
ESCALA 02	Administración
ESCALA 03	Animación
ESCALA 04	Atención cliente
ESCALA 05	Coordinación de cuidados
ESCALA 06	Cocina
ESCALA 07	Conductor/a
ESCALA 08	DUE
ESCALA 09	Educación Social
ESCALA 10	Farmacia
ESCALA 11	Fisioterapia
ESCALA 12	GERO
ESCALA 13	GOBERNANZA
ESCALA 14	Lavandería
ESCALA 15	Limpieza
ESCALA 16	Limpieza Cocina
ESCALA 17	Mantenimiento
ESCALA 18	Medicina
ESCALA 19	Pinche
ESCALA 20	Psicología
ESCALA 21	Responsable Cocina
ESCALA 22	Recepción
ESCALA 23	Supervisión DUE
ESCALA 24	Supervisión
ESCALA 25	Supervisión GERO
ESCALA 26	Técnico/a
ESCALA 27	Terapia Ocupacional
ESCALA 28	Trabajo Social

b. Conclusiones de la Auditoria retributiva

Del trabajo realizado en la auditoría retributiva correspondiente al ejercicio 2024, se concluye lo siguiente:

Representación por escalas

- De las 28 escalas profesionales analizadas, solo en una escala se observa una diferencia superior al 25%, y en este caso es a favor del género femenino.
- Existen 3 escalas sin participación de personas trabajadoras, por lo que no se ha podido calcular la brecha.
- Se han detectado escalas con menos de 5 personas (educador/a social, farmacia, lavandería, limpieza cocina, mantenimiento, responsable cocina, supervisión, supervisión geriátrica, trabajo social). En estos casos, se ha eliminado la información salarial para garantizar la confidencialidad, dado que sería sencillo identificar el salario individual.
- Asimismo, hay escalas sin presencia de uno de los géneros (coordinación de cuidados, conductor/a, gobernanza, técnico/a), lo que imposibilita el cálculo de brecha en dichos grupos.

Distribución por género en escalas principales

- Escalas con predominio masculino:

- Mantenimiento
 - Conductor/a
 - Gobernanza
 - Responsable de cocina

Estos puestos suelen estar asociados a funciones técnicas, operativas o de responsabilidad, lo que explica la concentración masculina.

- Escalas con predominio femenino:

- Atención al cliente
 - Animación
 - Acompañamiento
 - DUE (Diplomado/a Universitario/a en Enfermería)
 - Psicología
 - Trabajo social
 - Terapia ocupacional
 - Educación social
 - Farmacia
 - Recepción
 - Supervisión (incluye supervisión DUE y supervisión geriátrica)
 - Limpieza y lavandería

Estas escalas corresponden principalmente a áreas asistenciales, sociales y de apoyo, donde tradicionalmente existe mayor representación femenina.

9. Programa de actuación y cronograma

El presente documento tiene como objetivo establecer el plan de actuación del Plan de Igualdad de la empresa SANITAS MAYORES,

En este sentido, atendiendo a los resultados del diagnóstico del Plan de Igualdad, a continuación, se establecen los objetivos generales siguientes para el plan de actuación:

- a) Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- b) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- c) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre las mismas de estas formas de contratación.
- d) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
- e) Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan sido ocupados por el otro género.
- f) Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- g) Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- h) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

No obstante, para poder llevar a cabo el cumplimiento de estos objetivos, hay que atender los objetivos y medidas específicas que se muestran a continuación.

Estas medidas, han sido acordadas por la Comisión Negociadora teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico de situación, el cual fue previamente confeccionado y elevado a definitivo.

Objetivos específicos

En el presente apartado se establecen los objetivos específicos del Plan de actuación del Plan de Igualdad, junto con las medidas concretas, los indicadores de evolución, los departamentos responsables (medios y recursos) y los plazos de ejecución y priorización, conforme al artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En este sentido, hay que señalar que las medidas establecidas en el presente Plan de actuación surgen a razón de las conclusiones alcanzadas en el diagnóstico del Plan de Igualdad.

ÁREA O. - COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL. DIFUSIÓN DEL COMPROMISO DE LA EMPRESA HACIA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.				
MEDIDA 0.1	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Difundir la existencia y el contenido del Plan de Igualdad de la Empresa de manera comprensible para todas las personas trabajadoras (infografías, vídeos explicativos...)	<p>Incorporar el PDI al Plan de acogida para dar a conocer el compromiso de la empresa</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Listado de medios por el que se ha producido la difusión 	-Difusión del Plan de igualdad entre la plantilla y colaboradores (si los hubiera).	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Inmediato
1. Proporcionar a la RLPT recursos para ayudar a difundir e implementar el Plan de Igualdad en la empresa. Las personas escogidas como Delegadas de Igualdad, podrán crear una bolsa de horas sindicales cedidas por los representantes legales de su centro de trabajo o de otros centros de la misma comunidad autónoma. La bolsa de horas consistirá en liberar a las personas participantes el día de la reunión.	<p>Creación de la figura de los Delegados/as de Igualdad.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de Delegadas/os de Igualdad designadas/os por centro. • Nº de horas sindicales utilizadas para funciones de igualdad. • Nº de consultas atendidas mensualmente. 	-Mayor nivel de cumplimiento del Plan de Igualdad en los centros. -Mejora de la satisfacción laboral y del clima emocional.	IMPLANTACIÓN: Dirección y RLPT SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Inmediato

ÁREA 1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR, y CORRESPONSABILIDAD

1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad en el acceso a medidas de conciliación para las personas trabajadoras con hijas e hijos en edad de escolarización temprana y conseguir el ahorro fiscal que supone para la persona trabajadora el cheque guardería.

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Generalización del cheque guardería como parte del sistema de retribución flexible, mediante la elección por parte de la persona trabajadora de la parte de su salario que destina al gasto de guardería.	<ul style="list-style-type: none"> - Regular el cheque guardería como medida general para toda la plantilla. - Eliminar diferencias por categoría, centro o puesto. <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulación formal de la medida • Personas beneficiarias (sexo, categoría y centro) • En el segundo año, se actualizará sobre la evolución e implementación del sistema. 	<ul style="list-style-type: none"> -Eliminación de desigualdades en conciliación. -Mejora de la permanencia en el empleo. 	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Cuarto año de vigencia del Plan

1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar la conciliación durante los períodos de jornada escolar intensiva

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Adaptación del horario vinculado al calendario escolar	<ul style="list-style-type: none"> -Regular ajustes de entrada y salida en junio y septiembre. -Facilitar su aplicación en todos los centros y categorías y siempre que la adaptación del horario no perjudique al servicio de los residentes y familiares. -Evitar que dependa de acuerdos 	<ul style="list-style-type: none"> - Que la conciliación de aquellas personas trabajadoras que tienen hijos/as en edad escolar se vea mejorada. -Mejora satisfacción laboral 	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual, en los meses de junio y septiembre

	<p>informales.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de adaptaciones solicitadas • Número de solicitudes aceptadas/denegadas 			
--	--	--	--	--

1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar el ajuste homogéneo de la jornada anual (1.772 horas)				
MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Negociar con los Comité de centro de trabajo, la implantación de calendarios homogéneos en la red, con el fin de evitar desajustes significativos de horas trabajadas entre personas y centros.</p> <p>Estudiar un reparto equitativo de las vacaciones que comprenda el disfrute desde 1 de enero hasta el 31 de diciembre.</p>	<p>-Homogenizar las horas trabajadas.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas con saldo elevado de horas a devolver o a favor. • Ajustes preventivos realizados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento equilibrado de la jornada anual. - Reducción de conflictos derivados del cómputo horario. 	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Continua, durante la vigencia del Plan

1.4 OBJETIVO ESPECÍFICO: Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras excedentes				
MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Aumentar la garantía de reserva de puesto de trabajo hasta los primeros 18 meses, en el caso de personas trabajadoras lo soliciten, en el marco de una excedencia por cuidado de familiares.</p> <p>Indicadores de seguimiento y evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes realizadas durante la vigencia del Plan. • Número de reingresos producidos durante la vigencia del Plan. 				
		<ul style="list-style-type: none"> - Prolongación del derecho a reserva de puesto de trabajo en 6 meses más a lo establecido. 	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Continua, durante la vigencia del Plan
1.5 OBJETIVO ESPECÍFICO: Favorecer la maternidad/paternidad de las personas trabajadoras de la empresa mejorando los derechos mínimos establecidos en el caso de reproducción asistida.				
MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Aumentar en 3 días al año, el permiso para acudir a consultas en el proceso de reproducción asistida, siempre que no fuera posible el cambio de turno.</p> <p>Deberá aportarse justificación documental y preavisar con una antelación mínima de 72 hrs.</p>	<p>-Cambio de turno cuando organizativamente sea posible.</p> <p>-Incremento del permiso para acudir a consultas de reproducción asistida.</p> <p>Indicadores de seguimiento y evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes realizadas/ aceptadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral. - Que no suponga un prejuicio hacia las personas trabajadoras acudir a consulta por este motivo. 	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Continua, durante la vigencia del Plan

1.6 OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la corresponsabilidad de las personas trabajadoras durante el embarazo.

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Ofrecer permiso retribuido de hasta 3 días al año, a la pareja de hecho o cónyuge, para acudir a ecografías prenatales y pruebas diagnósticas durante el transcurso del embarazo, siempre que no fuera posible el cambio de turno. Deberá aportarse justificación documental y preavisar con una antelación mínima de 72 hrs.</p>	<p>-Cambio de turno cuando organizativamente sea posible. -Permiso de hasta 3 días al año.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes realizadas/ aceptadas. 	<p>- Satisfacción laboral. - Que no suponga un prejuicio hacia las personas trabajadoras acudir a consulta por este motivo. - Evitar que las personas tengan que recurrir al uso de permisos no retribuidos o coger días de vacaciones para estos casos.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	<p>Continua, durante la vigencia del Plan</p>

1.7 OBJETIVO ESPECÍFICO: Favorecer la maternidad/paternidad de las personas trabajadoras de la empresa mejorando los derechos mínimos establecidos en el caso de adopción internacional

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta 4 meses para las personas trabajadoras en trámites de adopción internacional.</p>	<p>-Reserva de puesto de trabajo en caso de Adopción Internacional.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes realizadas • Número de excedencias aceptadas 	<p>- Satisfacción laboral. - Que no suponga un prejuicio hacia las personas trabajadoras acudir a consulta por este motivo. - Evitar que las personas tengan que recurrir al uso de permisos no retribuidos o coger días de vacaciones para estos casos.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	<p>Continua, durante la vigencia del Plan</p>

1.8 OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la atención a familiares con enfermedad grave.

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Los permisos derivados de enfermedad grave, debidamente acreditado con justificación médica, de familiares de 1º y 2º grado se podrán disfrutar diferidos en el tiempo desde que se produzca el hecho causante hasta el alta médica.</p>	<p>-Ofrecer flexibilidad frente a la necesidad de hacer uso de este permiso.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes realizadas/aceptadas. 	<p>- Satisfacción laboral.</p> <p>- Evitar que las personas tengan que recurrir al uso de permisos no retribuidos o coger días de vacaciones para estos casos.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH</p> <p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	<p>Continua, durante la vigencia del Plan</p>

ÁREA 2. - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: Aumentar la objetividad en cuanto a mérito y capacidad en los procesos selectivos.

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Elaborar materiales de apoyo para la realización de los procesos de selección en los que se hará especial hincapié en la denominación neutra de los puestos de trabajo, el acceso en condiciones de igualdad al sexo infrarrepresentado, y en lograr una mayor eficacia en la objetividad de las entrevistas.</p>	<p>-Creación de los materiales</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Materiales realizados • Facilitar los materiales disponibles 	<p>-Reducir la infrarrepresentación femenina en los puestos de trabajos donde esté presente.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH</p> <p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	<p>Durante el segundo año del Plan</p>

2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir el compromiso de Igualdad de la empresa en sus ofertas de trabajo				
MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº ofertas publicitadas con el compromiso 				
		-Reclutar a personas de ambos sexos, independientemente del puesto de trabajo a ocupar.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Primer trimestre del año 2026
2.3 OBJETIVO ESPECÍFICO: Aumentar y promover la perspectiva de género en la empresa.				
MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>En los puestos relacionados con Selección y Contratación, valorar la formación en igualdad de la persona.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas candidatas con formación en igualdad • Nº de personas con formación en igualdad contratadas 				
	-Incluir esta medida en los materiales de selección que se elaboren.	-Contar con profesionales formados en Igualdad.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Durante toda la vigencia del Plan

2.4 OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Revisar las nomenclaturas de los puestos de trabajo y adoptar un lenguaje inclusivo o neutro.	<p>-Revisión con lenguaje inclusivo</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de nomenclaturas cambiadas • Nº de denominaciones cambiadas. 	- Reclutar a personas de ambos sexos, independientemente del puesto de trabajo a ocupar.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Segundo trimestre del año 2026

ÁREA 3.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad real de oportunidades en el acceso a la promoción profesional, estableciendo itinerarios claros, accesibles y adaptados al punto de partida de cada categoría profesional

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Formación para la promoción. Los itinerarios definidos incorporarán de forma expresa: <ul style="list-style-type: none"> • Formación interna. • Formación financiada con crédito FUNDAE. • Formación reglada (certificados profesionales, FP y estudios universitarios). 	<p>-Definir y documentar itinerarios formativos y profesionales adaptados al punto de partida de cada categoría.</p> <p>-Vincular los itinerarios a la formación interna, al crédito FUNDAE y a la formación reglada.</p> <p>-Regular becas y ayudas a la formación vinculadas a la promoción</p>	<p>-Transparencia real en la promoción profesional.</p> <p>-Reducción del estancamiento en categorías feminizadas.</p> <p>-Retención del talento.</p> <p>-Mejora de la percepción de justicia organizativa.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Desde el tercer trimestre del año 2026, y durante la vigencia del Plan

<ul style="list-style-type: none">• Becas y ayudas vinculadas a la promoción interna.• Flexibilidad horaria para la realización de la formación.	<p>interna.</p> <p>-Difundir los itinerarios en todos los centros mediante canales de comunicación interna.</p> <p>-Realizar seguimiento periódico desde la Comisión de Igualdad para detectar posibles desigualdades.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Itinerarios documentados e incorporados al Plan de Igualdad.• Personas que acceden a formación vinculada a promoción, desagregado por sexo y categoría.• Promociones internas realizadas.• Acceso a servicios centrales por categoría de origen y sexo.• Listado de canales utilizados para su difusión			
---	--	--	--	--

3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO: Promover la existencia de protocolos de actuación objetivos, transparentes y con perspectiva de género en la empresa.

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Elaborar materiales de apoyo para la Promoción de Personal con Perspectiva de Género que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso.	<ul style="list-style-type: none"> -Establecer los procedimientos a seguir tanto en la publicación, recepción de candidaturas, entrevistas, así como en la valoración de las personas candidatas <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del material 	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminar posibles sesgos en los procesos de promoción. - Garantizar igualdad de oportunidades hacia hombres y mujeres. 	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Durante el tercer año del Plan de Igualdad

3.3 OBJETIVO ESPECÍFICO: Ofrecer la oportunidad de promocionar laboralmente dentro de la entidad.

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Dar prioridad a la plantilla para cubrir puestos vacantes, especialmente en aquellos puestos donde el género femenino se encuentre infrarrepresentado.	<ul style="list-style-type: none"> -Informar a la plantilla de los puestos vacantes en los distintos centros. -Cubrir puestos de jornada completa con personal a jornada parcial. <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de vacantes anuales • Número de procesos difundidos • Número de candidaturas de mujeres y hombres 	<ul style="list-style-type: none"> - El crecimiento de las personas trabajadoras a nivel laboral. 	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Continua, durante la vigencia del Plan

ÁREA 4.- FORMACIÓN

4.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: Mejorar la empatía profesional y la calidad del cuidado mediante formación vivencial

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Formación experiencial en cuidados centrados en la persona	<p>-Diseñar un programa de formación experiencial basado en la vivencia de la dependencia.</p> <p>-Implantar experiencias formativas piloto.</p> <p>-Extender la formación al conjunto de centros.</p> <p>-Integrar esta formación como formación cualificante.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones formativas realizadas. • Valoración participantes. 	<p>- Mejora del trato a personas residentes.</p> <p>- Dignificación del trabajo asistencial.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento Formación y Dep. de Dirección Asistencial SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Año 2028: diseño e implantación progresiva del programa formativo. Año 2029: consolidación y extensión al conjunto de centros.

4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO: Promocionar el acceso de mujeres a cargos de mayor responsabilidad

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Ofrecer un máximo de 15 becas al año por importe de 1.500 euros brutos para fomentar la formación universitaria o formación profesional de grado superior que permita la promoción profesional en los puestos de trabajo existentes en la empresa con la finalidad de que esas personas puedan ocupar vacantes que se produzcan en los puestos que requieren titulación universitaria.</p>	<p>-Elaboración de un Reglamento que regule el funcionamiento y la concesión de estas becas.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de hombres/mujeres beneficiarias 	<p>- Que las personas beneficiarias de esta beca, puedan acceder a vacantes que requieran de titulación universitaria o formación profesional de grado superior.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de Formación</p> <p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	<p>Durante el cuarto trimestre del año 2026, y anualmente</p>

4.3 OBJETIVO ESPECÍFICO: Favorecer el acceso de mujeres a puestos en los que estén infrarrepresentadas.

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Ofrecer formación complementaria a mujeres candidatas a puestos masculinizados, en los que están infrarrepresentadas, siempre que dispongan del título habilitante para optar al puesto.</p>	<p>-Impartir formación continuada cuando se reúnan los requisitos.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de formaciones realizadas • Número de mujeres participantes 	<p>-Revertir la infrarrepresentación femenina en la empresa.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento Formación</p> <p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	<p>Durante el segundo año de vigencia del Plan, y anualmente</p>

4.4 OBJETIVO ESPECÍFICO: Ofrecer formación en Igualdad, Violencia de Género, y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo				
MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Incluir en el Plan de Formación, y de manera permanente, la formación en igualdad hacia todas las personas trabajadoras.</p> <p>Se realizará una formación más específica y extensa la dirigida a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Impartir la formación. -Impartir la formación a nuevas incorporaciones <p>Indicadores de seguimiento y evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de formaciones realizadas • Número de personas participantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseguir que las personas trabajadoras estén familiarizadas con los términos utilizados - Sensibilizar a las personas trabajadoras. 	IMPLANTACIÓN: Departamento de Formación SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Durante el segundo año de vigencia del Plan

4.5 OBJETIVO ESPECÍFICO: Formar en Igualdad al Equipo Directivo y a los mandos intermedios				
MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Realizar acciones formativas en materia de Igualdad, incluido lenguaje inclusivo y implementación del Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> -Impartir la formación en Igualdad, y en especial, sobre lenguaje inclusivo. -Difundir el Plan de Igualdad <p>Indicadores de seguimiento y evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de formaciones realizadas y de participantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Que las personas en posiciones de responsabilidad y mayor nivel jerárquico estén sensibilizadas en materia de igualdad de género. - Que este grupo de personas conozca en detalle los derechos reconocidos en el presente Plan. 	IMPLANTACIÓN: Departamento de Formación SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Durante el segundo, tercer, y cuarto trimestre del año 2026.

ÁREA 5. RETRIBUCIONES

5.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar una política retributiva libre sesgos de género				
MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Informar a la Comisión de seguimiento sobre el registro retributivo anual de la empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no.	<p>-Elaboración y entrega de los registros Retributivos.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultado de los registros 	<p>-Reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Durante el primer trimestre del año, y con carácter anual

5.2 OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad retributiva en puestos de igual valor				
MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Valorar los Puestos de Trabajo existentes, y futuros, en función del valor que aportan a la empresa, teniendo en cuenta los factores que prevé el RD 902/2020. Se tendrá en cuenta en los factores de valoración la atención a residentes con alto grado de dependencia y/o situaciones específicas de salud mental, que requieren un esfuerzo psicológico adicional.	<p>-Elaboración de la Valoración de Puestos de Trabajo</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultado de la Valoración de Puestos de Trabajo 	<p>-Reconocer el valor que aportan las funciones más invisibilizadas y menos compensadas</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Durante el primer año de vigencia del Plan para implementarlo durante el segundo año

ÁREA 6. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTA A SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

6.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: Informar a la plantilla de la existencia del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo, dando a conocer los canales oportunos para su utilización

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Difundir el protocolo de Acoso Sexual y por razón de Sexo entre toda la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> -Difusión del protocolo -Entrega a las nuevas incorporaciones <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Listado de medios utilizados para su difusión 	-Que el personal conozca la existencia de su protocolo, y cómo debe activarlo en caso de ser necesario.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Durante el segundo semestre del año 2026

6.2 OBJETIVO ESPECÍFICO: Actualizar el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Negociar con la Comisión de Seguimiento, la actualización del actual Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> -Negociación del nuevo protocolo -Difusión entre la plantilla <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización y difusión del nuevo protocolo 	-Que el personal reciba el protocolo actualizado.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Durante el primer semestre del año 2026

ÁREA 7. SALUD LABORAL, CARGA EMOCIONAL Y CUIDADOS

7.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: Prevenir el desgaste emocional y mejorar la salud laboral				
MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Prevenir posibles riesgos psicosociales, aplicando la perspectiva de género.</p> <p>Se impulsarán las revisiones y/o actualizaciones de los protocolos correspondientes al Comité de Seguridad y Salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Realizar evaluaciones específicas de riesgos psicosociales. -Implantar medidas preventivas y de apoyo psicológico. -Revisar periódicamente los resultados y adaptar las medidas. <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones realizadas. • Medidas preventivas implantadas 	<ul style="list-style-type: none"> -Reducción de bajas laborales. -Mejora del bienestar psicológico 	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH y Servicio de Prevención SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	<u>Evaluación y actuación continuada durante toda la vigencia del Plan.</u>

7.2 OBJETIVO ESPECÍFICO: Incluir la perspectiva de género en la formación de Prevención de Riesgos Laborales				
MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Incorporar la perspectiva de género en los cursos de formación derivados de la aplicación de los artículos 18 y 19 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Revisión de las actuales acciones formativas. <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de cursos evaluados 	<ul style="list-style-type: none"> -Reducción de bajas laborales. -Detectar en cómo puede influenciar el sexo de las personas trabajadoras, a la hora de implementar medidas preventivas. 	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH y Servicio de Prevención SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Durante el segundo año de vigencia del Plan

7.3 OBJETIVO ESPECÍFICO: Obtener información sobre la siniestralidad con perspectiva de género				
MEDIDA Realizar un análisis de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad e identificar los riesgos.	ACCIÓN -Aportar información a la Comisión de Seguimiento <u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Nº accidentes ocurridos desagregado por sexo • Motivo de los accidentes ocurridos 	RESULTADOS ESPERADOS -Reducción de bajas laborales. -Mejora del bienestar psicológico	RESPONSABLES: IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH y Servicio de Prevención SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	PLAZO Cuarto trimestre del año
7.4 OBJETIVO ESPECÍFICO: Informar a las mujeres trabajadoras sobre los procedimientos existentes en la empresa en casos de embarazo y lactancia para prevenir riesgos asociados.				
MEDIDA Difusión de procedimientos de protección de embarazo y lactancia.	ACCIÓN -Difusión a través de canales propios de la empresa tales como la Intranet. -Asesoramiento de forma personal cuando se planteen dudas por parte de las trabajadoras <u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Canales utilizados para su difusión 	RESULTADOS ESPERADOS -Mejora del bienestar de las mujeres embarazadas.	RESPONSABLES: IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH y Servicio de Prevención SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	PLAZO Durante el primer trimestre del año, y de forma continua cuando se solicite

ÁREA 8. MEDIDAS DE APOYO A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

8.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: Formar a los miembros del Departamento de Recursos Humanos, comisión de seguimiento de igualdad y mandos de la empresa sobre los derechos de las víctimas de violencia de género y la colaboración en la gestión de los mismos.

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Impartir formación en aras de saber cómo actuar frente a un caso de violencia de género	<p>-Realizar formación en la materia.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas y horas realizadas y participantes 	-Colaborar y ayudar a las mujeres víctimas de violencia de género	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH</p> <p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	Durante el segundo trimestre del año 2026.

8.2 OBJETIVO ESPECÍFICO: Favorecer la integración social a través del trabajo de las víctimas de violencia de género.

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Fomentar la colaboración con agentes de empleo (asociaciones, fundaciones, ONG) en aquellos procesos de selección para favorecer la contratación de víctimas de violencia de género.	<p>-Contactar con agentes de empleo.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de agentes de empleo contactados y acuerdos de colaboración existentes • Número de mujeres contratadas a raíz de estos agentes. 	-Ofrecer trabajo a mujeres en situación de Violencia de Género	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH y selección</p> <p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	Primer trimestre del año 2027

8.3 OBJETIVO ESPECÍFICO: Respaldar económicamente a la trabajadora víctima de violencia de género para atender necesidades que puedan derivar de las medidas de protección que tenga que adoptar.

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Facilitar un anticipo de sueldo reintegrable a medio o largo plazo, considerando la situación contractual de la trabajadora.</p> <p>Equivalente hasta un máximo de una mensualidad para la víctima de violencia de género destinada a paliar los gastos justificados tanto urgentes como de traslado de enseres o constitución de fianza para alquiler de nueva vivienda.</p>	<p>-Elaborar un protocolo que regule en qué supuestos y en qué cuantía se producen estos anticipos.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes recibidas/aceptadas • Importe de los anticipos 	<p>-Ayudar a las mujeres en situación de Violencia de Género.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	En el cuarto trimestre del año 2026, y durante la vigencia del Plan

ÁREA 9. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

9.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: Mejorar las comunicaciones internas en la empresa utilizando un lenguaje inclusivo y no discriminatorio o que invisibilice a las mujeres.

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
<p>Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas en la empresa.</p>	<p>-Desarrollo del manual.</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía elaborada • Canales utilizados para su difusión 	<p>-Promover un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Durante el tercer trimestre del año 2027

9.2 OBJETIVO ESPECÍFICO: Mejorar las comunicaciones internas en la empresa utilizando un lenguaje inclusivo y no discriminatorio o que invisibilice a las mujeres.

MEDIDA	ACCIÓN	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES:	PLAZO
Actualizar los manuales y materiales ya existentes, incorporando un uso del lenguaje no sexista e inclusivo	<p>-Revisión de los materiales</p> <p><u>Indicadores de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de materiales revisados • Número de materiales actualizados 	<p>-Promover un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Durante el tercer trimestre del año 2027

CRONOGRAMA

En este apartado se establece el cronograma de actuación de las diferentes medidas de actuación establecidas:

Materias	Medidas	PLAZOS															
		2026				2027				2028				2029			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
0. Compromiso con la Igualdad	0.1.																
	0.2																
1. Conciliación vida laboral y familiar	1.1.																
	1.2.																
	1.3.																
	1.4.																
	1.5.																
	1.6.																
	1.7.																
	1.8.																
2. Selección y contratación	2.1.																
	2.2.																
	2.3.																
	2.4.																
3. Promoción profesional	3.1.																
	3.2.																
	3.3.																
4. Formación	4.1.																
	4.2.																
	4.3.																
	4.4.																
	4.5.																
5. Retribuciones	5.1.																
	5.2.																
6. Prevención contra el acoso	6.1.																
	6.2.																

10. Indicadores de seguimiento, evaluación y revisión

El artículo 46 de la LO 3/2007 establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de la Empresa permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

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

1. Comisión de seguimiento

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una **Comisión de Seguimiento y Evaluación** que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de hacer el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la empresa. Esta Comisión queda constituida a partir de la fecha de aprobación del presente Plan.

1.1. Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta por:

- 4 miembros de la parte empresarial.
- 4 miembros de la representación legal de las personas trabajadoras que serán las designadas como “Delegadas de Igualdad”.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por ésta. En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como del entrante. El documento se anexará al acta correspondiente.

1.2. Adopción de acuerdos

Cada persona integrante de la Comisión de Seguimiento ostentará un único voto, pudiendo éste ser delegado a otra persona integrante de la Comisión de Seguimiento.

En el supuesto de delegación se formalizará por escrito la fecha de la delegación y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona delegante, como de la delegada. El documento se anexará al acta correspondiente.

Las personas integrantes en la Comisión de Seguimiento podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de las personas que en cada momento designe cada una de las partes, los cuales intervendrán con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo entre las partes durante las negociaciones, la Comisión Seguimiento acuerda la posibilidad acudir a los procedimientos de mediación ante los organismos correspondientes para la resolución de sus controversias.

1. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento a la publicación del presente Plan, acordará y firmará el correspondiente reglamento. Las funciones serán las que se indican a continuación:

- 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.
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de esta.

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación el presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente; La Comisión emitirá informe en plazo no superior a quince días.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

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

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Atribuciones específicas de la comisión

- 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 en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en torno a la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se tendrá que recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas después del análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que se tienen que incorporar.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta aquel momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá semestralmente para el estudio de los datos del periodo anterior, con el fin de comprobar si las medidas adoptadas no son efecto, o si es necesario implementar nuevas medidas.

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

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mitad de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/as que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de las personas presentes.

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

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario. La representación empresarial se encargará de la redacción de las actas de manera que, al finalizar cada reunión se procederá a la lectura íntegra para su posterior firma.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa, así como a las personas trabajadoras integrantes de la plantilla.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones, si no se acuerda la celebración online.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

11. Procedimientos de modificación y para resolver posibles discrepancias surgidas en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad

El presente plan de igualdad es susceptible de modificarse en cualquiera de sus aspectos, ya sea por imperativo de la normativa aplicable o a iniciativa de la comisión de seguimiento del plan como consecuencia de las evaluaciones y revisiones que esta comisión tiene que llevar a cabo.

Para la modificación del plan se seguirán los mismos trámites que para su aprobación, o los que en cada momento determinen las normas correspondientes.

Los miembros de la comisión podrán someter las discrepancias que surjan en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad al procedimiento de mediación establecido en el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje).