



**Plan de Igualdad de Oportunidades
entre Mujeres y Hombres**

ALBOAIRES S. L

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN GRUPO CASAVERDE.....	3
2. FILOSOFÍA, VALORES Y PRINCIPIOS DEL HOSPITAL Y CENTROS CASAVERDE.....	8
3. GRUPO CASAVERDE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	11
4. GRUPO CASAVERDE CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES.....	12
5. NORMATIVA.....	18
6. METODOLOGÍA Y FASES.....	22
7. FICHA TÉCNICA.....	23
8. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.....	24
9. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	26
10. PLAN DE IGUALDAD.....	27

1. Presentación del Grupo Casaverde

Nuestra red de centros fue creada para ofrecer salud y bienestar a los/as pacientes y residentes proporcionando toda la asistencia necesaria y mejorando su calidad de vida gracias a nuestro excelente equipo interdisciplinar de profesionales e innovadores sistemas de trabajo.

Para conseguir este fin, en el año 1992, se fundó el grupo de Hospitales y Centros Casaverde en Alicante. Tras nuestra consolidación con la apertura de varios centros, nos expandimos en 2012 a Mérida y en 2016 a Madrid.

Con más de 30 años de experiencia, Grupo Casaverde somos una de las compañías líderes en el mercado español en rehabilitación neurológica y en el cuidado, bienestar y atención de personas en situación de dependencia.

Actualmente contamos con tres hospitales monográficos de rehabilitación física y neurológica que son referentes en España. Además, apoyamos el servicio con clínicas ambulatorias y un servicio de atención en domicilio, así como centros para mayores. Todo ello para asegurar la implicación total, la cercanía y el compromiso con la calidad de vida de nuestros/as pacientes y sus familias en cada momento del proceso de rehabilitación.

Hemos apostado por ofrecer a cada vez más ciudadanos y ciudadanas, nuestros servicios especializados en el cuidado y atención de personas en situación de dependencia como consecuencia de un evento sobrevenido de origen Neurológico u otro origen, que merma la capacidad funcional del paciente.

Desde nuestros inicios, en el Grupo Casaverde hemos asentado nuestras bases de funcionamiento sobre la **calidad del servicio y la formación de nuestros profesionales y llevamos desarrollando y perfeccionando durante nuestra larga trayectoria protocolos y procedimientos que nos permiten ofrecer una máxima calidad** en nuestras líneas de trabajo diferenciándonos sustancialmente de la competencia.



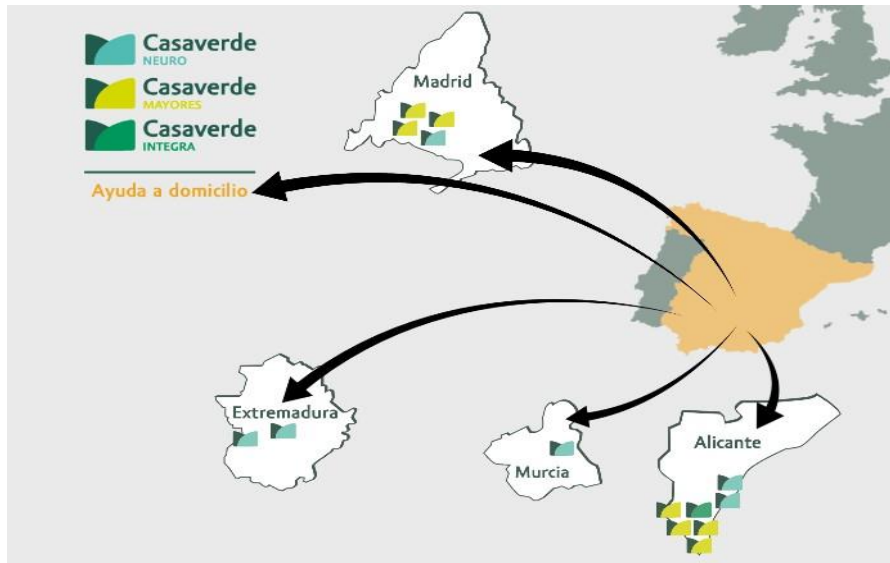
Asimismo, contamos con inversiones potentes en tecnología que nos permiten una mayor eficacia y eficiencia en todos nuestros procesos.

En el Grupo Casaverde concedemos una gran importancia a la profesionalidad de las plantillas de nuestros centros. **Profesionales con experiencia y conocimientos puestos al servicio y al cuidado de nuestros/as mayores.** El trato de todos los equipos de integrantes de nuestros centros se caracteriza por una agradable cercanía, al igual que se facilita el contacto constante con las familias, para facilitar la integración del residente en su nuevo hogar.

De forma resumida, nuestros servicios se agrupan en diferentes segmentos:



Nuestros centros se encuentran en diferentes provincias y comunidades: Alicante, Extremadura, Madrid y Murcia.



Política de Calidad

Nuestra Dirección del Grupo Casaverde entiende como prioridad de la organización el satisfacer las expectativas de los usuarios y demás partes interesadas y aumentar la calidad percibida.

Todas nuestras áreas de trabajo disponen del sello AENOR que certifica el sistema de gestión de la calidad conforme con la Norma ISO 9001:2015 en sus 4 vertientes de actuación: Hospitales monográficos, centros de mayores, atención domiciliaria y Fundación Casaverde.

Fundación Casaverde

En el Grupo Casaverde también contamos con la **Fundación Casaverde** dedicada a proyectos de investigación, obra social y formación. La **Fundación Casaverde** se constituyó en 2004 con el fin de promover líneas de investigación, desarrollo e innovación científica, médica y tecnológica, así como foros de debate con el objetivo de mejorar los resultados en salud y calidad de vida de las personas en general y especialmente afectadas por Daño Cerebral Adquirido en todas sus fases asistenciales y/o en situación de dependencia.

La Fundación desarrolla las siguientes áreas:

- **Área de Investigación:** Proyectos y programas innovadores para el desarrollo de nuevas técnicas, herramientas y terapias que mejoren los resultados en salud, con especial atención a la rehabilitación neurológica y física y el cuidado y atención a personas en situación de dependencia.
- **Área de Análisis y Estudios.** Realizamos estudios, análisis y foros sobre procesos de gestión clínica relacionados con el Daño Cerebral sobrevenido y con la atención en situación de dependencia.
- **Área de divulgación y sensibilización.** Programas de sensibilización y promoción de la salud buscando generar espacios de conocimiento, concienciación y aprendizaje en la sociedad civil.
- **Área de Formación.** En la Fundación Casaverde disponemos de un Programa de Formación donde profesionales de distintas disciplinas participan en cursos relacionados con la atención al daño cerebral y la dependencia.



Centros de trabajo

El presente Plan de Igualdad y diagnóstico se centra en estos tres centros de trabajo:

El Hospital Casaverde Alicante. Es un hospital de media estancia altamente especializado que realiza tratamientos en régimen ingreso, ambulatorio y consultas externas. Está situado en la zona de urbanización y ampliación de la población de Muchamiel - Alicante, de la que destacan sus amplios jardines y espacios luminosos. Un lugar relajado y tranquilo para nuestros pacientes.

Se realizan valoraciones, tratamiento individualizado y seguimientos por facultativos/as especialistas en **Neurología, Medicina Física y Rehabilitación, Medicina General y equipo multidisciplinar especializado (Neuropsicólogos/as, Fisioterapeutas, Terapeutas Ocupacionales y Logopedas).**

Clínica Ambulatoria Alicante.

La Clínica Ambulatoria Casaverde Alicante es el centro de tratamientos en **régimen ambulatorio y consultas externas del Hospital Casaverde Alicante.** Cuenta con unas instalaciones modernas, adaptadas y equipadas con la última tecnología y dispone de una unidad de post-agudos, unidad de mantenimiento y unidad de memoria.

Clínica Ambulatoria Murcia

La Clínica Casaverde ambulatoria Murcia es el **nuevo centro de tratamientos en régimen ambulatorio en la Región de Murcia.**

Este centro de rehabilitación neurológica cuenta con instalaciones modernas, adaptadas y equipadas con la última tecnología distribuida en unidades de adulto e infantil y con un amplio equipo de profesionales centrados en neurología pediátrica, neurología fisioterapia, terapia ocupacional, terapia neurológica, logopedia adulta y logopedia infantil.

2. Filosofía, valores y principios del Hospital y Centros Casaverde

Nuestra gente

En el Grupo Casaverde y en nuestros centros, creemos que las personas son el activo principal. Contamos con un gran equipo humano formado por los/as mejores profesionales del sector y apostamos claramente por su desarrollo profesional y personal, proporcionando los medios necesarios para que reciban una formación adecuada que facilite su integración en el equipo y su bienestar profesional y personal. *Somos personas que cuidamos de personas.*

Guiados por esta filosofía, junto con la visión de sostenibilidad a largo plazo de nuestro negocio, invertimos en nuestros profesionales a través de formación y desarrollo continuo de sus carreras.

Nos comprometemos a crear un ambiente de trabajo positivo, basado en la colaboración y en el trabajo en equipo, en el que todo el personal se sienta valorado, respetado, apoyado y motivado para alcanzar objetivos comunes. El alto grado de participación, implicación y compromiso de nuestro personal en todos los proyectos nos permite alcanzar elevados niveles de eficiencia y satisfacción de nuestros usuarios y usuarias.

Un paso más en este objetivo es la puesta en marcha del presente Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres con el que buscamos incorporar medidas de consolidación y mejora de nuestras políticas de gestión de personas.

Nuestra filosofía

Nuestra filosofía y objetivo es ofrecer un servicio de *Atención Centrada en la Persona*, de manera individualizada y de calidad, reconociendo la singularidad del usuario en coordinación y colaboración con su familia y entorno, con el fin de ofrecer una máxima calidad de vida. Para ello contamos con protocolos y procedimientos que permiten ofrecer una máxima calidad en nuestras líneas de trabajo diferenciándonos sustancialmente de la competencia (MÉTODO CASAVERDE).

En el Grupo Casaverde entendemos como nuestra prioridad garantizar la máxima calidad percibida. Lo concebimos como el indicador más fiable y preciso que puede medirse de cara a la mejora continua.

Basamos nuestra gestión en el análisis y optimización de nuestros procesos, conjugando la humanización de la asistencia en nuestros centros con los más altos estándares de calidad. Algunos ya le llaman reingeniería de procesos, en el Grupo Casaverde lo denominamos: *“adaptación a lo que usted necesita y espera de nosotros”*.

Además de estos objetivos generales, cabe añadir otros objetivos específicos para nuestras áreas de servicios:

- **Área socio asistencial:** Ofrecemos cuidado, confort y bienestar a todas aquellas personas que han dejado su vida en nuestras manos y devolverles su apuesta con una calidad excelente en el cuidado, trato y atención.
- **Área sanitaria:** Ofrecemos a la persona todas las oportunidades para poder volver a una vida con la mayor autonomía posible; a través de una rehabilitación de vanguardia con los mejores recursos y personal a nuestro alcance.

Misión, Visión, Valores y Principios del GRUPO CASAVERDE

Si algo nos caracteriza es nuestra pasión y cercanía al usuario en cada paso que damos. Ofrecemos un servicio de máxima calidad en el cuidado y bienestar de la salud de nuestros residentes y cuidando los detalles al máximo para mejorar la vida privada y colectiva en nuestros centros. Es por ello que nuestra visión, misión y valores son representativas de nuestra labor.

- **Nuestra misión** es fusionar los nuevos avances tecnológicos con la profesionalidad de nuestros recursos humanos, para liderar la transformación del sector.
- **Nuestra visión:** Proporcionar un servicio basado en la excelencia a personas en situación de dependencia, respaldado por profesionales en continua formación, con soporte de la última tecnología y garantizando los mejores resultados en salud.

Los principios de actuación de nuestro grupo se ven claramente reflejados en la Política de Calidad, aprobada por el Comité de Dirección del Grupo en junio de 2019, que reproducimos a continuación:

La Dirección del Grupo entiende como prioridad de la organización el satisfacer las expectativas de los usuarios y demás partes interesadas y aumentar la calidad percibida. Para ello, se compromete a proporcionar los recursos necesarios para que la actividad proporcionada, en base a los más altos estándares de calidad, obtenga el reconocimiento público ante un sistema de gestión de la calidad basado en los requisitos de la norma UNE-EN ISO 9001:2015.

Por todo ello, esta Política se fundamenta en los valores de la compañía y en los requisitos de la norma de aplicación:



- **Trabajo en Equipo (Confianza & Compromiso).** Basamos nuestra filosofía en las personas, el espíritu de equipo da sentido a nuestro trabajo y crea confianza en nuestros pacientes.
- **Innovación.** Trabajamos en un continuo proceso de innovación, basando nuestro desarrollo en proyectos.
- **Diferenciación.** Nuestra clave es la especialización y la diferenciación en los procesos y servicios.
- **Pasión.** Basamos nuestra cultura en la pasión por el servicio, en la búsqueda de la satisfacción de nuestros pacientes a través de la cercanía y la calidad.
- **Compromiso Social.** Como Grupo creemos en el compromiso con la sociedad y en la protección del medioambiente.

3. Grupo Casaverde y Responsabilidad Social Corporativa

La **Responsabilidad Social Corporativa** se basa en la concienciación por parte de la compañía a través de nuestra Fundación sobre los impactos económicos, sociales y medioambientales que genera en el entorno llevando a cabo acciones responsables voluntarias a nivel interno y externo.

La Responsabilidad Social Corporativa no es simplemente llevar a cabo acciones caritativas o medioambientales puntuales, sino que debe ser una filosofía, que tenga como objetivo garantizar la sostenibilidad de nuestro Grupo y Fundación.

En la Fundación Casaverde queremos desarrollar una política de Responsabilidad Social Corporativa e integrarla en el plan estratégico de nuestro Grupo y Fundación, de forma que todos los profesionales de la empresa vean reflejada dicha política y actúen de acuerdo a ella.

Queremos implicar a todos nuestros empleados y empleadas de manera directa y mediante un plan de comunicación interno, colaborar con otras empresas y con instituciones públicas como por ejemplo los ayuntamientos de los municipios en los cuales tenemos centros propios.

Nos permite:

- Mejorar la imagen corporativa y reputación del grupo.
- Añadir un valor diferencial al Grupo.
- Fidelizar a nuestro personal.
- Crear un vínculo y sentimiento de pertenencia.
- Fidelizar a los clientes y aumentar la posibilidad de captar otros nuevos.
- Facilitar el acceso a nuevos sectores del mercado.
- Fomentar la innovación.

Son diversas las acciones que desarrollamos en este ámbito

4. Grupo Casaverde con la Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres

Para contribuir a la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y el respeto a la diversidad, en todos nuestros centros manifestamos nuestro compromiso y voluntad de potenciar y mantener las acciones ya desarrolladas en este ámbito, así como impulsar nuevas actuaciones en aquellos aspectos futuros en los que se detecte alguna posibilidad de mejora.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la creación de la Comisión Negociadora, formada de manera paritaria por parte de la empresa y CCOO / UGT al no tener representación sindical propia. Con el objetivo de fomentar nuevas medidas o acciones positivas que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres y por extensión en el conjunto de la sociedad.

Desde el inicio de nuestra actividad, en el Grupo Casaverde promovemos en todos nuestros centros el valor de la igualdad de oportunidades y no discriminación desde una perspectiva de género en nuestro sistema de gestión de personas.

Respetamos los preceptos que rigen la igualdad de trato como principio estratégico en nuestra política corporativa transversal en diferentes ámbitos de actuación como la selección y promoción del personal, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, formación y desarrollo, aspectos retributivos y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros.

Estamos plenamente comprometidos con llevar a cabo una política de recursos humanos con perspectiva de género que busque fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en toda nuestra organización.

En nuestros centros de no sólo queremos instaurar unas garantías jurídicas del derecho a la igualdad, sino que además proponemos establecer un modelo que promueva la consolidación de una cultura corporativa comprometida con la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres y enfocando todos nuestros recursos en generar un bienestar corporativo basado en la comunicación, cercanía y transparencia entre todos

nuestros profesionales sin distinciones. De ahí que hayamos elaborado el presente Plan Interno para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Este Plan establece un conjunto de medidas que permiten llevar a cabo nuestro objetivo de garantizar el principio constitucional de la igualdad de oportunidades y reforzar aquellas actividades que ya estaban contribuyendo a su consecución.

Por ello, este Plan pretende ser una herramienta clave de intervención, para que sus contenidos, sus principios y su espíritu marquen el rumbo a seguir en los próximos años y la perspectiva de género vayan integrándose aún más en nuestra forma de pensar y de actuar de manera integral y ejemplarizante.

El Plan está respaldado por un extenso marco legislativo dado que en los últimos años se han aprobado múltiples leyes y normas jurídicas de ámbito internacional, europeo, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del derecho a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Nos sentimos implicadas/os y sensibilizadas/os con la igualdad y el bienestar de nuestros equipos de profesionales, con el objetivo de mejorar día a día y crear un lugar de trabajo más amable y respetuoso con la igualdad, procurando que todas las acciones que llevemos a cabo ayuden a conseguir tal objetivo.

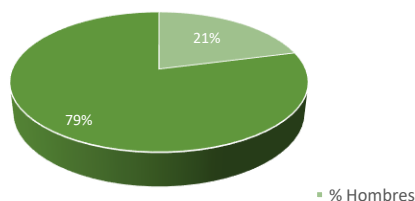
Ha llegado el momento de plasmar nuestros valores y nuestra filosofía como organización en nuestro propio Plan de Igualdad que incorpore todas las políticas de actuación oportunas, un Plan que sirva como instrumento efectivo para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre todas las personas que conforman Alboaires - Grupo Casaverde.

La mujer en las profesiones sanitarias

Es necesario hacer una breve revisión y conocer el papel de la mujer en el ámbito sanitario y asistencial en nuestro país. Los datos más recientes que podemos encontrar en la EPA del tercer trimestre de 2019 (Estadística de Población Activa del Instituto nacional de Estadística) nos indican que las profesiones sanitarias y de servicios sociales están desempeñadas mayoritariamente por mujeres:

	Hombres		Mujeres	
	Miles	%	Miles	%
Sector: Actividades sanitarias y de servicios sociales	409,0	21	1.337,1	79

El gráfico siguiente muestra la composición tremendamente feminizada (79%) de este sector de actividad económica:



Un estudio reciente de la publicación Redacción Médica, basado en datos combinada de EPA y otras fuentes, profundiza en la información y nos ofrece un análisis a tener en cuenta que comentamos a continuación: se considera profesión feminizada aquella cuyo porcentaje de mujeres frente a hombres supera el 55%. Por tanto, la Medicina, con un 56,4%; la Farmacia, con un 65,7%; o la Enfermería, con un 84,5%; son profesiones feminizadas. En el sector sanitario, excluyendo servicios sociales, el porcentaje de mujeres ocupadas es del 74.2%. Esto quiere decir que 798.400 mujeres entre enfermeras, médicas, auxiliares... ocupan este sector según el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

En lo referente a la brecha salarial, dentro de las actividades sanitarias y sociales la diferencia económica casi alcanza los 9.000 euros. Concretamente, las mujeres perciben una media salarial

anual de 23.889,48 euros mientras que en el caso de los hombres es de 32.830,89 euros siendo la brecha salarial, exacta, de 8.941,41 euros.

De estas 789.400 mujeres ocupadas dentro del sector sanitario, el mayor porcentaje se sitúa entre las franjas de edad de 30, 40 y 50 años. Los rangos de edad más jóvenes, los relativos a los 25-29 años, aportan 109.700 mujeres ocupadas dentro del sector sanitario y de servicios sociales.

En relación con el tipo de jornada en la que están ocupadas, el 82.4 % dispone de una jornada completa y el 17,6% a tiempo parcial. Un total de 163.900 mujeres son temporales y sus contratos más numerosos son los que duran entre cuatro y seis meses. Además, la antigüedad media de estas empleadas es de más de seis años. Hay 787.400 trabajadoras sanitarias que llevan más de seis años trabajando para el servicio de salud mientras que sólo 82.800 llevan menos de dos años. Pero, pese al alto porcentaje de mujeres del colectivo, una gran cantidad de los órganos colegiales suelen estar liderados por hombres. El porcentaje de colegiados, que es un buen ejemplo de la representación de las mujeres en los diferentes sectores pues es obligatorio estar colegiado, representa en el caso de enfermería el 84,3%. Es decir, de los 291.848 colegiados en 2016 un 246.040 eran mujeres, según datos del Instituto Nacional de Estadística.

Por delante de enfermería, la profesión con un mayor porcentaje femenino es el personal de logopedia (93,8%). Muy de cerca le siguen el resto de los sectores como los psicólogos/as, con un 81,5% de mujeres entre sus colegiados, farmacéuticos/as (71,7%), ópticos-optometristas (66,2%), fisioterapeutas (66%), podólogos/as (59,7%) y dentistas (55%). Durante años las mujeres han realizado una labor poco reconocida pero inconmensurable dentro de la sanidad española.

De forma genérica, según datos del año 2020 (Informe BBVA Research) antes de la llegada de la pandemia, el crecimiento del empleo ha sido ligeramente más favorable en hombres que en las mujeres. La recuperación del empleo vivida del segundo al tercer trimestre de 2020 ha sido algo mayor en hombres que en mujeres”, ampliando la brecha de género.

No obstante, el impacto de la pandemia en el empleo es muy diferente por sectores económicos. Más del 50% del empleo de las mujeres se concentra en cuatro sectores: comercio, hostelería, educación y servicios sanitarios y sociales. Y aunque por el momento la COVID-19 mantiene la representatividad de hombres y mujeres en los sectores en su conjunto

sí se observa un efecto composición en las mujeres ocupadas, que reducen su peso en la hostelería frente a una subida en las actividades sanitarias y de servicios sociales.

El reto es adaptarse a esta nueva realidad. Conseguir y facilitar la formación continuada de este colectivo profesional y que no se detenga la carrera profesional de las mujeres.

Por un lado podemos apreciar que existe coherencia entre la composición de la plantilla y la población ocupada en las profesiones del sector y por otro, un claro sesgo femenino respecto a la composición de la población activa en general (“se entenderá por composición equilibrada de la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%” Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”).

Nuestro compromiso de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

Teniendo en cuenta las directrices que marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada el pasado año por el RD 6/2019 *de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, que establece en su artículo 45.1 que *“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...”* y en su artículo 45.2 que indica que *“ las empresas de cincuenta o más trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo...”*.



Consideramos necesario y obligado ratificar nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades de género, formalizando nuestras actuaciones a favor de la plena integración de la mujer en nuestra empresa.

Por este motivo, adoptamos el compromiso firme de desarrollar un Plan de Igualdad, para poder partir de un diagnóstico realista y objetivo de la situación que nos permita adoptar las medidas con perspectiva de género que nos ayuden a corregir posibles desigualdades y sesgos, y efectuar las correcciones y mejoras pertinentes que puedan tener un mayor impacto a nivel global.

Ya llevamos tiempo poniendo en marcha diferentes medidas encaminadas a conseguir la gestión igualitaria de las personas que forman parte de nuestra organización. Dichas medidas se verán reflejadas en el diagnóstico y Plan de Igualdad.

Prueba del interés de nuestra organización por garantizar una gestión igualitaria en la misma es la decisión de la dirección de implantar un Plan de Igualdad de Oportunidades como ya viene haciendo en la práctica,

Nuestra Dirección se compromete a garantizar el acceso en igualdad de oportunidades a cualquier persona solicitante de empleo, y vigilar que ningún empleado/a, proveedor de servicios o colaborador/a, reciba un tratamiento desfavorable o sea objeto de un trato discriminatorio por razón de su raza, sexo, edad, estado civil, condición sexual, nacionalidad, religión o estado físico.

5. Normativa

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de las últimas décadas. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales. Así, en su artículo 1 cita que los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

A continuación, se enumeran algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad en el ámbito de la empresa¹.

Nacional

- **Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978**
- **Ley 30/2003** , de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- **Ley 39/1999** , de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley Orgánica 3/2007 (EN) (FR)** , de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015** , de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015** , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015** , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Ley 23/2015, de 21 de julio** , Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000** , de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- **Real Decreto 850/2015** , de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 1615/2009** , de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 713/2010** , de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

¹ Recopilatorio de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>

- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la **igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **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

Europea

- **Artículos 1 y 14** del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- **Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género**
- Artículos 8, 153 y 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** DOUE 30.03.2010.
- Artículos 20, 21 y 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** .
- **Directiva 79/7/CEE del Consejo** , de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo** , de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Directiva 2006/54/CE** , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- **Directiva 2010/18/UE** del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

- **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019** Comisión Europea.
- **Estrategia de igualdad de género 2018-2023** . Consejo de Europa.
- **Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final)** .
- **Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02)**.

Internacional

- **Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos** . Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- **C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951** .
- **C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958** .
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial** . Resolución de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- **Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** .



6. Metodología y fases

El proyecto se desarrolla en las siguientes fases y metodología:

Fase 1: Compromiso, planificación, comunicación, diagnóstico.

- Compromiso de la Dirección de Alboaires S.L. para el diseño e implementación del Plan de Igualdad.
- Elaboración de un *Diagnóstico* con la recogida de información cuantitativa y cualitativa y el análisis desde una perspectiva de género de la misma. La información cuantitativa corresponde a la captura y análisis de datos estadísticos de la plantilla que posibiliten disponer de una imagen fija de la empresa en relación con la situación de mujeres y hombres en el momento en el que se elabora el diagnóstico. También se realiza un análisis de las informaciones cualitativas (normativas, protocolos internos, procedimientos, etc.) que explican, confirman y contrastan los datos, además de profundizar en el conocimiento general de la organización.
- Elaboración de cuestionarios sobre la percepción en el ámbito de igualdad a la plantilla.

Fase 2: Constitución de la Comisión Negociadora del plan

- Forman parte de dicha comisión UGT y CCOO como parte social.

Fase 3: Elaboración del Plan de Igualdad.

- Definición de objetivos y metas a alcanzar. Planificación temporal.
- Acciones positivas para conseguir los objetivos.

- Indicadores cuantificados para la evaluación del proceso. Resultados previstos.
- El seguimiento y la evaluación.

Fase 4: Supone la implementación y desarrollo de las acciones positivas específicas definidas en el Plan de Igualdad.

Fase 5: Seguimiento del proceso por la Comisión Negociadora orientado a velar por el cumplimiento de las acciones definidas, y a garantizar tanto el cumplimiento de las mismas, como el establecimiento de medidas cuando los objetivos no se hayan alcanzado o cuando surjan nuevas necesidades respecto a las cuales será necesario articular nuevas acciones.

7. Ficha técnica

Los datos generales de la empresa son los siguientes:

Denominación social ALBOAIRES S.L	
Forma jurídica SL	
Dirección Urb. Bon Any, Carrer de Ponent, 15-17, 03110 Mutxamel, ALICANTE	
Teléfono 689 788 411	
E-mail formacion_rsc@grupocasaverde.com	
Página Web www.grupocasaverde.com	
Actividad/es principal/es Centros de Rehabilitación Neurológica y Física.	
Nº de centros de trabajo	3
Ubicación de los centros de trabajo	

8. Determinación de las partes. Constitución de la Comisión Negociadora

Para el desarrollo de las distintas fases de la creación e implementación del Plan, se ha constituido la Comisión Negociadora para el Plan. CCOO / UGT asume la representación social como sindicatos más representativos, todo ello conforme a lo establecido en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Dicha Comisión se responsabiliza del diseño, implantación y seguimiento del **I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres** en la empresa. Estas personas disponen de tiempo y disponibilidad para su adecuada participación y dedicación a las tareas asignadas.

La Comisión de Igualdad velará por:

- La equidad de género, entendida como la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- La igualdad de oportunidades, entendida como la idéntica opción a las mismas oportunidades y recursos profesionales por parte de ambos géneros.
- La no discriminación, directa o indirecta, de la plantilla en función de su género, así con la eliminación de las barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre mujeres y hombres o por cualquier otra razón de índole personal.
- La erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra modalidad de acoso moral.
- La promoción y difusión dentro de la empresa de los valores y prácticas en que se basa la igualdad, así como la promoción de la representación equilibrada de ambos sexos en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la empresa.
- El seguimiento y la actualización del I Plan de Igualdad, elaborando propuestas de acciones de futuro.

En esta Comisión se ha delegado la necesaria autoridad de decisión con relación a la igualdad, que permita avanzar en la implementación a un buen ritmo de intervención. Los miembros de la Comisión participan de aquellas actividades propias de ésta y actúan como portavoces del resto de la plantilla.

Aportan toda aquella información y sugerencias relevantes para el desarrollo del I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres y velan por la difusión de sus resultados entre el conjunto de la plantilla, a la vez que se responsabilizarán de dar respuesta a las cuestiones que se puedan plantear por parte del resto del personal, con el fin de conseguir los objetivos de transparencia, promoción y participación de las actividades impulsadas en este marco.

Los miembros de la Comisión Negociadora son:

Nombre	Cargo
Vanesa Martin	Dpto. Laboral – RR.HH
María Perez	Supervisión
Silvia Espinosa	Área de Negociación Colectiva FSS-CCOO Responsable de Mujeres e Igualdad
Rosario Garcia	Representante UGT.

La Comisión Negociadora tendrá competencias en:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
 - Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
 - Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
 - Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
 - Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
 - Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Además, corresponderá a la Comisión Negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. La Comisión Negociadora del plan está dotada de un reglamento de funcionamiento interno.

En la parte final del Plan de Igualdad se desarrolla el Reglamento de Funcionamiento con el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias.

9. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan se dirige a la totalidad de la plantilla de Alboiares S.L

Se constituye como un Plan de Igualdad de ámbito estatal que abarca los siguientes centros de trabajo.

- Hospital Casaverde Alicante
- Clínica Casaverde Alicante
- Clínica Casaverde Murcia

Vigencia del Plan 2024- 2028 (cuatro años). Establecido en cuatro años como máximo conforme a lo dispuesto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

PLAN DE IGUALDAD

Plan de Igualdad de Oportunidades

Normativa

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de las últimas décadas. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales. Así, en su artículo 1 cita que los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

A continuación, se enumeran algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad en el ámbito de la empresa¹.

Nacional

- **Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978**
- **Ley 30/2003** , de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- **Ley 39/1999** , de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley Orgánica 3/2007 (EN) (FR)** , de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015** , de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015** , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015** , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Ley 23/2015, de 21 de julio** , Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000** , de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- **Real Decreto 850/2015** , de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 1615/2009** , de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 713/2010** , de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

¹ Recopilatorio de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>

Europea

- **Artículos 1 y 14** del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- **Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género**
- Artículos 8, 153 y 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** DOUE 30.03.2010.
- Artículos 20, 21 y 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** .
- **Directiva 79/7/CEE del Consejo** , de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo** , de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Directiva 2006/54/CE** , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- **Directiva 2010/18/UE** del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019**
Comisión Europea.
- **Estrategia de igualdad de género 2018-2023** . Consejo de Europa.
- **Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final)** .
- **Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02)** .

Internacional

- **Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos** . Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- **C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951** .
- **C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958** .
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial** . Resolución de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- **Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** .

Definición de objetivos y metas a alcanzar. Planificación temporal.

La implantación del Plan de Igualdad, pretendemos investigar en profundidad cuál es la situación real interna en términos de Igualdad de Oportunidades de Género y dedicar esfuerzos a definir, estructurar e implementar acciones en esta dirección.

El objetivo principal que esperamos conseguir con la aplicación del Plan supone fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla; realizando para conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad sea real y efectiva.

Los objetivos específicos de este Plan de Igualdad son:

- Contar con un diagnóstico del ámbito del género que nos proporcione información sobre la situación objetiva de la compañía.
- Establecer indicadores con perspectiva de género para medir la evolución de la situación de igualdad de oportunidades en las áreas de intervención.
- Plasmear políticas que incluyan y promuevan la diversidad como ventaja competitiva.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de todo tipo de discriminación.
- Sensibilizar a las personas que forman parte de la plantilla.
- Establecer políticas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral en base a un estudio previo de las necesidades concretas de la empresa.

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA CASAVERDE

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Objetivo: Sistematizar el proceso de selección y contratación para aplicar medidas que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

N.º	DESCRIPCION DE LA MEDIDA	PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE DE EJECUCION	TEMPORALIDAD	TAREAS	INDICADORES
1	Establecimiento de acuerdos de colaboración con entidades y centros de formación profesional y con organizaciones sociales y servicios de empleo que promuevan la igualdad de oportunidades y favorezcan la inserción laboral de personas pertenecientes a colectivos vulnerables.	Personal de nueva incorporación provenientes dichos centros formativos o de inserción laboral.	Dpto. RR.HH	Medida permanente durante la vigencia del plan	Identificar entidades y centros de formación profesional con los que establecer colaboraciones. Redactar el tipo de acuerdo basándose en la igualdad de oportunidades. Incorporar personal femenino de dichas entidades	Número de entidades con las que se ha llegado a un acuerdo. Personal incorporado anualmente.
2	Establecer un protocolo de selección basado en objetividad y criterios objetivos, libres de sesgos.	Mandos intermedios / Dpto. de RR.HH	Dpto. RR.HH	Medida permanente durante la vigencia del plan	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de selección - Promoción de lenguaje neutro e inclusivo - CV Neutros - Requisitos de valoración 	Creación del protocolo y presentación del mismo a mandos intermedios y Dpto. de RR.HH

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVERDE - ALBOAIRES

3	Promover la contratación e incorporación de mujeres víctimas de Violencia de género, siempre y cuando cumplan los requisitos y tengan la formación necesario para el desempeño de sus funciones	Mujeres Violencia de Genero	Dpto. RRHH	Medida permanente durante la vigencia del plan	Identificar entidades que den apoyo a dichos perfiles.	Número de entidades con las que se ha llegado a un acuerdo. Personal incorporado anualmente.
4	Agregar en el Manual de Bienvenida un apartado que haga referencia al compromiso del Centro/ Grupo con la igualdad de oportunidades y al desarrollo e implementación del Plan.	Personal de nueva incorporación	Dpto. RR.HH	Primer semestre 2024- medida permanente	Implementar la medida	Documentación actualizada. Envío e información de la documentación a los perfiles directivos.
5	Equilibrar la calidad contractual en lo que concierne a la temporalidad entre hombres y mujeres, siempre y cuando sea posible teniendo en cuenta los turnos y vacantes ofertadas.	Profesionales a media jornada	Dpto. RR.HH	Primer semestre 2024- medida permanente		Informe de vacantes a jornada completa
6	La empresa informará a la plantilla interna de los puestos vacantes y dará la posibilidad a las personas trabajadoras que tienen jornadas parciales a optar a esos puestos.	Profesionales a media jornada	Dpto. RR.HH	Primer semestre 2024- medida permanente		Informe de vacante a jornada completa. Medida de acción positiva.
7	Tendrá preferencia para ser contratada el/ la profesional del sexo infra representado en el puesto (teniendo en cuenta el índice de concentración) categoría de que se trate, en IGUALDAD DE CONDICIONES, MERITOS Y CAPACIDADES.	Profesionales vinculados a vacantes / procesos de selección.	Dpto. de RR.HH Responsable vinculado al nuevo proceso.	Primer semestre 2024- medida permanente		Indicador de éxito se presenta un informe anual donde se detalla los procesos de selección llevados a cabo (desagregados por sexo) Presentación de informe de contratación anual. Nº total de procesos de selección realizados Nº de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVERDE - ALBOAIRES

						preferencia. Nº y % desagregado por sexo de candidaturas presentadas Nº y % desagregado por sexo de personas que participan en los procesos de selección Nº y % de desagregado por sexo de personas contratadas
--	--	--	--	--	--	--

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVERDE - ALBOAIRES

Nº	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	TEMPORALIDAD	TAREAS	INDICADORES
8	Diseño y entrega de una guía de entrevista de selección con pautas homogéneas desde una perspectiva de género y que eviten sesgos (situación familiar de la persona, maternidad futura, etc.). Vinculado al protocolo de selección.		Dpto. de RR. HH Responsables vinculado a nuevos proceso de selección.	Primer semestre 2024- medida permanente Fecha de aprobación de elaboración del documento. Septiembre 2023	Elaboración de un listado de preguntas objetivas y competenciales. Elaboración de un listado de preguntas discriminatorias a evitar. Creación de un documento que facilite el enfoque de dichas entrevistas.	Elaboración del documento, se presentará junto al protocolo de selección. La guía será un documento anexo.
9	Utilizar un lenguaje neutro o masculino/femenino y una comunicación visual no sexista en las ofertas de empleo internas y externas y en los formularios y/o documentos de selección de la empresa.	Mujeres y hombres que reciben las ofertas	Personal responsable de selección y contratación	Primer semestre 2024- medida permanente		Análisis de un muestreo y porcentaje de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas. Se añadirá en el informe anual.

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVERDE - ALBOAIRES

CLASIFICACION PROFESIONAL

Objetivo: Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género

Nº	DESCRIPCION DE LA MEDIDA	OBJETIVO	PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE DE EJECUCION	TEMPORALIZACION	TAREAS A REALIZAR	INDICADORES
1	Seguimiento anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios transparentes y no discriminatorios para lograr un equilibrio entre las funciones del puesto de trabajo y la retribución		Toda la plantilla	Dpto. RR.HH	1er Trimestre de cada durante la vigencia del plan.		Documento de Relación de puestos de trabajo presentado a la Comisión de seguimiento del plan
2	Disponer y analizar de fichas de puestos de trabajo (DPT) completamente neutras en cuanto a requisitos, competencias y funciones de todas las categorías profesionales asegurando criterios objetivos y neutros y vinculable a las prácticas de selección, promoción y desarrollo profesional			Dpto. RR.HH	Noviembre 2024		Se presentará un muestreo de diferentes fichas de puestos en el informe anual.

FORMACIÓN

Objetivo: promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as y formar a la totalidad de la plantilla en igualdad.

Nº	DESCRIPCION DE LA MEDIDA	PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE DE EJECUCION	TEMPORALIZACION	TAREAS A REALIZAR	INDICADORES
1	Píldoras formativas para sensibilizar y concienciar a la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades. Formación específica en materia de Igualdad vinculada al área de RR. HH – selección.	Mandos Intermedios	DPTO. RR.HH	Cada dos años	Selección de contenidos.	Participación a toda la plantilla. Control de asistencia Nº de acciones formativas realizadas Nº y % de asistentes desagregado por sexo
2	Definir y desarrollar un plan de carrera, donde se establezcan los requisitos de formación a llevar a cabo para el ascenso y promoción.	PDI – Profesionales en cantera de talento.	DPTO. RR.HH	Proyecto anual		Se hace referencia con el protocolo vinculado al Desarrollo de Carrera Profesional. PDI
4	Las personas que están de maternidad o paternidad deben ser conocedoras del plan de formación, con la posibilidad de acceder a las mismas en el momento de su reincorporación.	Profesionales que estén de baja por nacimiento de hijo/a	Dpto. RRHH	Primer semestre 2024- medida permanente		Comunicados específicos de este perfil
5	Se valorará la formación en igualdad en todos los CVs.	Profesionales que deseen en la cantera de talento.	Dpto. RR.HH	Primer semestre 2024- medida permanente		Proceso de promoción interno

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASASVERDE - ALBOAIRES

6	Formación orientada a la adquisición de competencias para el ascenso a puestos de Responsabilidad enfocada a Mujeres.	A mandos intermedios / Dpto. supervisión	DPTO. RR.HH	Proyecto anual		Indicar en el informe anual el nº de profesionales que han participado en dichas formaciones. Explicar el proyecto. Escuela de liderazgo. Detallar el % de participación desagregado entre hombre y mujeres.
7	Promoción y formación vinculada a la Prevención de Acoso Sexual y/o por razón de sexo / Violencia de Genero.	A toda la plantilla	Dpto. de RRHH	Proyecto anual		Formaciones realizadas durante el año así como actuaciones de sensibilización.

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVERDE - ALBOAIRES

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Objetivo: Garantizar que la transparencia, objetividad y la igualdad en los procesos de promoción

Nº	DESCRIPCION DE LA MEDIDA	PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE DE EJECUCION	TEMPORALIZACION	TAREAS A REALIZAR	INDICADORES
1	Comunicar de forma transparente los procesos de promoción interna, informando que se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades. Comunicación eficaz para que alcance toda la plantilla.	A toda la plantilla	Dpto. de RRHH	Primer semestre 2024- medida permanente		Fecha de publicación de la convocatoria -Canales de comunicación utilizados Nº de personas inscritas desagregadas por sexo Nº de mujeres y hombres preseleccionadas Nº de mujeres y hombres seleccionados
2	Priorizar la promoción interna ante la contratación externa.	A toda la plantilla	Dpto. de RRHH	Primer semestre 2024- medida permanente		Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y Puesto.
3	Elaborar un protocolo de Promoción de Desarrollo & Talento.	A toda la plantilla	Dpto. de RRHH	Proyecto anual		Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo.

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVERDE - ALBOAIRES

RETRIBUCIONES:

Objetivo: Garantizar que la aplicación de la política retributiva en la empresa no genere desigualdades entre mujeres y hombres

Nº	DESCRIPCION DE LA MEDIDA	PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE DE EJECUCION	TEMPORALIZACION	TAREAS A REALIZAR	INDICADORES
1	Registro salarial anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extra - salariales de la plantilla, desagregada por sexo y distribuida por grupo profesional, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor Registro retributivo		Dpto. de RR.HH	Proyecto Anual		Registro salarial realizado
2	La empresa elaborará una política de retribución donde se detallan los conceptos salariales que no están recogidos en convenio.		Dpto. de RR.HH	Proyecto Anual		Realización Política de retribución
3	Se presentará un nueva auditoría salarial y revisión de puestos 2024. Fecha de auditoría en 2025. 1º trimestre fecha máxima 30 de abril.		Dpto. de RR.HH	1º Trimestre 2025	Auditoría salarial	Realización de una auditoría salarial del año anterior (2024)
4	Reducir la parcialidad durante la vigencia del Plan de Igualdad mínimo en un 5%, siempre que surjan las necesidades de nuevos puestos	Empleados a tiempo parcial	Dpto. de RR.HH	Primer semestre 2024- medida permanente		Analizar nuevos puestos y necesidades para disminuir la parcialidad

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVERDE - ALBOAIRES

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

Objetivo: Eliminar cualquier barrera de acceso por razón de sexo a puestos laborales en los que las mujeres estén infrarrepresentadas y favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.

Nº	DESCRIPCION DE LA MEDIDA	PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE DE EJECUCION	TEMPORALIZACION	TAREAS A REALIZAR	INDICADORES
1	Favorecer la contratación y promoción de mujeres en igualdad de condiciones y méritos en la categoría profesional en la que estén menos representadas (sobre todo en Mantenimiento y Dirección) Se tendrá en cuenta el índice de concentración.	Mujeres	Dpto. RRHH	Primer semestre 2024- medida permanente		<ul style="list-style-type: none"> - Nº y % de candidaturas de mujeres / hombres presentadas/os en los procesos de selección sobre el total de candidaturas. - Nº y % de mujeres que han sido contratadas. - En el caso se abran procesos de selección.

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVERDE - ALBOAIRES

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

Objetivo: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo.

Nº	DESCRIPCION DE LA MEDIDA	PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE DE EJECUCION	TEMPORALIZACION	TAREAS A REALIZAR	INDICADORES
1	Realizar acciones formativas o campañas de sensibilización sobre Corresponsabilidad en fechas señaladas como el 23 de marzo "Día de la conciliación"	Toda la plantilla	Dpto. RRHH	Proyecto Anual (1 formación al año durante la vigencia del plan)		Fecha acción formativa Tipo de campaña Nº personas participantes desagregadas por sexo Evaluación de la Eficacia Nº de campañas realizadas
2	Facilitar cambios de turnos con el objetivo de atender necesidades parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijas e hijos u otras situaciones para madres y padres separados o cuya guarda y custodia recaiga en uno de los dos progenitores.	Toda la plantilla	Directores/as y supervisión	Primer semestre 2024- medida permanente	Difusión a las direcciones de centros. Difusión a la plantilla.	Número de cambios de turnos realizados anualmente
3	Permiso retribuido del doble de tiempo del estipulado por convenio en caso de hospitalización de hijo o hija menor, en caso de familias monoparentales / monomarentales.	Toda la plantilla	Dpto. RRHH	Primer semestre 2024- medida permanente	Difusión a las direcciones de los centros. Elección de los mecanismos de difusión a la plantilla	Número de cambios de permisos solicitados y concedidos anualmente

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASASVERDE - ALBOAIRES

4	Facilitar cambios de turnos con el objetivo de poder acudir a celebraciones y actos escolares siempre que el puesto de trabajo lo permita, cumpliendo siempre con la jornada laboral, pudiendo adecuarla a las necesidades familiares, siempre que se trate de temas personales/familiares debidamente justificados	Toda la plantilla con responsabilidades sobre hijos/as en edad escolar	Directores/as y supervisión de centro.	Primer semestre 2024- medida permanente	Comunicación a las direcciones de los centros	Número de cambios de turnos solicitados y concedidos anualmente.
5	Facilitar cambios de turnos para consultas médicas/ especialistas de hijos/as o personas dependientes, siempre y cuando no se pueda realizar fuera del horario de trabajo. Se deberá presentar un justificante médico.	Toda la plantilla	Directores/as y supervisión de centro	Primer semestre 2024- medida permanente		Número de solicitudes de cambio de turno aprobadas por el centro.
6	Facilitar en la medida de lo posible la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.	Toda la plantilla	Dpto. RRHH	Primer semestre 2024- medida permanente		Nº de personas que lo hacen uso de la medida, desagregado por sexo
7	Se establece una bolsa de 10 horas anuales retribuidas para acompañamiento a visitas médicas y tutorías de menores a cargo o visitas médicas y visitas a servicios sociales de mayores o personas dependientes . La petición se hará con una antelación de 5 días laborables, salvo caso de urgencia justificada	Toda la plantilla	Dpto. RRHH	Primer semestre 2024- medida permanente		Número de solicitudes aprobadas por el departamento.
8	Permisos retribuidos cuando la trabajadora/ as asista a consultas de reproducción asistida.	Toda la plantilla	Dpto. RRHH	Primer semestre 2024- medida permanente		Número de solicitudes aprobadas por el departamento.

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVARDE - ALBOAIRES

9	La empresa garantizará el disfrute acumulado en días completos del permiso por lactancia, en el caso de que la persona trabajadora lo prefiera. Así mismo, las personas trabajadoras tendrán la opción de ejercer este derecho reduciendo su jornada en una hora diaria, al final o al principio de la jornada.	Toda la plantilla	Directores/as y supervisión de centro	Primer semestre 2024- medida permanente		Número de solicitudes aprobadas por el centro.

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVERDE - ALBOAIRES

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Nº	DESCRIPCION DE LA MEDIDA	PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE DE EJECUCION	TEMPORALIZACION	TAREAS A REALIZAR	INDICADORES
1	Difusión a toda la plantilla del Protocolo de prevención y erradicación del Acoso sexual o por razón de sexo.	Toda la plantilla	Comisión de Seguimiento y Evaluación Formación Interna – RRHH	2º Semestre 2024		Fecha entrada en vigor del Protocolo - Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo. - Control de asistencia a la formación.
2	Impartición de formación especializada sobre la naturaleza e intervención en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo para la Comisión de Seguimiento del Plan y para la Comisión Instructora para los casos de acoso sexual y por razón de sexo en Casaverde. Se amplía la formación a toda la plantilla, para que sepan cómo actuar ante un caso de acoso.	Toda la plantilla	Dpto. RRHH	Proyecto anual		- Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASASVERDE - ALBOAIRES

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO *la empresa no presenta propuestas de medidas en este Área*

Objetivo: Garantizar una protección adecuada en materia preventiva de la salud de todas las personas trabajadoras

Nº	DESCRIPCION DE LA MEDIDA	PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE DE EJECUCION	TEMPORALIZACION	TAREAS A REALIZAR	INDICADORES
1	Implementar en las normas generales que rigen la plantilla de Casaverde, así como en la evaluación de riesgos laborales, un apartado dedicado a la salud y seguridad laboral de las mujeres, promoviendo el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad, lactancia y menopausia, por ejemplo, velar por la adecuación ergonómica del puesto de la mujer embarazada o en período de lactancia.	Mujeres	RR.HH	2º Semestre del 2024		- Verificación de la aplicación de la medida.
2	Envío de un documento con recomendaciones de salud y un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia. Que recoja los derechos y obligaciones de las partes.	Mujeres embarazadas	Dpto. PRL	Primer semestre 2024- medida permanente		Numero de documentos enviados a razón del número de casuísticas aparecidas.
3	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	A toda la plantilla	Dpto. RR.HH	Primer semestre 2024- medida permanente		Presentar medidas en el informe anual.

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVERDE - ALBOAIRES

	disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho					
--	---	--	--	--	--	--

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVERDE - ALBOAIRES

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Objetivo: Garantizar la protección y el apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia

Nº	DESCRIPCION DE LA MEDIDA	PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE DE EJECUCION	TEMPORALIZACION	TAREAS A REALIZAR	INDICADORES
1	Elaborar un procedimiento de actuación para los casos de violencia de género, donde se recojan los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género o violencia sexual.	Toda la plantilla	Dpto. RR.HH	Primer semestre 2025		Procedimiento elaborado. Registro de las veces utilizado en la empresa.
2	Conceder permisos retribuidos o facilitar cambio de turno siempre y cuando estén debidamente acreditados, para los trámites judiciales necesarios, motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica, tanto como la víctima como sus hijos/as.	Mujeres VVG	Dpto. RR.HH	Primer semestre 2024- medida permanente		Modelo de solicitud junto al justificante acreditativo. Registro del número de mujeres que lo solicitan. Registro del número de mujeres que lo disfrutan
3	En aquellos casos en los que la mujer en situación de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad	Mujeres VVG	Dpto. RR.HH	Primer semestre 2024- medida permanente		Nº de solicitudes de traslados y nº de mujeres trasladadas

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVERDE - ALBOAIRES

4	Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante concierto con asociaciones institucionales.	Mujeres VVG	Dpto. RR.HH	Primer semestre 2024- medida permanente		Implantación de la medida en las casuísticas dadas.
5	En el caso que una trabajadora sea VVG y solicite un cambio de centro debido a su situación tendrá preferencia ante otros profesionales, siempre que la compañía disponga de una vacante y la profesional cumpla los requisitos para el desempeño del mismo.	Mujeres VVG	Dpto. RR.HH	Primer semestre 2024- medida permanente		Implantación de la medida en las casuísticas dadas.
6	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.	Mujeres VVG	Dpto. RR.HH	Primer semestre 2024- medida permanente		Implantación de la medida en las casuísticas dadas.

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASASVERDE - ALBOAIRES

7	Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).	Mujeres VVG	Dpto. RR.HH	Primer semestre 2024- medida permanente		Implantación de la medida en las casuísticas dadas.
8	Anticipos. Las víctimas podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.	Mujeres VVG	Dpto. RR.HH	Primer semestre 2024- medida permanente		Implantación de la medida en las casuísticas dadas.
9	Préstamo de vivienda: Con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, éstas podrán solicitar un préstamo a la empresa con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda, con un máximo de 1500 €.	Mujeres VVG	Dpto. RR.HH	Primer semestre 2024- medida permanente		Implantación de la medida en las casuísticas dadas.

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVERDE - ALBOAIRES

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y SENSIBILIZACIÓN:

Objetivo:

- **Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa a toda la plantilla.**
- **Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no sexistas.**

Nº	DESCRIPCION DE LA MEDIDA	PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE DE EJECUCION	TEMPORALIZACION	TAREAS A REALIZAR	INDICADORES
1	Difusión y comunicación con el fin de potenciar 8 M la figura de la mujer en días como el IGUALDAD CASAVERDE	Toda la plantilla y sociedad en general		Marzo 2024	Preparación del proyecto. Alcance. Diseño de los contenidos. Realización del vídeo corporativo. Canales de difusión a nivel interno. Canales de difusión a nivel externo	Elaboración del vídeo. N.º de canales de difusión. Presentación del vídeo en los centros
2	Informar del Plan de Igualdad a todo el personal de la empresa mediante la realización de sesiones informativas	La plantilla	Comisión de seguimiento	Primer semestre 2024- medida permanente		Nº de sesiones informativas realizadas Nº Personas asistentes
3	Realizar una auditoría de lenguaje sexista en las documentaciones internas y externas. Revisión y análisis de las comunicaciones corporativas (Manual de Acogida, Normativas, Protocolos, Actas de reuniones, etc.) para corregir posibles usos del lenguaje sexista y / o discriminatorio	Personal que participe en las entrevistas de selección de personal		Diciembre 2024	Elaboración de distintas documentaciones internas y externas para su revisión. Rectificación de los documentos que muestren lenguaje sexista o imágenes susceptibles de ser discriminatorias.	Número de documentos internos revisados. Número de documentos externos revisados.
4	Dedicar un espacio en la Memoria Anual a la igualdad, Informando sobre el Plan de Igualdad, su estado de ejecución y de sus resultados.			4º trimestre de cada año		

PROPUESTA DE MEDIDAS I PLAN DE IGUALDAD DE CASAVERDE - ALBOAIRES

--	--	--	--	--	--	--

- SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para un buen seguimiento será necesario diseñar una ficha de seguimiento de medidas que recogerá toda la información sobre la implantación de cada una de ellas, utilizando para ello los indicadores de seguimiento definidos en el apartado 7 R.D. 901/2020.

Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control o personas designadas para realizar el seguimiento.

El grado de cumplimiento se verá analizando los distintos indicadores estipulados y comparando el valor esperado o pretendido con el valor real obtenido tras la ejecución del plan.

Para cumplir dicho requisito, se deben implementar reuniones de seguimiento anuales, con el fin de revisar el grado de cumplimiento de las acciones previstas en este Plan.

Al finalizar el seguimiento, se redactará un informe anual con la información obtenida a partir de las fichas y cuestionarios realizados a la plantilla y será la base de la evaluación del Plan de Igualdad.

Se realizará un informe anual y se hará llegar a la comisión de seguimiento que ha formado parte de la Mesa Negociadora de este plan de igualdad.

Órganos encargados del Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan, que será la encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan y las medidas acordadas. Vigilará el cumplimiento de los plazos, recursos, responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Composición de la Comisión de seguimiento: el art. 9 del R.D. 901/2020 declara:

“5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible,

tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento externo de personas ajenas a la empresa especialmente cualificada en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. La empresa ha decidido que la Comisión de Seguimiento de este Plan de igualdad esté formada:

Resultante de lo anterior, formarán parte de la misma:

Por la parte empresarial:

- **D^a. María Pérez Martínez**

Por la parte social:

- **D^a Silvia Espinosa López // FSS - CCOO**

- Periodicidad del Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que “los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos 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”

A su vez, el art. 9 del R.D. 901/2020 declara: El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizar sede forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento”.

Con carácter general, y siempre que no acontezcan circunstancias excepcionales que supongan revisiones del Plan extraordinarias, se fijan los siguientes seguimientos para el Plan de Igualdad de Alboaires S.L - Grupo Casaverde.

- Seguimientos periódicos Anuales:

- I Reunión de Seguimiento: Se establece una I reunión al cabo del año de la firma del mismo. En marzo 2025
- II Reunión de Seguimiento: Se establece una II reunión de seguimiento y evaluación de las medidas vinculadas al Plan. Marzo 2026
- III Reunión de Seguimiento: Se establece una I reunión al cabo del año de la firma del mismo. En marzo 2027
- IV Reunión de Seguimiento: Se establece una IV reunión de seguimiento y evaluación final de las medidas vinculadas al Plan. Marzo 2028

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación permite conocer el nivel de realización del Plan, su impacto, o la necesidad de seguir impulsando medidas de igualdad.

Tanto la evaluación como el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la Comisión encargada del seguimiento del Plan de igualdad.

Evaluación intermedia

La Comisión de Seguimiento realizará un informe de evaluación intermedio (en este caso a los dos años de vigencia del plan) para conocer la marcha del proceso de implementación del Plan de igualdad y establecer, de considerarse necesario, las medidas de ajuste necesario. Esta evaluación coincidirá con la sesión de Seguimiento intermedia definida en el apartado anterior.

Evaluación final

La Comisión de Seguimiento elaborará un informe de evaluación final al concluir el periodo de vigencia del Plan, en este caso a los cuatro años.

La información obtenida tanto en el seguimiento interno como externo se pondrá por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar dicho informe final.

Igualmente, la evaluación se apoyará en informes, actas de reuniones u otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan por las comisiones o la persona externa contratada.

Órgano/s encargado/s de la evaluación del Plan de igualdad

Todo lo indicado sobre la Comisión de Seguimiento del Plan puede aplicarse a la evaluación, siendo sus encargados/as las mismas personas. Del mismo modo, podrá recurrirse a un servicio externo de asesoramiento para analizar o evaluar el desarrollo y grado de implementación del Plan. Independientemente de quién analice los resultados obtenidos tras la implantación del Plan de igualdad, sus resultados serán revisados y ratificados por la Comisión de Seguimiento y/o Evaluación.

Para ello, la información obtenida del seguimiento se pondrá por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar dicho informe final.

Informe de Evaluación

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Para realizar el seguimiento y evaluación de las acciones positivas implementadas mediante el Plan de Igualdad utilizaremos la ficha de seguimiento que incluimos a continuación

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en el cualquier momento a lo largo de su vigencia. El Plan de Igualdad se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en cualquier momento a lo largo de su vigencia.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias contempladas en el art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En caso de que las circunstancias lo requieran se podrá instar la modificación del Plan de Igualdad para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Para la consecución del acuerdo de modificación se aplicarán las mismas reglas de deliberación y mayorías establecidas en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión Negociadora.

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad cualquier modificación de este que implique negociación sólo podrá ser realizada por su Comisión Negociadora, siendo la comisión de seguimiento la competente para su revisión cuando la misma suponga una mera adaptación, adecuación a normativa legal o convencional o ejecución de un acuerdo de revisión fijado previamente en el propio Plan de Igualdad.

Cuando la modificación del Plan de Igualdad se realice por la Comisión negociadora la misma se deberá ajustar a las normas generales reguladoras de la negociación de los Planes de los Planes

de Igualdad. Si dicha modificación viene determinada por la concurrencia de circunstancias que determinen la obligación de realizar la misma, la comisión negociadora deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas modificaciones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

De conformidad a lo establecido en el artículo 9, 2, del RD 901/20209, de 13 de Octubre el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

Cuando concurren las circunstancias que determinan la obligación de revisar el Plan de Igualdad la comisión de seguimiento deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas revisiones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión de seguimiento.

En este contexto, las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje SIMA. <https://www.fsima.es/>

SILVIA
ESPINOSA
LOPEZ - DNI
33934253F

Firmado digitalmente por
SILVIA ESPINOSA
LOPEZ - DNI
33934253F
Fecha: 2024.05.23
11:01:07 +02'00'

Maña
Pérez Martínez
DNI
486230440

Firmado por
MARTIN VILLA
VANESSA -
***8633** el día
24/05/2024 con
un certificado
emitido por AC
FNMT Usuarios