

PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

**RESIDENCIA ETXEDER, S.L.
(RESIDENCIA RODRIGUEZ DE ANDOIN V)**

INDICE

1. Presentación
2. Partes suscriptoras del plan de igualdad
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Informe diagnóstico
5. Objetivos del plan de igualdad
6. Medidas de Igualdad
7. Aplicación y Seguimiento
8. Evaluación y revisión
9. Calendario de actuaciones
10. Procedimiento de modificación

1.- PRESENTACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	RESIDENCIA ETXEDER,S.L.
NIF	B48969216
Domicilio social	GENERAL CASTAÑOS, 139-PORTUGALETE
Forma jurídica	S.L.
Año de constitución	1998
Responsable de la Entidad	
Nombre	JUAN ANTONIO IPIÑA GARCIA DE ANDOIN
Cargo	DIRECTOR
Telf.	944830086

e-mail	juan@andoinv.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Itziar Aurora Aparicio Antolín					
Cargo	RESPONSABLE DE COMPRAS					
Telf.	944830086					
e-mail	rodriguez@andoinv.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	RESIDENCIA PERSONAS MAYORES					
CNAE	8710					
Descripción de la actividad	CENTRO RESIDENCIAL PARA PERSONAS MAYORES					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	PORTUGALETE, SANTURTZI (MARGEN IZQUIERDA)					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	53	Hombres	2	Total	55
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	961.693€ (2022)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						

RODRÍGUEZ DE ANDOIN V

RESIDENCIA

Dispone de departamento de personal	SI						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0	

La Residencia comenzó su actividad en el año 2005, es un centro abierto de atención continuada interdisciplinar y de desarrollo personal. No solo se presta ayuda y apoyo para las actividades de la vida diaria (AVD) a las personas, sino que es un lugar de vida, donde son respetados los derechos individuales de las personas, y se potencian las capacidades y habilidades de las personas usuarias.

El grado de personalización, la autonomía, la posibilidad de elección, y minimizar los efectos del cambio de modo de vida se convierten en elementos claves sustentados en la dignidad del trato a la persona y el respeto a la intimidad.

Capacidad y características: la capacidad del centro es de 70 usuarios, de las cuales 60 plazas están destinadas al servicio público foral de residencias para personas mayores dependientes, cuya ocupación estará reservada a personas ingresadas por Orden Foral del Diputado Foral de Acción Social.

Para el desarrollo de esta actividad se cuenta con un local dividido en 3 plantas (1.736,92 m²), para cuyo diseño, se ha tenido en cuenta las normativas aplicables (Decreto 41/1998 del 10 de marzo).

2.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se detallan las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad, que son las que forman la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad: por una parte, la representación de la empresa

Silvia Rodriguez Honorato, 70862511V, Responsable de Calidad
Iciar Aurora Aparicio Antolín, 78875206H, Administración y Responsable de igualdad

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores, en esta ocasión con personas externas a la organización a través la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras de Euskadi

Blanca Isabel Callejo Román, 14584560F, Responsable de mujeres e igualdad de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras de Euskadi
Raúl Regadas Cali, 14250543Lj, Responsable de Acción Sindical de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras de Euskadi

3.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal:

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Residencia, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con otro tipo de contrato

Ámbito Territorial

Dentro de la comunidad autónoma del País Vasco, el presente plan de igualdad dispone de un ámbito provincial (Bizkaia) con un centro de trabajo en Portugalete sito en: C. General Castaños 139.

Ámbito Temporal

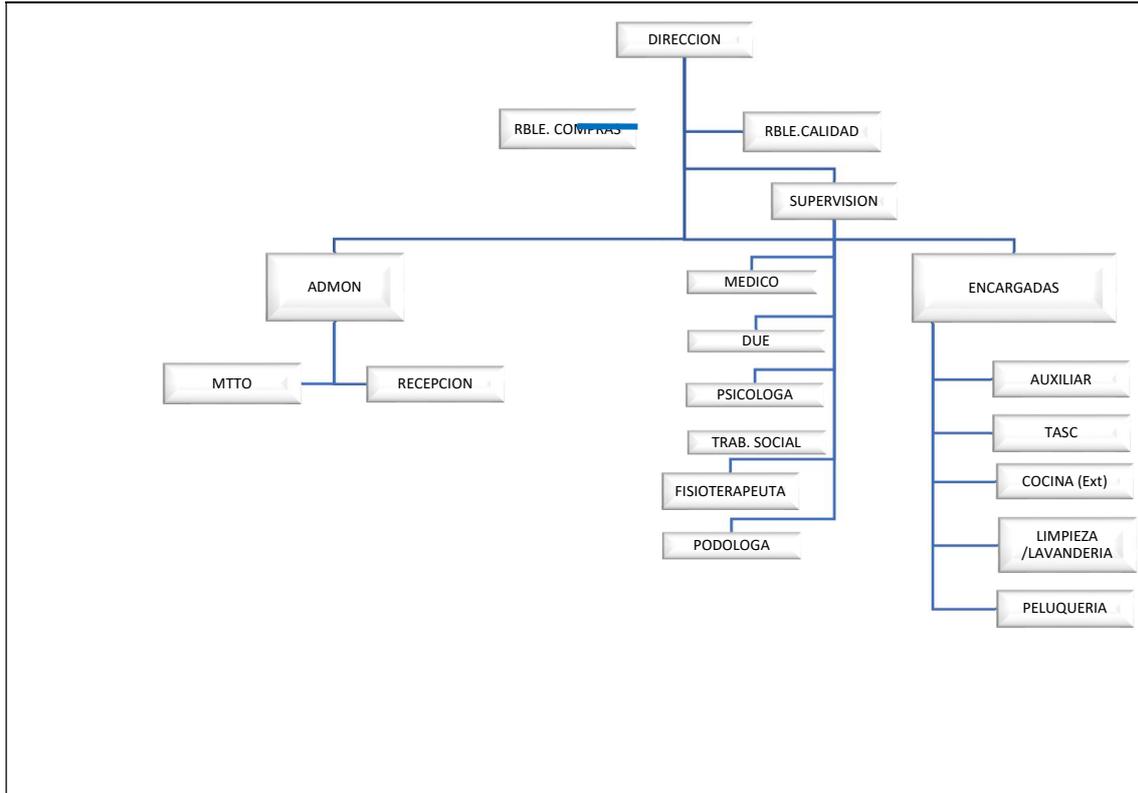
El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde su firma. El periodo de vigencia del plan, acordado por las partes negociadoras, es de cuatro años improrrogables; por lo que el contenido del Plan de Igualdad se mantendrá vigente hasta junio de 2027. Como garantía del compromiso adquirido por los integrantes de la entidad, se cumplirá y aplicará el Plan mediante las actualizaciones que sean precisas y necesarias en función de los resultados de las evaluaciones de control impuestas por el mismo.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

4.- INFORME DIAGNOSTICO

A continuación, se presentan los resultados del diagnóstico y de la auditoría retributiva, que consta de la misma vigencia que el presente plan de igualdad habiéndose realizada con los datos del año anterior 2022

ORGANIGRAMA



ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

La organización cuenta con un altísimo grado de feminización, propio del sector socio-sanitario

Hombre	2	4%
Mujer	53	96%
	55	100%

Personas por puesto y sexo

	Mujer	Hombre
Dirección		1 administrador
Resp. Calidad	1	
Resp. Compras	1	

Personas por edad y sexo

	Hombre	Mujer
menor de 40	1	21
de 40 a 55		22
de 55 a 60	1	7
60 en adelante		3

RODRÍGUEZ DE ANDOIN V

RESIDENCIA

Supervisora	1
Recepción	2
Mantenimiento	1
Médico	1 externo
Enfermería	1 1
psicóloga	1
Trabajadora Social	1
Fisioterapeuta	1
Podóloga	1 externa
Encargadas	4
Auxiliares	34
Tasc	1
limpieza	
lavandería	4
Peluquería	1

Personas por reducción jornada e hijos y sexo

	Hombre	Mujer
reducción		
jornada	0	5
1 o 2 hijos	1	35
3 o más	0	2

Personas por contrato y sexo

	Hombre	Mujer
Indefinido	2	45
Temporal	0	8

Personas por nivel estudios y sexo

	Hombre	Mujer
Universitarios	1	5
Grado superior	1	1
Grado medio	1	43
Sin estudios		3

Como conclusiones generales destacar

Sector altamente feminizado

Sector muy regulado (titulación requerida para los puestos)

Sector sujeto a Convenio Colectivo Sectorial de Bizkaia de Centros de la Tercera Edad

Contratos no indefinidos relacionados con las coberturas para reducción de jornada, bajas IT y vacaciones

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Selección y contratación

Información cuantitativa

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad NO APLICA				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios	4		100%	
Subtotal cargos de responsabilidad	4		100%	

RODRÍGUEZ DE ANDOIN V

RESIDENCIA

Otros puestos de trabajo	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo				
Personal técnico				
Personal operario o no cualificado				
Subtotal otros puestos de trabajo				
TOTAL PLANTILLA	4		100%	

Información sobre los 3 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad

Procesos de selección y contratación decargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha		10/06/2022		21/02/2022					
Puesto		TRABAJADORA SOCIAL		DUE					
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Búsqueda específica de candidaturas demujeres			X		X				
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X				
	Contenido no sexista	X		X					
	Contenido sexista		X		X				
Candidaturas recibidas		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios		6	2		1				
Por contactos									
Por servicios de empleo									
De la propia organización									
Otros									
Total candidaturas recibidas		6	2		1				
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)		4	1		1				
Prueba 1	ENTREVISTA	4	1		1				
Prueba 2									
Personas contratadas		1	0		1				
Personas responsables de		DIRECC	SUPERV	DIREC	SUPERV				

la selección

ION

ISORA

CION

ISORA

--

--

--

--

Procesos de selección y contratación decargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Sí	No	Sí	Sí	No	No	Sí	No
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?		X				X		

Información sobre los 4 últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados (más del 60% de mujeres)

	Procesos de selección y contratación en puestos feminizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Fecha	MARZO 2022		MARZO 2022		ABRIL 2022		JUNIO 2022	
	Puesto	GEROCULTOR A		GEROCULTOR A		GEROCULTOR A		GEROCULTOR A	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X
	Contenido no sexista	X		X		X		X	
	Contenido sexista		X		X		X		X
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos	X		X		X		X	
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								

	Total candidaturas recibidas	3		3		2		2	
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	1		1		1		1	
Prueba 1	ENTREVISTA	1		1		1		1	
Prueba 2									
	Personas contratadas	1		1		1		1	

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Dirección	Supervisora	Dirección	Supervisora	Dirección	Supervisora	Dirección	Supervisora
Personas responsables de la selección								
¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) C12 candidatura a través de contactos?	SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No
	X		X		X		X	

Información cualitativa

	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de cada departamento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menosrepresentado.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo de recursos humanos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsables de los departamentos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Equipo externo a la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Test psicotécnico	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	X
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	X	<input type="checkbox"/>
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	<input type="checkbox"/>	X
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	X
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	X	<input type="checkbox"/>
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	X

	Sí	No
Se seleccionan más hombres que mujeres	<input type="checkbox"/>	X
Se seleccionan más mujeres que hombres	X	<input type="checkbox"/>
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	<input type="checkbox"/>	X
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa	<input type="checkbox"/>	X
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	X	<input type="checkbox"/>
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	X	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	X	<input type="checkbox"/>
Se utiliza lenguaje no sexista	X	<input type="checkbox"/>

Promoción

Información cuantitativa

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	0				
En el año anterior	2	2	100%		
Hace dos años	1	1	100%		
Hace tres años	1	1	100%		
Hace cuatro años	0	0	0		

N° de personas que han ascendido por tipo de promociones	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Promoción sin cambio de categoría					
Promoción con cambio de categoría	4	4	100%		
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Promoción vinculada a dedicación exclusiva					
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar					
N° de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Por prueba objetiva					
Por antigüedad					
Por designación de la empresa	4	4	100%		

N° de personas que han ascendido por años trabajados en la empresa	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Hasta 5 años (incluidos)	2	2	50%		
A partir de 5 y hasta 10 años (incluidos)	1	1	25%		
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)					
Más de 15 años					
Más de 15 años	1	1	25%		
N° de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	1	1	25%		
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	1	1	25%		
Cuidado de personas mayores					
Cuidado de personas con discapacidad					
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes					

Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)								
CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha	OCT/2021		OCT/2021		MAYO/2021		MAYO/2020	
Puesto	SUPERVISORA		ENCARGADA		ENCARGADA		ENCARGADA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	1		1		1		1	
Personas que los solicitan								
Personas promocionadas	1		1		1		1	
Personas promocionadas con responsabilidad desde cuidado			1				1	
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación								
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	15		2		2		2	
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	15		2		2		2	
Media de edad de las personas promocionadas	40		40		40		40	

Información cualitativa

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	X	<input type="checkbox"/>
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	<input type="checkbox"/>	X
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	<input type="checkbox"/>	X
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	X	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	X
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	X	<input type="checkbox"/>
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.	<input type="checkbox"/>	X
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	<input type="checkbox"/>	X
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.	<input type="checkbox"/>	X

Formación

Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	48	47		1	
En el año anterior	57	56		1	
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona					
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo					
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo					
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicare el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN EL TRABAJO	7	6		1	
PLAN DE IGUALDAD COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LA EMPRESA	2	2		0	
FORMACIÓN AVANZADA EN MODELO DE ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA	49	47		2	
GESTIÓN FISCAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA	1	1		0	
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDENCIAS GERIÁTRICAS	1	1		0	
LA VENTA NO ES UN ACTO, ES UN PROCESO.	7	1		1	
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0				

Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	8	6		2	
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	2	2		0	
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	7	6		1	
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	0			0	
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	5	5		0	

Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	X	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	X
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	<input type="checkbox"/>	X
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	X	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input type="checkbox"/>	X

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

DESCRIPCIÓN y VALORACIÓN DE PUESTOS

Los puestos de trabajo definidos en RODRIGUEZ DE ANDOIN V, durante 2022 así como los pluses especiales para responsabilidad y exigencia (disponibilidad y objetivos) para las personas que los ostentan son los siguientes:

Descripción	Nº	NSC	PLUS.RES/COOR	PLUS DOMINGO	PLUS DISPONIBIL	PLUS OBJETIVO I	PLUS VEHÍCULOS
A.T.S. A.T.S.				-12,65			
Hombre	2	2	4304,04	27,5			
Mujer	1	2	4848,48	27,5			
ADMI./AUX. ADMII/AUX.							
Hombre							
Mujer	1	1			150		
ASIS.SOCI ASISTENTE SOCIAL							
Hombre	1	1					
Mujer	1	1					
ASIS.SOCIA ASISTENTA SOCIAL							
Hombre							
Mujer	2	2					
AUX.CLINIC AUX.CLINIC							
Hombre							
Mujer	20	26	400	7974,09	2718,35		
AUXILIAR AUXILIAR							
Hombre							
Mujer	1	1		499,16	1488,5		
ENC./GOBER ENC./GOBER							
Hombre							
Mujer	4	4	1163	1102,81	819		
ENC/GOBER ENC/GOBER							
Hombre							
Mujer	1	1		59,13			
ENCAR/GOB ENCAR/GOB							
Hombre							
Mujer	3	7	800	419,41	1719,38		
ENCAR/GOBE ENCAR/GOBE							
Hombre							
Mujer	1	1	713,11	545,91			
FISIO FISIO							
Hombre							
Mujer	1	1			1131		
GEROCULTO GEROCULTO							
Hombre							
Mujer	11	16	1200	3952,79	2187		
GEROCULTOR GEROCULTOR							
Hombre							
Mujer	24	39		3453,54	8143,5		
LIMP./LAVA LIMP./LAVA							
Hombre							
Mujer	1	1					
LIMP/AUX. LIMP/AUX.							
Hombre							
Mujer	1	1					
LIMPIADORA LIMPIADORA							
Hombre							
Mujer	6	6		1735,31			
LIMPIEZA LIMPIEZA							
Hombre							
Mujer	1	1		365,75			
OF.ADMIN OF.ADMIN							
Hombre							
Mujer	2	2	1200	11	1500	1000	
OFI.MANTEN OFI.MANTEN							
Hombre	1	1		46,75	5415		5500
Mujer							
PELUQUERA PELUQUERA							
Hombre							
Mujer	1	1			615,45		
PERS.NO CU PERS. NO CUALIFICADC							
Hombre							
Mujer	2	2		464,77	806		
PSICOLOGI PSICOLOGI							
Hombre							
Mujer	1	1					
RECEP/ADMI RECEP/ADMI							
Hombre							
Mujer	1	1					
SUPERVISOR SUPERVISOR							
Hombre							
Mujer	2	2	6750		1000		
TASOC TASOC							
Hombre							
Mujer	1	1					

Realizada la evaluación y valoración de los puestos de trabajo y el cruce de datos en base a las retribuciones segmentadas por mujeres y hombres, teniendo en cuenta

Las funciones y taras encomendadas

Las condiciones y requisitos educativos, profesionales y formativas

Los factores relacionados con el desempeño (responsabilidad y exigencia)

Las condiciones laborales

Se concluye que

No se ha detectado que existan trabajos de igual valor para puestos y funciones diferentes que conlleven a desigualdad retributiva por género.

Observación: en los puestos que forman parte de la estructura de toma de decisiones en la gestión de la residencia se ha detectado que no todos reciben un plus por concepto de responsabilidad y exigencia (objetivo) como es el caso de Psicóloga

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Como resultado de la auditoria retributiva se presenta una brecha salarial de **13,02%** y un porcentaje de mujeres de un **94%**, observando que la brecha se encuentra por debajo del 25% y que el porcentaje de mujeres responde a la naturaleza de la actividad, donde suele ser mayoritario el número de mujeres con la titulación requerida por lo que la empresa está altamente feminizada.

Los principales elementos detectados al segmentar son los siguientes

PUESTOS, RANGOS DE ANTIGÜEDAD,

No se ha detectado ninguna brecha salarial que tenga vinculación con puesto y antigüedad

PUESTOS Y RANGOS DE NUMERO DE HIJOS/AS, TIPO DE CONTRATO

No se ha detectado ninguna brecha salarial que tenga vinculación con puesto y número de hijos/as y tipo de contrato

NIVELES DE RESPONSABILIDAD Y NIVELES DE EXIGENCIA

Los niveles de responsabilidad y de exigencia, no reflejan brecha salarial, aunque en esta ocasión la razón principal es la ausencia de hombres en la mayoría de los puestos definidos mediante los pluses como de alta responsabilidad y exigencia.

Causa objetiva: el puesto de médico, al encontrarse en situación de subcontrata no computa para el presente informe y no ha sido considerado de responsabilidad ni exigencia en relación con la brecha salarial.

GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS PROFESIONALES

Es en el Grupo y Categoría profesional para el puesto de mantenimiento donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 100%.

Teniendo en cuenta que únicamente hay una persona con esta categoría "oficial de mantenimiento y grupo 8" y que es hombre, no se aprecia observación alguna.

Causa objetiva: comentada en el informe como brecha salarial de causa social, basada en la ausencia de mujeres en el mercado laboral para puestos técnicos de mantenimiento y además vinculación familiar con la propiedad.

CONCLUSIONES y POSIBLES CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL

No se ha detectado ninguna brecha salarial por encima de 25% que no sea la del puesto de mantenimiento con un 100%.

Únicamente se dispone de brecha salarial total de un 13,02%, No obstante, los diferentes casos segmentados responden a las siguientes causas

La organización tiene distribuidos las responsabilidades por puestos de toma de decisión en la gestión diaria que a fecha de hoy son mayoritariamente mujeres al margen de la figura del director-administrador

Dentro de la estructura y en las diferentes áreas se encuentran varios puestos con menor responsabilidad, exigencia académica o de experiencia y categoría profesional que lleva consigo menor retribución por convenio y que no suponen ningún impacto en la brecha salarial.

Hay que destacar además que los salarios más bajos se dan en los puestos de limpieza, que también son puestos únicamente cubiertos por mujeres.

No se ha detectado que se dé entre un hombre y una mujer con idénticas funciones, idénticas características de tipo de contrato, turno, antigüedad, responsabilidad, un distinto salario. Por tanto, no encontrando causa objetiva y razonable del porqué de una diferencia salarial a igual trabajo, no cabe entenderlo como brecha salarial discriminatoria por razón de género, tal es el caso del puesto de trabajadora social y de ATS que han sido cubiertos durante 2022 tanto por hombres como por mujeres

Observando la dificultad para cubrir los puestos sanitarios tanto de médico/a como de ATS, cumpliendo los requisitos de la concertación de la residencia, resulta clara la correlación positiva de las variables: disponibilidad de profesional, sexo del profesional y ratio de brecha salarial por tratarse de puestos de mayor retribución tanto por titulación y convenio como por los pluses de responsabilidad y exigibilidad implantados

La falta de hombre para la mayoría de los puestos de la residencia tiene un origen social, por lo que la brecha salarial actual no responde a discriminación por género.

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

La organización cuenta con diversas actuaciones relacionadas con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral como se han descrito en el presente diagnóstico.

Además, a través de la percepción directa nos encontramos con los siguientes resultados más relevante de valoración por parte de la plantilla

El 86,87% considera que se favorece en la Residencia el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

El 100% de las personas considera que la Residencia ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación, pero sólo un 6,67% sabe que estas medidas superan las establecidas por la ley un un 56% no sabe o no contesta

Un 73,33% si ve que la Residencia favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)

Destacar como mejora que la valoración del modo en que afectan a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamiento..., se haga por escrito.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La residencia dispone de mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta. A fecha de hoy no se han dado situaciones de acoso

En relación a los procedimientos y medidas de sensibilización, prevención, detección actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo de la residencia comentar que estos protocolos contemplan:

Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

Se ha verificado que los procedimientos de actuación respetan los siguientes principios:

Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.

Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

Diligencia y celeridad del procedimiento.

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Infrarrepresentación femenina

Como se ha revisado, tanto en el análisis cuantitativo como cualitativo y análisis de puestos no aplica la infrarrepresentación femenina salvo en las áreas sanitarias y de mantenimiento, con las iniciativas relacionadas en la selección de personal para sanitarios

Otras materias de análisis

Violencia de género

La residencia no realiza actuaciones o medidas en relación con la violencia de género.

No se ofrece información a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos.

No se realizan actuaciones o medidas de sensibilización en la materia que se realizan en la entidad.

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

No se realizan políticas específicas para que el lenguaje y las imágenes utilizadas sean incluyentes y no sexistas, sin embargo si lo ven así las personas trabajadoras como han reflejado las encuestas

Respecto a la comunicación interna, nuestra documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tablones de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y los canales utilizados no reflejan una comunicación no incluyente ni un lenguaje sexista, así como las imágenes (web, logo, fotografías, infografías...)

Seguridad, salud laboral y equipamientos

La residencia, dado el elevado número de mujeres y la tradición de este sector de trabajar siempre con mujeres SI incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia).

No se desagrega por sexos el informe de siniestralidad dado que todo son mujeres salvo 2 hombres

En relación a las instalaciones y recursos disponibles, todas ellas están de acuerdo a las necesidades específicas de mujeres: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc.

Relación de la empresa con su entorno

La residencia en relación al proceso de contratación deservicios y relación con personas y empresas proveedoras no incluye criterios o requisitos en materia de igualdad a la hora de seleccionarlos.

Opinión de la plantilla y de la dirección

SULTADO ENCUESTAS						BAJO					ALTO				
	1	2	3	4	NS/NC	1	2	3	4	NS/NC	1	2	3	4	NS/NC
En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.		4	10	1		0,00%	26,67%	66,67%	6,67%	0,00%					
La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad		3	7	5		0,00%	20,00%	46,67%	33,33%	0,00%					
La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.			7	8		0,00%	0,00%	46,67%	53,33%	0,00%					
La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.			4	1	10	0,00%	0,00%	26,67%	6,67%	40,00%					
La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.			2	13		0,00%	0,00%	13,33%	86,67%	0,00%					
A la hora de promocionar a puestos directivos la residencia ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres			4	7	4	0,00%	0,00%	26,67%	46,67%	16,00%					
El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre			4	10	1	0,00%	0,00%	26,67%	66,67%	4,00%					
La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres				13	2	0,00%	0,00%	0,00%	86,67%	8,00%					
Se favorece en la Residencia el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.				8	5	0,00%	0,00%	53,33%	33,33%	8,00%					
La Residencia ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.				11	4	0,00%	0,00%	73,33%	26,67%	0,00%					
La Residencia favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)					11	0,00%	0,00%	0,00%	73,33%	16,00%					
Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.				1	14	0,00%	0,00%	6,67%	0,00%	56,00%					
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.						0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%					
La Residencia ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo						0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%					

Se han realizado encuestas a las personas trabajadoras y a la dirección con perspectiva de género con un resultado generalizado que refleja de forma clara una opinión favorable sobre no discriminación y si actuaciones con perspectiva de género donde la mayor carencia es la formación en igualdad y corresponsabilidad y la contratación de hombre para el puesto de gerocultor

Como aspecto mejorable, destacar que hay un 26,67% de la plantilla que opina que la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres es de un 2 sobre 4. Y de estas un 20% opinan que la sensibilización y compromiso de la dirección con este tema es de 2 sobre 4.

CONCLUSIONES

Principales problemas y dificultades detectadas.

El único problema o dificultad detectado es la participación de las personas trabajadoras y su implicación con este plan de igualdad que probablemente responda a falta de información-formación sobre la importancia del mismo, dado que se ha visto como una obligación legal y no una apuesta al ser una organización altamente feminizada

Ámbitos prioritarios de actuación.

Formación-información al 100% de la plantilla
Selección de hombres para puesto de gerocultor

Aspectos relevantes

Sector altamente feminizado
Sector muy regulado (titulación requerida para los puestos)
Sector sujeto a Convenio Colectivo Sectorial de Bizkaia de Centros de la Tercera Edad
Contratos no indefinidos relacionados con las coberturas para reducción de jornada, bajas IT y vacaciones

Principales puntos fuertes

No hay brecha salarial por discriminación de género, sino que responde a causas sociales
La valoración de puestos no responde a temas relacionados con género
La mayoría de la plantilla, cuentan con una formación similar, agrupada en la categoría de grado de formación profesional.
La valoración de la facilidad para conciliar vida personal, laboral y familiar proveniente de encuesta de percepción directa es alta y se conoce los mecanismos para su solicitud
No hemos tenido ningún caso de violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo
La evolución de las altas y bajas en la plantilla sigue la tónica general de la composición de la misma
Un 73,33% si ve que la Residencia favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)

Propuestas de mejoras y medidas a incluir en el plan de igualdad

Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

En la impartición de la formación no se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos

La residencia en relación con el proceso de contratación de servicios y relación con personas y empresas proveedoras no incluye criterios o requisitos en materia de igualdad a la hora de seleccionarlos

La residencia no realiza actuaciones o medidas en relación con la violencia de género.

La reflexión de la valoración del modo en que afectan a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamiento..., debería hacerse por escrito.

Reducir la brecha salarial por debajo de 5%

Mantener un equilibrio de paridad dentro de las posibilidades para los puestos de mayor retribución como son médico/a, Enfermero/a, trabajadora/or social

Incorporar pluses de responsabilidad y exigibilidad para todas las personas que estén en puestos relacionados con el equipo de decisión en la gestión diaria de la residencia.

Mantener el procedimiento transparente para promoción interna

Promover la formación interna en aspectos relacionados con la corresponsabilidad entre hombres y mujeres

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género y acoso por razones de sexo

Promover e implantar acciones de formación y comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles

5.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

En relación a las conclusiones y situación de igualdad de la residencia obtenida en el Diagnóstico, se definen objetivos generales y objetivos específicos asociados a diferentes áreas de análisis.

OBJETIVOS GENERALES

1. El Plan de Igualdad persigue el cumplimiento de los siguientes objetivos generales:
2. Avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre la plantilla englobando su diversidad.
3. Promover el principio de igualdad garantizando las mismas oportunidades en el acceso al empleo y promoción interna.
4. Integrar la perspectiva de género en la gestión diaria.
5. Garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar a todas las personas trabajadoras.
6. Impulsar la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos.
7. Garantizar la igualdad de remuneración entre sexos por la prestación de un trabajo de igual valor.
8. Prevenir las conductas de acoso, sean éstas por razón de sexo, sexual, por cualquier otra causa discriminatoria.
9. Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género y acoso por razones de sexo.
10. Promover e implantar acciones de formación y comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El Plan de Igualdad persigue el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos distribuidos en los siguientes ámbitos.

Selección y contratación.

- Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones necesarias para que, en el futuro, haya una presencia más equilibrada de ambos sexos, teniendo siempre en cuenta el índice global de la empresa.

Clasificación profesional.

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

Promoción profesional

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción interna y ascenso, sobre la base de criterios objetivos, cuantificables públicos y transparentes y no discriminatorios.

Formación y sensibilización

- Concienciar y potenciar, a través de la formación en igualdad a todas las personas trabajadoras y directivas.
- Facilitar el acceso de las personas trabajadoras a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada sin condicionantes de género.

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

- Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos, mejorando nuestras actuaciones y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Seguridad salud laboral y equipamientos

- Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales incluidas las evaluaciones de riesgos psicosociales.
- Asegurar una buena gestión de la protección de la salud de las trabajadoras, especialmente en situación de embarazo y durante la lactancia natural.

Retribución y auditoria retributiva

- Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de mayor retribución.
- Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.

Infrarrepresentación masculina/femenina

- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Promover condiciones de trabajo que facilite un entorno libre de acoso sexual o por razón de sexo.

Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género

- Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así a dar mayor protección.

Comunicación inclusiva y no sexista

- Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

7.- MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, se describen las medidas evaluables para cada área de actuación, identificando para cada una de dichas medidas los objetivos que se pretenden alcanzar, los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, los indicadores de seguimiento y el plazo de ejecución, estableciendo de esta forma la prioridad de las actuaciones.

Selección y contratación	
Objetivo	Medidas
<p>Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones necesarias para que, en el futuro, haya una presencia más equilibrada de ambos sexos de forma gradual teniendo en cuenta el índice global de la empresa.</p>	<p>Desarrollar un protocolo de buenas prácticas para el proceso de selección y contratación.</p> <p>Uso de lenguaje no sexista en la publicación de ofertas de empleo, así como en el resto del proceso de selección (solicitudes, formularios, entrevista,...).</p> <p>Mejora en el proceso de entrevista: realizar mismas preguntas con independencia del género, evitar preguntas familiares/personales...</p> <p>En igualdad de condiciones de idoneidad seleccionar a la persona del sexo menos representado para cada puesto.</p> <p>Formación en igualdad de las personas que forman parte del proceso de selección y contratación.</p> <p>Realizar informe anual sobre la contratación en jornada parcial y presentarlo a la Comisión de igualdad para su valoración.</p>
Personas Destinatarias	Recursos
<p>Todas las personas</p> <p>Dirección y personal que forma parte</p>	<p>Personal, liberación de horas, web, portales empleo, formación externa (euros), formación interna (horas)</p>

del proceso de selección	
Responsable	Cronograma
Responsable de igualdad	Año 2023-2024-2025-2026
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> - Número y % total de procesos de selección realizados empleando protocolo de lenguaje no sexista. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. - Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. - Nº personas formadas en igualdad que forman parte del proceso de selección. - Informe realizado si/no - Informe presentado si/no 	

Clasificación profesional	
Objetivo	Medidas
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Revisar periódicamente la clasificación profesional para que continúe estando de forma adecuada las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
Personas Destinatarias	Recursos
Todas las personas	Asesoría externa, convenio y concertación (horas y euros)
Responsable	Cronograma
Responsable de igualdad	Año 2023-2024-2025-2026

Indicadores

- Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.

Promoción profesional

Objetivo	Medidas
<p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción interna y ascenso, sobre la base de criterios objetivos, cuantificables públicos y transparentes y no discriminatorios.</p>	<p>Redacción y aprobación de un documento-procedimiento que defina los criterios objetivos de promoción, en el que se tengan en cuenta criterios de igualdad de oportunidades.</p> <p>Antes de una nueva contratación, priorizar ocupar los puestos vacantes mediante promoción interna a igualdad de condiciones y/o aptitudes para el puesto.</p> <p>Publicar internamente las vacantes de puesto con requerimientos de cualificación.</p> <p>Fomentar la promoción profesional entre las personas trabajadoras, a través de la formación. Potenciar formación que favorezca la promoción interna.</p> <p>En igualdad de condiciones de idoneidad seleccionar a la persona del sexo menos representado.</p> <p>Respetando el porcentaje de la distribución de la empresa.</p> <p>Formación en igualdad de las personas que forman parte del proceso de promoción.</p>

<p>Personas Destinatarias</p> <p>Todas las personas</p>	<p>Recursos</p> <p>Formación, procedimientos, consultoría externa.</p>
<p>Responsable</p> <p>Dirección y responsable de igualdad</p>	<p>Cronograma</p> <p>Año 2023-2024-2025-2026</p>
<p style="text-align: center;">Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo. - N° y % de procesos de promoción realizados empleando los criterios del nuevo procedimiento de promoción interna. - N° y %, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. - N° de procesos de promoción en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia de género. - N° y %, desagregado por sexo, de personas efectivamente promocionadas. - N° y %, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. - N° personas formadas en igualdad que forman parte del proceso de promoción. 	

<p style="text-align: center;">Formación y Sensibilización</p>	
<p>Objetivo</p> <p>Concienciar y potenciar, a través de la formación en igualdad a todas las personas trabajadoras y directivas.</p>	<p>Medidas</p> <p>Facilitar formación general de sensibilización o el acceso a formación on-line para la igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres a todo el personal de la empresa.</p> <p>Solicitar a las entidades y/o personas formadoras que use lenguaje no sexista.</p>

	Incluir sistema de valoración de la formación recibida.
Personas Destinatarias	Recursos
Todas las personas	Herramientas formativas
Responsable	Cronograma
Dirección y responsable de igualdad	Año 2023-2024-2025-2026
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de propuestas formativas propuestas - % personas desagregado por sexo y puestos formadas en igualdad - Valoración de las personas de la formación recibida propuesta y recibida desagregada por sexo y puestos 	

Formación y Sensibilización	
Objetivo	Medidas
Facilitar el acceso de las personas trabajadoras a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada sin condicionantes de género.	<p>Facilitar la formación al personal: adaptación horarios, realizarla en jornada laboral dentro de lo posible según la actividad en el centro o devolver las horas de formación en descansos.</p> <p>Potenciar formación que favorezca la promoción interna y/o pueda ser socializada internamente por su valía.</p> <p>Garantizar que quienes se encuentren en IT, o disfrutando de permisos de conciliación, suspensión de contrato por riesgo de embarazo o lactancia o estén acogidas a permisos por V.G. puedan participar en las acciones formativas.</p>

Personas Destinatarias	Recursos
Todas las personas	Formación, procedimientos,
Responsable	Cronograma
Dirección y responsable de igualdad	Año 2023-2024-2025-2026
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> - Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. - Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. - Presupuesto en formación desagregada por sexo. - Nº de personas con permisos especiales para formación desagregado por sexo - Formación interna socializada por personas trabajadoras formadas externamente desagregado por sexo. - Nº de M/H que estando en alguna de esta situación se haya formado. 	

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
Objetivo	Medidas
<p>Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.</p> <p>Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos, mejorando nuestras actuaciones y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.</p>	<p>Difundir las medidas de conciliación al conjunto de la plantilla.</p> <p>Realizar una encuesta o sistema de sondeo estructurado para conocer las necesidades de conciliación del personal.</p> <p>Investigación de novedades en empresas similares en conciliación e incorporarlas a la residencia.</p> <p>Facilitar la flexibilización de horario de entrada y salida para acompañamiento de hijas/os menores de 12 años a centros de enseñanza obligatoria.</p>

	<p>Posibilitar cambio de turno a personas divorciadas en el caso de que la guarda legal de hijos/hijas menores de 12 años recaiga exclusivamente sobre ellas y para familias monomarentales y monoparentales.</p> <p>Establecer un permiso recuperado para acompañamiento a consultas de especialistas clínicos/médicos para hijos/hijas menores de edad que precisen tratamientos especializados.</p>
Personas Destinatarias	Recursos
Todas las personas	Canales de comunicación, portales digitales, artículos especializados
Responsable	Cronograma
Dirección y responsable de igualdad	Año 2023-2024-2025-2026
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> - Número de medidas propuestas y puestas en marcha. - Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. - Valoración de las personas trabajadoras del conocimiento de las medias de conciliación existentes. - Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. - Nº de solicitudes - Nº de concesiones 	

Seguridad y salud laboral y equipamientos	
Objetivo	Medidas
Introducir la perspectiva de género en	Incluir la dimensión de género en

<p>la evaluación de riesgos laborales.</p> <p>Asegurar una buena gestión de la protección de la salud de las trabajadoras, especialmente en situación de embarazo y durante la lactancia natural.</p>	<p>relación a la prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.</p> <p>Informar a la comisión de igualdad sobre la siniestralidad profesional desagregada por sexo.</p> <p>Elaborar un registro de absentismo laboral detallando si el origen es enfermedad común o laboral, incluyendo departamento, categoría profesional y presentarlo a la Comisión de Igualdad de forma anual para su valoración.</p>
Personas Destinatarias	Recursos
Todas las personas	Servicio Prevención Ajeno, hoja datos Excel, canal comunicación
Responsable	Cronograma
Dirección y responsable de igualdad	Año 2023
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> - Número de medidas propuestas y puestas en marcha. - Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género. - Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. - Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. - Registro absentismo realizado si/no 	

Retribución y auditoría retributiva	
Objetivo	Medidas
<p>Reducir la brecha salarial por debajo de 5%</p> <p>Mantener un equilibrio de paridad dentro de las posibilidades para los puestos de mayor retribución.</p> <p>Incorporar pluses de responsabilidad y exigibilidad para todas las personas que estén en puestos relacionados con el equipo de decisión en la gestión diaria de la residencia.</p>	<p>Actualizar los pluses para los puestos con responsabilidad y exigencia.</p> <p>En igualdad de condiciones de idoneidad seleccionar a la persona del sexo femenino para puestos de mayor retribución.</p> <p>Presentar a la Comisión de Igualdad informe retributivo anual para su valoración.</p> <p>Analizar las funciones y tareas de cada puesto para determinar el grado de responsabilidad y presentarlo a la comisión de igualdad para su valoración.</p> <p>Fomentar la contratación a jornada completa.</p>
Personas Destinatarias	Recursos
Todas las personas	Euros, selección y contratación
Responsable	Cronograma

Dirección y responsable de igualdad	Año 2023-2024-2025-2026
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> - Brecha salarial normalizada. - Verificar si se ha realizado la redefinición de pluses de responsabilidad y exigencia y número de mujeres y hombres que los perciben. - Informe retributivo presentado si/no - Análisis grado responsabilidad realizado si/no - N° de contrataciones a jornada completa realizadas en el año y N° a jornada parcial, desglosadas por sexo. 	

Infrarrepresentación masculina/femenina	
Objetivo	Medidas
Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa y en especial en puestos de gerocultor/a, mantenimiento, médico, Due.	Establecer colaboraciones con entidades de formación especializada para la selección de candidatos para puesto de gerocultor.
Personas Destinatarias	Recursos
Candidatos para puestos de trabajo	selección y contratación
Responsable	Cronograma
Dirección y responsable de igualdad	Año 2023-
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> - % hombres para puestos de gerocultor - N° candidatos recibidos desagregados por sexo para puestos de gernocultor/a 	

- N° de solicitudes por sexo
- N° de contrataciones

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	Medidas
Promover condiciones de trabajo que facilite un entorno libre de acoso sexual o por razón de sexo.	<p>Realizar actuaciones de información y concienciación sobre el respeto e igualdad en el trato hacia todas las personas, así como del contenido y procedimiento establecido en el protocolo, a nuevas incorporaciones y como recordatorio al personal formado.</p> <p>Dar a conocer los recursos disponibles para hacer frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Redactar procedimiento bajo ley 2/2023 de protección al informante.</p>
Personas Destinatarias	Recursos
Todas las personas	Ley 2/2023, web, canal comunicación
Responsable	Cronograma
Dirección y responsable de igualdad	Año 2023
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la elaboración o no del documento previsto. - Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. - N° personas trabajadoras que comunican ser víctimas de situación de acoso, desagregado por sexo. 	

Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género

<p style="text-align: center;">Objetivo</p> <p>Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así a dar mayor protección.</p>	<p style="text-align: center;">Medidas</p> <p>Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.</p> <p>Investigar en el sector y otras organizaciones iniciativas que superan las legales para incorporarlas a la residencia.</p> <p>La empresa abonará una compensación económica, (400 euros en un sólo pago) a trabajadoras que se encuentren en reducción de jornada por violencia de género.</p>
<p style="text-align: center;">Personas Destinatarias</p> <p>Todas las personas</p>	<p style="text-align: center;">Recursos</p> <p>Portales internet, formación, observatorio, buenas prácticas</p>
<p style="text-align: center;">Responsable</p> <p>Dirección y responsable de igualdad</p>	<p style="text-align: center;">Cronograma</p> <p>Año 2023</p>
<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificar la elaboración o no del documento revisado. - Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se acompaña, asesora... desde la residencia. - Nº de iniciativas nuevas que incorporamos y superan las legales. - Nº de compensaciones. 	

<p>Comunicación inclusiva y no sexista</p>	
<p style="text-align: center;">Objetivo</p> <p>Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.</p>	<p style="text-align: center;">Medidas</p> <p>Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no</p>

	sexista e inclusivo. Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
Personas Destinatarias Todas las personas	Recursos Medios de comunicación y publicación
Responsable Dirección y responsable de igualdad	Cronograma Año 2023
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> - Número de publicaciones revisadas y actualizadas. - Número y tipo de cambios realizados. - Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados. 	

ISO 9001

SGS

7.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación creada 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 realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la Residencias Rodriguez de Andoin V (Etxeder) y estará compuesta por las siguientes personas:

En representación de la empresa:

- Silvia Rodriguez Honorato, 70862511V, Responsable de Calidad
- Iciar Aurora Aparicio Antolín, 78875206H, Administración

En representación de las personas trabajadoras por:

- Vanesa Alviz Izquierdo, 78907774H, Psicóloga
- Nerea Benitez Corzo, 44974545T, Encargada

Destacar que si durante el periodo de vigencia e implantación del presente plan de igualdad, la residencia celebrara elecciones sindicales, las personas llamadas a formar comité de empresa desplazarán a las componentes que formen parte de esta comisión de representación de la plantilla y que hasta ese momento la comisión de seguimiento convocará a la FSS-CCOO de Euskadi para su participación en las evaluaciones del Plan de Igualdad

El Comité podrá reclamar informes, asesoría o participación no vinculante a entidades, organismos y personas externas a la entidad para la toma de decisiones o aplicación ejecutiva de medidas dentro del radio de acción del Plan de Igualdad.

Los integrantes del presente órgano formarán parte del mismo mientras dure su relación laboral con la entidad, salvo que se convoquen elecciones sindicales o causen baja voluntaria en dicho órgano.

Las vacantes que se produzcan en el seno del comité se cubrirán en un plazo máximo de 3 meses.

Las funciones y obligaciones que llevará a cabo el Comité serán las siguientes:

- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa promoviendo su implantación. Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres cuando así lo exijan los resultados de los controles y seguimientos realizados.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad conforme a la planificación incorporada en el mismo:
- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- Recopilar todos los indicadores e hitos necesarios para poder realizar la evaluación de implantación del Plan de Igualdad.
- Controlar y evaluar las medidas necesarias para alcanzar los objetivos marcados en el Plan.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres, asesorando al equipo Directivo.
- Reunirse una vez al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

La Comisión se reunirá anualmente con carácter ordinario a contar desde la firma del Plan; pudiéndose reunir con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Dichas reuniones de carácter extraordinario se celebrará dentro de un plazo máximo de 20 días naturales a contar desde la fecha de la recepción de la comunicación.

Medios y Recursos

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la Residencia se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular: Lugar adecuado para celebrar las reuniones, Material preciso para ello. Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras si fuera el caso

La empresa estima un presupuesto anual de 1.500€, para cada uno de los años de vigencia del plan, a distribuir conforme a las necesidades surgidas en cada uno de los periodos entre las siguientes partidas.

Acceso y selección.

Contratación.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción profesional.

Condiciones de trabajo.

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

Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Comunicación.

Estos recursos contemplan las principales medidas cuyas partidas principales serán: consultoría externa, horas internas, reuniones semestrales, formación anual, edición, comunicación, así como otros extraordinarios

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

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas de plantilla y miembros de la Comisión, en caso de ser necesarios.

En su caso, las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de las personas trabajadoras

8.- EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la Residencia Rodriguez de Andoin V, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento y revisión es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas. Se realizará regularmente de manera programada, verificando que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan, detectando posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución, y realizando su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Tras cada seguimiento se realizará un informe de seguimiento que incluyan análisis y valoración de la ejecución de las acciones, así como propuestas de modificación o mejora si fuera necesario.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

La fase de evaluación es la que permita analizar el desarrollo del plan en su conjunto, realizando una valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la Residencia

En cada evaluación se redactará un informe de evaluación que incluyan análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. En el informe de desarrollará el análisis y valoración de tres ejes principales: resultados, proceso e impacto.

La evaluación del plan es la fase que cierra el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad y la base sobre que la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida y formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

9.- CALENDARIO DE ACTUACIONES

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizarán Seguimientos anuales (cada año desde la entrada en vigor del Plan); y se realizarán dos evaluaciones, una evaluación intermedia (a los 2 años de entrada en vigor del plan) y una evaluación final (dos-tres meses después de la finalización de su vigencia).

En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados de los seguimientos junto a resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

	Julio 2024	Julio 2025	Julio 2026	Septiembre 2027
Seguimiento y revisión del Plan Igualdad y cada una de las medidas y objetivos				
Evaluación del Plan de Igualdad y cada una de las medidas y objetivos		<i>Evaluación intermedia</i>		<i>Evaluación final</i>

- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la organización: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

10.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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 organización.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del RD 901/2020.
- 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

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas siguiendo los pasos:

En reunión de seguimiento tanto ordinaria como extraordinaria se presentarán las modificaciones, causa y consecuencia para que la comisión de seguimiento y la comisión negociadora las actualice y apruebe

Una vez aprobadas quedará constancia de ellas en el acta de seguimiento correspondiente

El plan de igualdad será identificado con nueva fecha y estado de revisión

Se realizará las acciones formativas e informativas necesarias para la comunicación de las modificaciones con el fin de que se garantice su implantación

Se actualizará donde se encuentre publicado (web...)

