

**RESIDENCIA  
SAN JUAN DE DIOS**



**ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS**

**PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES ENTRE  
HOMBRES Y MUJERES  
2022-2026**



# **iNDiCE**

---

Presentación y contexto de la **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS**

Partes suscriptoras del I Plan de Igualdad

Ámbito personal, territorial y temporal

Conclusiones diagnóstico de situación

Objetivos del I Plan de Igualdad

Áreas de Intervención. Medidas de igualdad

Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad

Procedimiento de modificación del I Plan de Igualdad

Cronograma. Planificación implantación de medidas

# **ANEXOS**

---

Anexo I: Compromiso de la Dirección

Anexo II: Marco Jurídico Aplicable

Anexo III: Conceptos Clave

## 1. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO DE RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS

### DATOS DE LA EMPRESA

Razón social	RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS GRANADA
NIF	R 1800165A
Domicilio social	C/ CONVALECENCIA,3 CP 18010 GRANADA
Forma jurídica	ENTIDAD RELIGIOSA DE LA IGLESIA CATÓLICA



### RESPONSABLE DE LA ENTIDAD

Nombre	JOSE LUIS CASTELLAR FERNÁNDEZ
Cargo	GERENTE

### RESPONSABLE DE IGUALDAD

Nombre	ANA GARCÍA AVILÉS
Cargo	DIRECTORA DE PERSONAS Y VALORES
e-mail	<a href="mailto:anamaria.garciaa@sjd.es">anamaria.garciaa@sjd.es</a>

### ACTIVIDAD

Sector Actividad	SERVICIOS DE ATENCION A PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCION Y AUTONOMIA PERSONAL
CNAE	8812
Descripción de la actividad	RESIDENCIA DE MAYORES
Convenio de aplicación	VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes
Dispersión geográfica	GRANADA

### DIMENSIÓN

Personas Trabajadoras	Mujeres	54	Hombres	17	Total	71
Centros de trabajo	GRANADA (1)					

### ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de RRHH	No					
Certificados de igualdad	CERTIFICADO ACSA					
RLPT (UGT)	Mujeres	2	Hombres	1	Total	3

La elaboración de este **I Plan de Igualdad** se ha basado en una metodología participativa, contando con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por una representación de la empresa y de la representación de las trabajadoras y los trabajadores de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS GRANADA**, así como toda la plantilla que ha querido participar en la fase de diagnóstico, a través de los cuestionarios de diagnóstico. El proceso de intervención se ha articulado mediante reuniones de trabajo presencial orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del presente Plan de Igualdad. Para ello estamos siguiendo estas fases:

#### Fase 1. Compromiso de la dirección y constitución de la Comisión de Igualdad

- Compromiso de la Dirección. Comunicación de la apertura de negociación y materias objeto de la misma. 14/02/2022
- Constitución de la nueva Comisión Negociadora y establecimiento del plan de negociación. Adopción de acuerdos. 14/02/2022

#### Fase 2. Elaboración del diagnóstico de igualdad

- Recogida de información y análisis de la situación de la empresa. |
- Identificación de situaciones de desigualdad o discriminación
- Formulación de propuestas de mejora.

#### Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan de igualdad

- Definición de objetivos.
- Establecimiento de medidas evaluables y cronograma.
- Registro del Plan de igualdad.

#### Fase 4. Ejecución y Seguimiento del Plan de igualdad

- Implantación de las acciones previstas. 2022-2026
- Seguimiento del desarrollo y resultados de las medidas del Plan de Igualdad.  
Anual

#### Fase 5. Evaluación

- Análisis de los resultados y del grado de consecución de los objetivos fijados.
- Identificación de aspectos a mejorar y de las futuras medidas.

El **I PLAN DE IGUALDAD DE RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS 2022-2026**, tiene como objetivo fundamental trabajar en la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos que desarrolle nuestra empresa. Se valoran en su justa medida las habilidades y competencias de las personas trabajadoras, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias, así como seguir avanzando en la elaboración del diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen basados en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 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 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 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. De acuerdo a la legislación vigente el desarrollo e implantación de nuestro Plan tiene carácter obligatorio, de acuerdo al número de trabajadores/as de nuestra plantilla.*

Entendemos por PLAN DE IGUALDAD, un conjunto de medidas encaminadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de género de forma transversal en toda nuestra entidad, hasta alcanzar una Igualdad real entre ambos sexos. Estas medidas son planteadas partiendo de un diagnóstico de impacto de género realizado en base a un conjunto de datos cuantitativos y cualitativos aportados por **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS**, que nos brinda una visión global de la situación en esta materia.

Este I Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su continuo compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre géneros deben implicarse. Debe ser un trabajo conjunto entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta siempre que la Igualdad de Oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad organizativa.

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL I PLAN DE IGUALDAD

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a **D. José Luis Castellar Fernández**, representante legal de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS**. Firma su compromiso con fecha 14 de febrero de 2022. Se adjunta como anexo I al presente Plan de Igualdad.

La elaboración de este **I Plan de Igualdad** ha contado con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por la representación de la empresa y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS**. El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo presencial orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del Plan de Igualdad. El presente **I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS**, se suscribe, por tanto, por ambas partes, por una parte, la representación de la empresa de la empresa, y por la parte social, por la representación de las trabajadoras y trabajadores, dando conformidad al *artículo 5.2 del R.D. 901/2020*.

La Comisión Negociadora la conforman:

**En representación de la empresa por:**

- Ana Castillo Batrés,
- Antonio Rueda Taboada,

**En representación de la plantilla por:**

- Jesús Ruiz Guillén, (UGT)
- Carmen Jiménez Grimaltos, (UGT)

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre presidente, de entre sus integrantes, Jesús Ruiz Guillén y secretaria a Carmen Jiménez Grimaltos. Estos nombramientos cumplirán un periodo de un año.

El acta de constitución de la nueva Comisión Negociadora se adjunta como Anexo II del presente informe.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente I Plan de Igualdad de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS**.

Para un funcionamiento óptimo de la Comisión Negociadora se hizo necesaria la impartición de la Acción Formativa Sensibilización en Planes de Igualdad dirigida a todos/as los responsables de las áreas de nuestra organización.

A continuación, se deja reflejado el programa formativo:

## Políticas de Igualdad. Sensibilización en Género



### OBJETIVOS:

- Incorporar en la visión de las personas participantes en el curso las nociones básicas sobre las que se asientan las políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, familiar y social.
- Animar a la reflexión sobre la desigualdad de género en la sociedad, consiguiendo la sensibilización necesaria como para que esa reflexión pueda trasladarse a otros ámbitos de la vida social, profesional o familiar.
- Conocer las herramientas necesarias para poner en marcha el Plan de igualdad de RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS.



### CONTENIDOS:

#### MÓDULO 1. INTRODUCCIÓN HISTORICA Y LEGISLACIÓN

- Antecedentes históricos de la Igualdad de trato y la no discriminación
- Conocimiento de los puntos más importantes del marco jurídico aplicable

#### MÓDULO 2. PLANES DE IGUALDAD

- ¿Qué es un Plan de Igualdad? Fases del plan de Igualdad. Competencias de la comisión de Igualdad.
- Ejes de Intervención:
  - ✓ Empleo y Contratación
  - ✓ Promoción Interna
  - ✓ Formación Interna
  - ✓ Política Salarial
  - ✓ Conciliación laboral, familiar y personal
  - ✓ Infrarrepresentación Femenina
  - ✓ Acoso sexual
  - ✓ Salud Laboral
  - ✓ Lenguaje No Excluyente
  - ✓ Violencia de Género
  - ✓ Responsabilidad Social Empresarial
- Ejes y medidas Transversales: Comunicación, Formación y Evaluación
- Beneficios y ventajas en el valor de la Igualdad, como eje para el desarrollo social

#### MÓDULO 3. PROCESO DE SOCIALIZACIÓN. SISTEMA SEXO-GÉNERO

- Diferencia sexo y género
- Roles y estereotipos de género
- Espacio Público y Privado
- Proceso y agentes de socialización
- El lenguaje, expresión y vehículo de la desigualdad

Según el *Art 6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*, la Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades ha tenido siguientes competencias:

- a. Impulso de la implantación del I Plan de Igualdad en **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS**.
- b. Negociación y elaboración del diagnóstico de género, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán nuestro plan de igualdad.
- c. Elaboración del presente informe basados en los resultados del diagnóstico.
- d. 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.
- e. 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.
- f. 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.

Las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la *Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos de Carácter Personal y el Reglamento 679/2016* y demás disposiciones en materia de Seguridad en la Información.

Para facilitar la comunicación entre la plantilla y la Comisión, la Dirección de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS** ha habilitado los medios necesarios.

La Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS** estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional. Una vez validado el presente I Plan la Comisión de Negociación pasará a ser la Comisión de seguimiento y evaluación tal y como se indica en el punto 7 del presente informe.

### 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

#### Personal

Este Plan de Igualdad afecta a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos en **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS** y personal proveniente de ETT, en el caso que fuera necesaria su contratación.

#### Territorial: PROVINCIAL

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de Granada de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS** y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

#### Temporal

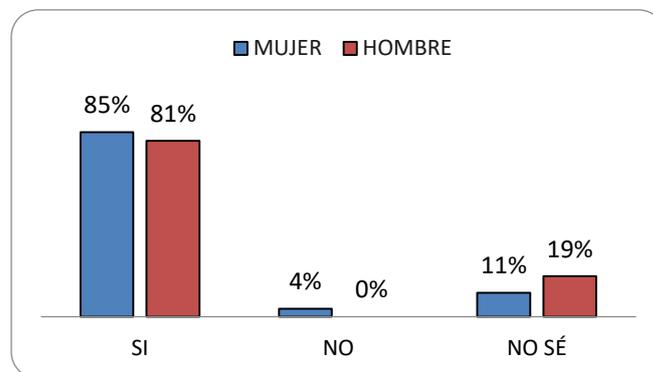
El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá el plazo de 4 años de vigencia (2022-2026) para la consecución de los objetivos, a contar desde su firma el día **2 de diciembre de 2022 al 1 de diciembre de 2026**.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo II Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora paritaria formada por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa.

## 4. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para poner en práctica este I Plan de Igualdad debimos conocer previamente la realidad interna actual en lo que se refiere a la participación y representación de hombres y mujeres en la empresa, concretada en datos cuantitativos y cualitativos. Para ello hemos realizado un análisis y diagnóstico específico de situación de la organización, con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas para seguir trabajando en la misma línea en materia de igualdad. En esta fase de diagnóstico inicial de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS** se han analizado las características de la empresa y de la plantilla, realizando un análisis de los reglamentos internos, así como de los recursos a disposición de esta, situación de convenio colectivo propio que regula la actividad, al igual que las características referentes a la plantilla (edad, sexo, salario, puestos, formación, antigüedad, tipo de contrato, entre otros). También se han detectado las necesidades de la plantilla, a través de los cuestionarios realizados y del establecimiento de canales de comunicación fluidos. La participación de la plantilla finalmente ha sido del 88%. Los resultados se han analizado en el informe de diagnóstico.

Entre todas las preguntas realizadas, analizamos los resultados arrojados por la pregunta: *¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS?*



Predominio del “sí” entre mujeres y hombres a la hora de contestar si se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS** Hasta un 85% de los hombres contestaron de forma afirmativa, como también hizo el 81% de las trabajadoras. A la hora de contestar no, cabe destacar que sólo el 4% de las mujeres encuestadas opinan que no se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Ninguno de los hombres encuestados respondió de forma negativa. Un pequeño porcentaje de las personas encuestadas no sabía o no quería contestar a esta pregunta (Un 11% de las trabajadoras encuestadas y el 12% de ellos).

Los datos utilizados para la realización del informe de diagnóstico de género se corresponden con la situación de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS** durante el año 2021. El Informe de Diagnóstico es validado por la Comisión Negociadora de Igualdad. Es un documento independiente debido a la amplitud de su contenido y la confidencialidad en ciertos datos analizados. A continuación, se refleja un resumen que refleja los principales resultados del diagnóstico y en lo que nos basamos para el diseño, desarrollo e implantación del presente Plan de Igualdad.

Por otro lado, se han tenido en cuenta en el análisis las siguientes áreas:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación Interna
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones. Auditoría Salarial.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación. Lenguaje inclusivo.
- Prevención de Riesgos Laborales
- Violencia de Género
- Responsabilidad Social Corporativa

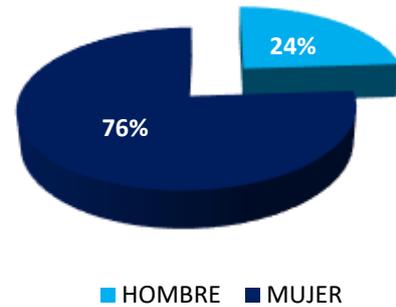
Se procedió al análisis de los mismos desde la perspectiva de género, utilizando varias herramientas:



Cada Indicador analizado en el informe de diagnóstico de género, esta desagregado por sexo para poder describir la situación real de mujeres y hombres dentro de nuestra organización.

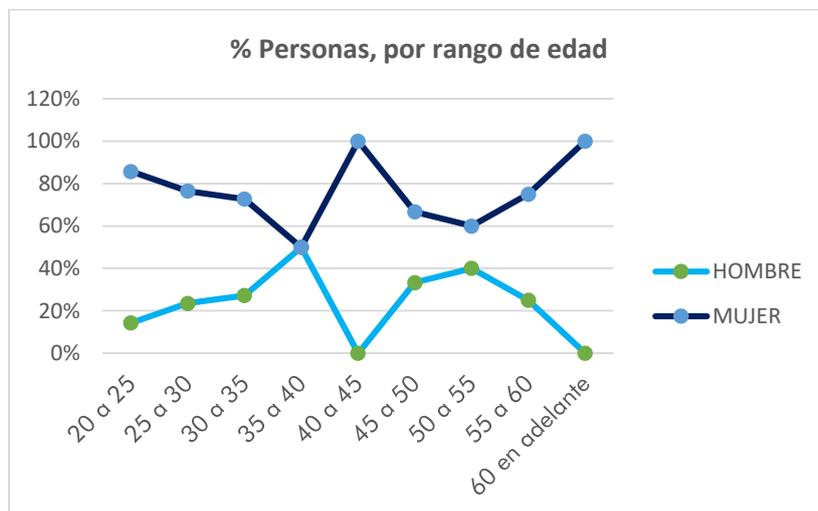
La distribución por sexo de la plantilla es un indicador básico, nos ofreció una primera panorámica de la situación global del perfil de la plantilla. Este indicador nos permite analizar la evolución que ha experimentado en la incorporación de mujeres y hombres en nuestra plantilla y orientarnos en las fortalezas y debilidades para integrar la igualdad de oportunidades. Al comenzar con el análisis de los datos estadísticos de la plantilla, nos encontramos con una empresa que no está equilibrada en cuanto a paridad, en este caso es ligeramente feminizada. Según la **Ley Orgánica 3/2007**, donde a los efectos, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

SEXO	PLANTILLA	
HOMBRE	17	24%
MUJER	54	76%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>



**Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad.**

Rango de edad	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
Menos de 20	0	0%	0	0%	0	0%
20 a 25	2	14%	12	86%	14	20%
25 a 30	4	24%	13	76%	17	24%
30 a 35	3	27%	8	73%	11	16%
35 a 40	3	50%	3	50%	6	8%
40 a 45	0	0%	3	100%	3	4%
45 a 50	2	33%	4	67%	6	8%
50 a 55	2	40%	3	60%	5	7%
55 a 60	1	25%	3	75%	4	6%
60 o más	0	0%	5	100%	5	7%



**RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS** se distingue por contar con una plantilla con media de edad de 36 años, siendo ésta igual tanto para hombres como para mujeres.

La franja de edad donde se concentra en mayor número de hombres y mujeres es la de 25 a 30 años, con un 24% del total de la plantilla. En este tramo de edad, el 24% corresponde a los hombres y un 76% en las mujeres.

Cabe destacar, que el 72% de la plantilla se encuentra situada en el intervalo entre los 20 y los 45 años. En este espacio de tiempo, se incrementa la solicitud de medidas de conciliación, que serán analizadas más adelante en el presente informe.

El grueso de la plantilla (60%) se encuentra entre los 20 y 35 años, mientras que el resto se reparta muy equitativamente entre el resto de intervalos.

Ninguna persona en **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS** tiene menos de 20 años.

La edad suele estar asociada a la antigüedad en la organización, aunque no siempre una plantilla considerada joven por edad, tiene que ser inexperta. A continuación, procedemos al análisis de estos datos.

### Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación a la antigüedad.

Antigüedad	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
0 a 1 año	6	18%	28	82%	34	48%
1 a 3 años	4	25%	12	75%	16	23%
3 a 5 años	0	0%	1	100%	1	2%
5 a 10 años	2	67%	1	33%	3	4%
de 10 a 15 años	0	0%	4	100%	4	6%
más de 15	5	38%	8	62%	13	18%

Este indicador de antigüedad nos muestra el grado de estabilidad y en qué medida se facilita la permanencia de las mujeres con la aplicación de las políticas de conciliación.

Tal y como podemos observar el 71% de la plantilla tiene una antigüedad de 3 años o menos: los porcentajes de mujeres en estos intervalos son proporcionales a la representación de las mismas en la plantilla. Solamente un 12% de la plantilla de RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS tiene una antigüedad de entre 3 y 15 años.

Llama la atención, que el porcentaje de plantilla con más de 15 años en la empresa se eleve hasta el 18%; aunque este intervalo esté representado mayoritariamente por mujeres, el % de hombres es superior proporcionalmente a la representación de los mismos en la plantilla.

### Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación al tipo de contratación

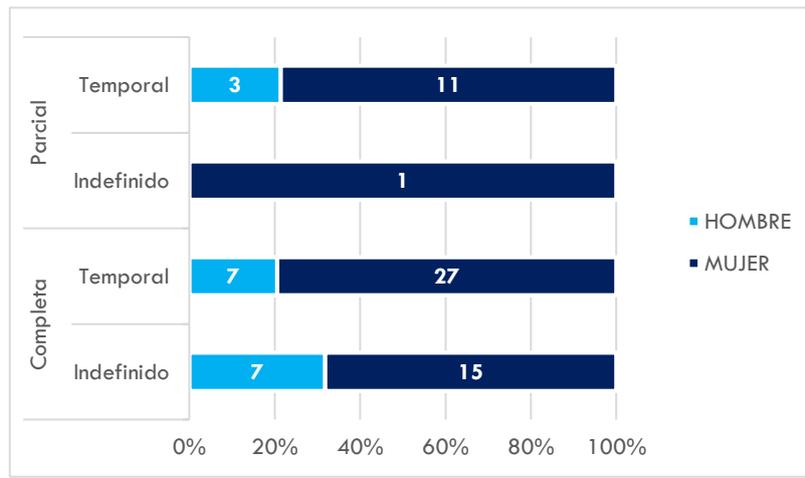
	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
<b>Completa</b>	14	25%	42	75%	56	79%
Indefinido	7	32%	15	68%	22	31%
Temporal	7	21%	27	79%	34	48%
<b>Parcial</b>	3	25%	12	75%	15	21%
Indefinido	0	0%	1	100%	1	2%
Temporal	3	21%	11	79%	14	19%

Si atendemos al tipo de jornada, el porcentaje de contratos a jornada completa (79%) es muy superior al de jornada parcial (21%). En cuanto al reparto de los mismos entre ambos sexos, podemos comentar que tanto los contratos a jornada parcial como a jornada completa, se reparten de forma proporcional a la representación de la plantilla.

El contrato predominante en la plantilla es el temporal a jornada completa, representando el 48% de los contratos. El menos predominante es el indefinido a jornada parcial, siendo éste del 2%.

	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
<b>Indefinido</b>	7	30%	16	70%	23	32%
<b>Temporal</b>	10	21%	38	79%	48	68%

Atendiendo a la temporalidad, podemos observar cómo existe un claro predominio del contrato temporal sobre el indefinido. Igual que anteriormente, el reparto de ambos tipos de contrato entre hombres y mujeres es proporcional a la composición de la plantilla.



### Distribución desagregada por sexo por clasificación profesional.

Analizando el porcentaje de mujeres por categoría profesional obtenemos los siguientes resultados:

PUESTOS	Hombre		Mujer		ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
T.C.A.E / AUX. ENFERMERÍA	5	17%	25	83%	FEMINIZADO
LIMPIEZA	0	0%	5	100%	FEMINIZADO
TITULACIÓN SUPERIOR	2	67%	1	33%	MASCULINIZADO
CONSERJERÍA / RECEPCIÓN	2	40%	3	60%	NEUTRO
TRABAJADOR/A SOCIAL	0	0%	1	100%	FEMINIZADO
TERAPEUTA OCUPACIONAL	0	0%	2	100%	FEMINIZADO
FISIOTERAPEUTA	0	0%	2	100%	FEMINIZADO
MANTENIMIENTO / OFICIOS	1	100%	0	0%	MASCULINIZADO
TITULACIÓN MEDIA	1	50%	1	50%	NEUTRO
AUXILIAR OFICIOS VARIOS	1	100%	0	0%	MASCULINIZADO
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	0	0%	2	100%	FEMINIZADO
ENFERMERO/A	4	25%	12	75%	FEMINIZADO
ADMINISTRATIVO/A	1	100%	0	0%	MASCULINIZADO
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>24%</b>	<b>54</b>	<b>76%</b>	<b>FEMINIZADO</b>

Dentro de la distribución por puestos de trabajo podemos observar que, de los 13 puestos de la empresa, 4 están masculinizados y 7 feminizados, lo que supondría que el 54% de los puestos están feminizados. Prácticamente todos los puestos que se encuentran masculinizados o feminizados, lo ocupan hombres o mujeres en exclusiva.

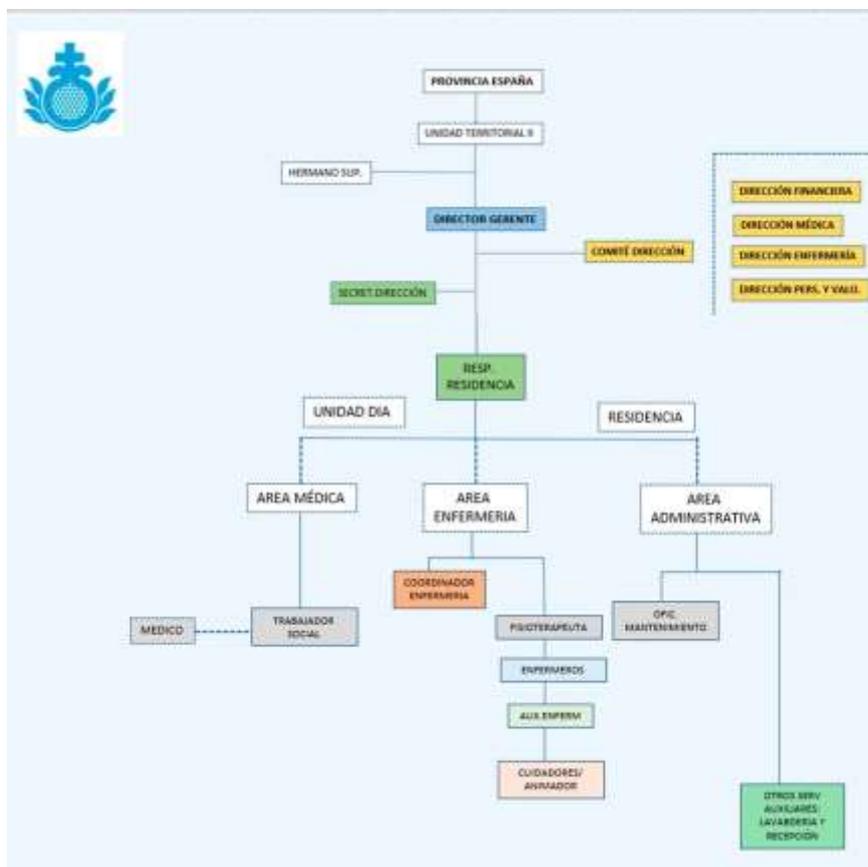
Los únicos puestos que realizan tanto hombres como mujeres en la empresa, son los dos neutros y los puestos de enfermería y auxiliar de enfermería (ambos feminizados)

**Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)**

Dentro de la distribución por nivel de responsabilidad podemos observar que mientras que en el grueso de la plantilla se mantiene la proporcionalidad de la representación de la misma, a la hora de observar el porcentaje en los puestos de responsabilidad, éstos bajan en el caso de la mujer.

Sexo	Órganos de dirección	%	Mandos intermedios	%	Resto de la plantilla	%	Total	%
Hombres	2	67%	2	33%	13	21%	17	24%
Mujeres	1	33%	4	67%	49	79%	54	76%
Total	3	100%	6	100%	62	100%	71	100%

En mandos intermedios baja ligeramente la representación de la plantilla, mientras que, en el caso de los puestos de dirección, no solo baja, sino que se ve superada en porcentaje por los hombres. A continuación, podemos ver el organigrama de la Residencia:



### Nivel de formación por sexo.

No podemos estudiar el nivel formativo de la plantilla según su género puesto que no contamos con los datos necesarios para su realización. Sí podemos constatar que las personas que componen la plantilla poseen los estudios mínimos necesarios para el puesto que desempeñan en la empresa.

### Resultados Auditoría Salarial. Análisis del Registro Retributivo.

En diciembre de 2021, la consultora externa realiza una auditoría retributiva, con el objetivo de revisión de los salarios por grupos profesionales y puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial detectada. En el informe de auditoría retributiva con perspectiva de género se analiza el valor de los puestos, desde los recursos que se tienen que movilizar para aportar al flujo de trabajo. La puesta en marcha de esos recursos, es la clave para establecer los criterios de retribución de los equipos. Esto implica que los sistemas de retribución no solo se deben definir por igualdad de funciones y responsabilidad, sino también por el esfuerzo que tienen que hacer para realizar sus funciones, sin importar el sexo de la persona que está ocupando ese puesto.

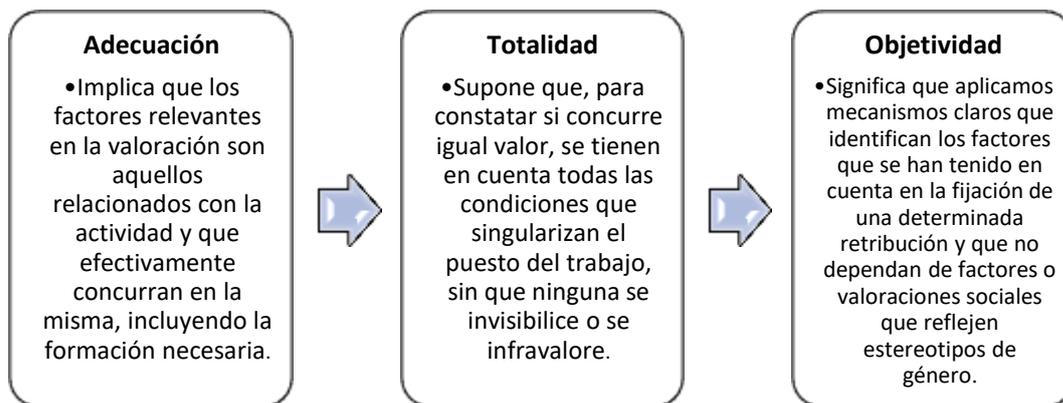
El valor ya no está en lo que se hace y en la posición de responsabilidad que se tiene, sino en la preparación y en lo que se tiene que hacer para sumar a las actividades claves del negocio, ya que la aportación está presente desde todos los puestos de la organización. El procedimiento que seguimos para realizar el informe de auditoría salarial ha sido el siguiente:

- Revisión de la información necesaria para realizar los análisis oportunos referentes a los datos internos:
  - Informe de Diagnóstico de Género 2021.
  - Convenio Colectivo de aplicación.
  - Registro Retributivo anual 2021
  - Nóminas
  - Fichas descripción de puestos de trabajo.
  - Organigrama.
- La evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- Comunicación bidireccional durante todo el proceso de Auditoría, enfocada a solicitar información adicional o nuevos requerimientos a la Comisión Negociadora de Igualdad, necesarios para la realización del informe y la obtención de conclusiones.
- Desarrollo y análisis de matrices que permitan tener una visión objetiva de los departamentos de la organización.
- Redacción del informe donde se manifiestan las diferentes conclusiones alcanzadas tras el análisis de los datos y entrega a la Comisión. Digitalización de los resultados obtenidos de forma que sea una herramienta alineada con el I Plan de Igualdad para equilibrar los salarios entre hombres y mujeres de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS.**

- Revisión de los resultados con la Comisión Negociadora de Igualdad y aprobación del Plan de Acción diseñado.

El gran reto para prevenir y evitar la discriminación retributiva por razón de sexo es la adecuada identificación de la discriminación indirecta causada por una incorrecta valoración de los puestos de trabajo. Esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración se han considerado de manera objetiva y vinculada con el desarrollo de la actividad laboral de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS**. La valoración se refiere a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS**. Su cometido básico es identificar, comprender y cuantificar el contenido organizativo de los diferentes puestos de trabajo que conforman una organización, a través de métodos cuantitativos, puesto que desglosa en factores los diferentes requisitos, funciones, actividades o tareas de un puesto para asignar puntos de evaluación a cada uno de los factores según su mayor o menor dificultad y complejidad.

Para determinar los factores y subfactores se han tenido en cuenta los siguientes criterios:



Los elementos que componen el procedimiento de valoración son los siguientes:

**Categorías de factores de valoración:** naturaleza de las funciones o tareas, condiciones educativas, condiciones profesionales o de formación, y condiciones laborales y factores estrictamente relacionados el desempeño. Según el RD 902/2020 RIR, en su art. 4.2, establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando sean equivalentes:

#### A. LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

- Cuando sea equivalente el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

#### B. LAS CONDICIONES EDUCATIVAS

- Las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

#### C. LAS CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

- Nos sirve para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad

#### D. LAS CONDICIONES LABORALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

- Aquellos que tenemos en cuenta y son diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

**Factores de valoración:** concreción de los aspectos anteriores; aquellos elementos que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Los factores son comunes y han sido valorados en todos los puestos de trabajo de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS**.

**A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES:** Conocimientos, aptitudes y, en definitiva, competencias que se precisan para el desempeño del trabajo.

- **FORMACIÓN ACADÉMICA:** Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.
- **EXPERIENCIA:** Años de trabajo en puestos de similares funciones profesionales de las descritas en el perfil del puesto que se quiere valorar.
- **FORMACIÓN COMPLEMENTARIA:** Conjunto de habilidades intelectuales adquiridas como consecuencia de la formación técnica recibida y de la experiencia profesional desarrollada.
- **COMPETENCIA PROFESIONAL:**
  - *Perfil humano:* Se deben valorar cualidades humanas como aptitudes y actitudes para las relaciones humanas, equilibrio emocional, sentido de la responsabilidad y capacidad para la toma de decisiones, vocación sanitaria y/o social.
  - *Perfil ético:* Es necesario que las personas que trabajan en los Centros de la Orden promuevan los principios deontológicos de su profesión y respeten y promuevan los principios de la Institución.
  - *Dimensión religiosa:* Se procurará que la actitud de las personas sea favorable a que la atención religiosa en el centro se vea fortalecida.

**B. RESPONSABILIDADES:** Asumir tareas que tienen impacto en los medios, las personas y los objetivos de la empresa.

- **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y TOMA DE DECISIONES:** Indica la responsabilidad de organizar el trabajo, distribuir y priorizar las tareas de las personas de otros puestos de trabajo.
- **SUPERVISIÓN:** Indica la responsabilidad de revisar y comprobar la calidad del resultado del trabajo de otras personas.
- **RESPONSABILIDAD SOBRE RECURSOS MATERIALES:** Indica la responsabilidad de cuidar de las instalaciones, equipos, instrumental, medicamentos, etc. Es decir, de todos los recursos materiales con que cuente el centro.

**C. ESFUERZO:** Dificultad, Cansancio y tensión que conlleva el puesto de trabajo.

- **ESFUERZO MENTAL:** Realización de tareas que exigen atención, análisis y control continuados, así como tareas largas y repetitivas.
- **ESFUERZO FÍSICO:** Cansancio debido a la necesidad del uso repetitivo de la fuerza, así como la fatiga física por la realización de tareas que exigen una postura, rapidez de movimientos, etc.

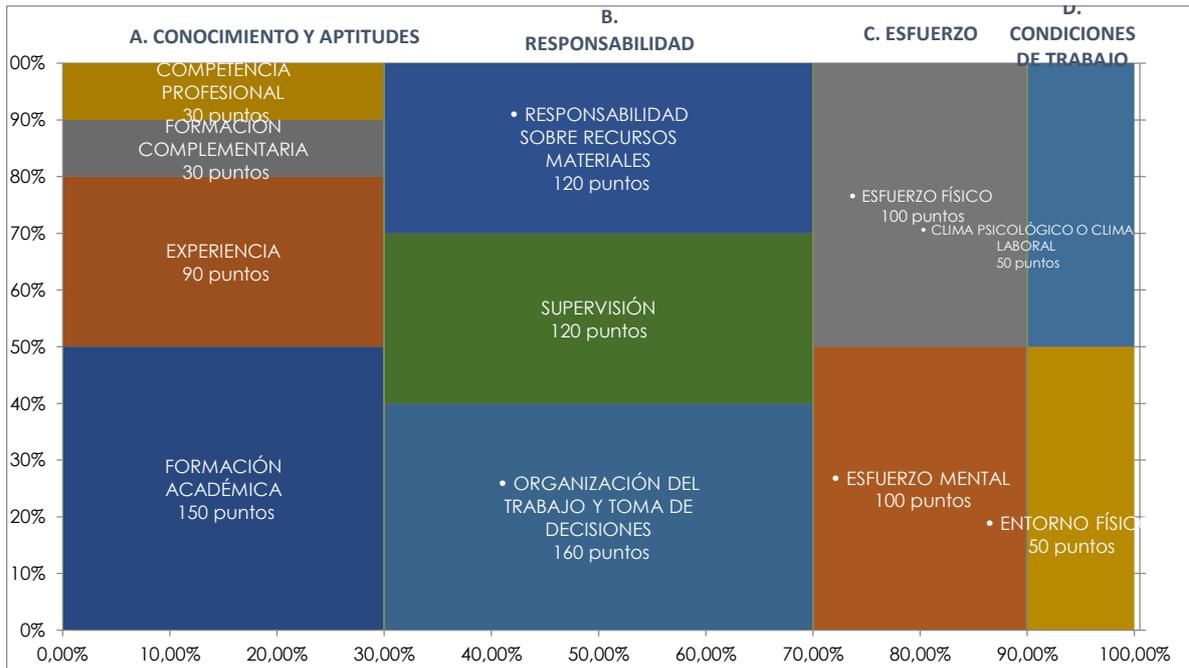
**D. CONDICIONES DE TRABAJO:** Las condiciones ambientales y clima psicológico en el que se realiza el trabajo.

- **ENTORNO FÍSICO:** Se valora aquí si el entorno y las circunstancias que concurren en cada puesto de trabajo, desde aspectos de peligrosidad, luminosidad, ruidos, temperatura, peligros por toxicidad, dureza física de las funciones, etc... hasta aspectos referidos a los equipos y material de uniformidad y protección.
- **CLIMA PSICOLÓGICO O CLIMA LABORAL:** Flexibilidad en horarios, posibilidad de promoción, trabajo en equipo, desplazamientos, etc.

o **Agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor.** Una vez finalizada la evaluación de los puestos de trabajo, la herramienta los clasifica en agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, también predefinidas según un rango de puntuaciones.

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES (30%)	Formación académica	NEUTRO	50	150,00
	Experiencia	NEUTRO	30	90,00
	Formación complementaria	MASCULINO	10	30,00
	Competencia Profesional	FEMENINO	10	30,00
B. RESPONSABILIDAD (40%)	Organización del trabajo	MASCULINO	40	160,00
	Supervisión	MASCULINO	30	120,00
	Responsabilidad sobre Recursos Materiales	MASCULINO	30	120,00
C. ESFUERZO (20%)	Esfuerzo físico	MASCULINO	50	100,00
	Esfuerzo emocional	FEMENINO	50	100,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO (10%)	Entorno físico	MASCULINO	50	50,00
	Clima laboral	NEUTRO	50	50,00

**PUNTUACIÓN POR PUESTOS DE TRABAJO**



Clave	Valor	A (300)	B (400)	C (200)	D (100)	Total
P01	Titulado/a Superior (Coordinadores/as)	290	390	160	80	920
P02	Trabajador-a Social	250	350	150	80	830
P03	DUE/ Enfermero/a	270	380	160	80	890
P04	Terapeuta Ocupacional	250	350	150	80	830
P05	Fisioterapeuta	270	330	140	80	820
P06	Animador/a Sociocultural	180	180	180	100	640
P07	T.C.A.E./Auxiliar Enfermería	180	180	180	100	640
P08	Administrativo-a	200	220	140	100	680
P09	Auxiliar Oficios Varios	200	200	140	100	640
P10	Titulado/a Medio	200	200	140	100	640
P11	Mantenimiento/Oficios/SSGG	180	180	180	100	640
P12	Limpieza	150	180	180	100	610
P13	Conserjería/Recepción/Teléfono	150	180	180	100	610

ESCALAS	PUNTUACIÓN	PUESTOS DE TRABAJO
---------	------------	--------------------

Escala 1	900-999	Titulado/a Superior (Coordinadores/as)
Escala 2	800-899	DUE/ Enfermero/a
		Terapeuta Ocupacional
		Fisioterapeuta
		Trabajador/a Social
Escala 3	600-699	Animador/a Sociocultural
		T.C.A.E./Auxiliar Enfermería
		Administrativo-a
		Auxiliar Oficios Varios
		Titulado/a Medio
		Mantenimiento/Oficios/SSGG
		Limpieza
Conserjería/Recepción/Teléfono		

El personal adscrito a la **RESIDENCIA-SJG** se acoge al **VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal**, suscrito el día 16 de enero de 2012 con vigencia prorrogable. En el Artículo 41 se hace referencia a la estructura retributiva que rige la forma de remuneración de la empresa.

Al analizar el promedio del conjunto de la masa salarial efectiva se observa una diferencia del 11%, lo que significa que en la **RESIDENCIA- SJG** los hombres durante el 2021 percibieron un 11% más que las mujeres.

Al equiparar las retribuciones de aquellas personas que no estuvieron a jornada completa y no trabajaron todo el año vemos que estas diferencias se reducen hasta el 21%, permitiéndonos incluir la temporalidad y la parcialidad como uno de los factores que genera esta diferencia, pero son los únicos. Debemos recordar que estamos ante una empresa perteneciente a un sector feminizado y donde los puestos que conforman la base de la pirámide son desempeñados mayoritariamente por mujeres.

Al analizar la situación salarial dentro de las Escalas que conforman los puestos de igual valor encontramos diferencias, que vienen dada por varios factores, el primero como ya hemos mencionado es la temporalidad y la parcialidad. Podemos afirmar que existe segregación vertical, es decir los puestos de dirección son hombres y esto influye directamente en las percepciones, también existe cierta segregación horizontal en puestos determinados que genera gran diferencia principalmente en los conceptos retributivos que se perciben, por realizar acciones que social y económicamente pueden estar mejores valoradas.

A modo de resumen podemos decir que la diferencia existente en el salario base y los diferentes complementos salariales, viene motivada por:

- La temporalidad y parcialidad del personal.
- La segregación horizontal y vertical
- La asignación de complementos variables

Existe una presunción legal de brecha salarial cuando, la media de las retribuciones de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % por ciento o más, por tanto, aunque existe una diferencia salarial no se considera brecha en tal caso. Entendemos que la diferencia retributiva encontrada, no muestra una discriminación directa, sino a consecuencia de los factores antes descritos y que no está condicionada expresamente por el sexo de las personas, no obstante, es una problemática a solventar cuanto antes.

Tras el análisis y estudio del diagnóstico detectamos cuáles son nuestras fortalezas en la optimización de nuestras políticas de RRHH y los indicadores de mejora más significativos, que servirán de base para el desarrollo de nuestro Plan de Igualdad:

La **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS** en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización debe continuar fortaleciendo la perspectiva de género en la organización mediante el diseño e implantación del Plan de Igualdad, tomando como referencia las siguientes líneas de actuación:

**Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades:**

- Difundir las actuaciones emprendidas por la empresa en materia de igualdad a través de los canales de comunicación habituales.
- Fomentar una cultura empresarial sensibilizada con la igualdad de oportunidades, como elemento transversal de todas las personas de la organización.
- Adaptar los sistemas de comunicación de la entidad desde la perspectiva de género, mediante el uso de un lenguaje e imágenes no excluyentes en toda la documentación de la empresa.
- Revisar la composición retributiva para asegurar que no se producen sesgos de género en la asignación de complementos.
- Se recomienda la impartición de píldoras formativas en materia de igualdad para toda la plantilla.
- Desarrollo de un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad e informar de la implantación de estas medidas propuestas.
- Implantación de un proceso de selección con perspectiva de género.
- Implantación de un procedimiento de formación estableciendo un plan de formación anual con perspectiva de género.

**Para mejorar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres se recomienda incrementar la presencia de mujeres y hombres en la organización y fundamentalmente en los puestos en los que están menos representadas/os:**

- Incluir la perspectiva de género en un procedimiento de selección y contratación.
- Identificar los impedimentos o dificultades que se encuentran las mujeres para promocionar.
- Identificación de las barreras que tienen las mujeres para acceder a estos puestos de dirección y establecer mecanismos para su incorporación, dando visibilidad a sus puestos directivos.
- Revisar los procedimientos de RRHH, asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.
- Desarrollar políticas formativas que posibiliten la capacitación de las trabajadoras para acceder a puestos donde están subrepresentadas.
- Realización de un análisis de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

**En cuanto al acoso sexual o por razón de sexo**

- Revisar y darle difusión al protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Desarrollar acciones complementarias de sensibilización y formación que apoyen los procedimientos de prevención y actuación ante el acoso por razón de sexo.
- Implantar procedimientos que puedan prevenir y erradicar la violencia de género, así como los mecanismos y cauces de actuación frente a estas situaciones.

## 5. OBJETIVOS DEL I PLAN DE IGUALDAD

Definidos de acuerdo con los resultados del diagnóstico, en relación con los desequilibrios y/o desigualdades a corregir y mejorar, nos marcamos los siguientes objetivos para poder integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS**.

### OBJETIVOS GENERALES:

- Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada grupo profesional.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación del personal del sexo menos representado.
- Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.
- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Lucha contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS:

### 1. Infrarrepresentación femenina:

- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.
- Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

### 2. Proceso de selección y contratación:

- Eliminar y prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando la igualdad en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados, donde están infrarrepresentadas.

### 3. Promoción Profesional:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.
- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada, eliminando la segregación vertical y horizontal.

### 4. Política Retributiva:

- Garantizar de forma transparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

### 5. Corresponsabilidad y Conciliación de la vida personal, familiar laboral.

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

**6. Formación:**

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.
- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.

**7. Condiciones de trabajo. Salud laboral y Género**

- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, garantizando unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

**8. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas**

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

**9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, promoviendo acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.

**10. Violencia de género**

- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, aplicando y mejorando los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

**11. Responsabilidad Social Corporativa**

- Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa.

A continuación, se presenta el conjunto de medidas que forman el I Plan de Igualdad incluyendo indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas planificadas. Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación a través de la cual se obtienen los datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad. Estos obtienen una representación de la realidad de la organización, que podrá mostrarla de manera total o parcial, por lo que cuanto mejor sea su construcción más se acercará a realidad. Se formularán en coherencia con los objetivos establecidos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas. Los indicadores nos permiten conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos del Plan. Se identificarán dos dimensiones del impacto del Plan:



**Externa:** En esta dimensión interesa conocer en qué medida se han reducido las brechas de género que se constaban al inicio de la ejecución del Plan (tomando como referencia los indicadores de diagnóstico) con respecto al acceso, formación, desarrollo de carrera, condiciones laborales y de salud y seguridad en el entorno laboral, entre otros.



**Interna:** Se trata de saber en qué medida se ha avanzado en la integración del enfoque de la igualdad de género en los procesos y procedimientos de información y comunicación interna, y en la dirección y política de personal.

## 6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN. MEDIDAS DE IGUALDAD

### EJE 1. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección donde las mujeres están infrarrepresentadas.
- Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y otros departamentos en los que está menos representada.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
1.1 Elaborar una base de datos de formación y capacitación de las personas trabajadoras de la empresa desagregado por sexo, registrando mujeres con potencial de desarrollo para impulsar su carrera profesional.	COMISIÓN SEGUIMIENTO IGUALDAD ..... Permanente	Fecha BBDD realizada Nº de mujeres registradas con potencial de desarrollo profesional Nº de mujeres promocionadas Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo

### EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Eliminar y prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso en las diferentes convocatorias de empleo.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando la igualdad en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados, donde están infrarrepresentadas.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
2.1 Definir un procedimiento de selección con perspectiva de género, incluyendo la contratación del sexo menos representado, siempre que cumpla con los requisitos de formación y experiencia.	RRHH y Calidad ..... 4º trimestre 2022	Fecha de aprobación de elaboración del documento. Nº de personas informadas del procedimiento.
2.2. Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para informar a las personas responsables de los procesos de selección y contratación de personal.	EMPRESA FORMACIÓN ..... 2ª trimestre 2023	Fecha realización de la acción formativa. Nº mujeres/hombres formadas/os.
2.3 Si se contrata a una empresa externa para la selección de personal, asegurar que esté comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adhiriéndose a nuestra política de igualdad.	RRHH ..... Permanente	Fecha Adhesión Consultora Externa
2.4 Convocar las ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.	RRHH ..... Permanente	Nº de Convocatorias revisadas
2.5 Disponer de información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y puesto de forma actualizada.	RRHH ..... 4º trimestre 2025	Fecha actualización Informe estadístico
2.6 Las ofertas de empleo basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.	RRHH ..... Permanente	Nº de convocatorias revisadas Nº Incidencias por convocatoria

### EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- **Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando por evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.**
- **Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada, eliminando la segregación vertical y horizontal.**

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>3.1 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, incluida el personal que está de baja, excedencia, suspensión de contrato, vacaciones, entre otros.</p>	<p>RRHH ..... Permanente</p>	<p>Fecha publicación de la convocatoria Canales de comunicación Nº de personas inscritas desagregadas por sexo. Nº de mujeres y hombres preseleccionados Nº de mujeres y hombres seleccionados</p>
<p>3.2 Revisar los criterios objetivos y elementos valorables de méritos y capacidades en el procedimiento de promoción, para detectar y eliminar posibles discriminaciones de sexo, favoreciendo la evolución profesional, dando preferencia en igualdad de condiciones, a la promoción del sexo subrepresentado.</p>	<p>RRHH ..... Permanente</p>	<p>Fecha de revisión Control de Cambios realizados Nº Promociones anuales desagregada por sexo y departamento.</p>

### EJE 4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- **Garantizar de forma transparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleva a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.**

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>4.1 Registro salarial Anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo de igual valor.</p>	<p>RRHH ..... 1ºT - 2023 1ºT - 2024 1ºT - 2025 1ºT - 2026</p>	<p>Fecha Registro Salarial % Brecha Salarial Retribución anual media de las mujeres vs la retribución media de los hombres.</p>
<p>4.2 Auditorias salariales. Contemplando el salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor. Ya se ha realizado y tendrá la misma vigencia del Plan de Igualdad. Se planifica la siguiente con el desarrollo del II Plan de Igualdad.</p>	<p>Consultora externa ..... 2022-2026</p>	<p>Fecha Auditoria Salarial Fecha Análisis Resultados estadísticos Resultados VPT Nº Acciones del Plan de Acción realizadas</p>

## EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y FORMACIÓN

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, mejorando las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, evitando la perpetuación de roles.**
- **Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.**

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
5.1 Realizar acciones formativas y campañas sobre la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral en todas las áreas de la plantilla.	EMPRESA FORMACIÓN RRHH ..... 2ª trimestre 2023	Fecha acción formativa Nº personas participantes desagregadas por sexo Evaluación de la Eficacia Nº de campañas realizadas
5.2 Realizar campañas informativas de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores varones sobre las medidas de conciliación existentes.	RRHH ..... 1ª trimestre 2023	Nº de campañas realizadas
5.3 Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo que se soliciten y que se den en la empresa.	RRHH ..... Permanente	Fecha BBDD Fecha análisis estadístico Nº de personas que han solicitado la medida (desagregado por sexo). motivos de las desestimaciones
5.4 Desarrollo de Plan de Conciliación y Corresponsabilidad	RRHH ..... 4ª trimestre 2022	Fecha en vigor del Plan de Conciliación. Canales utilizados para su difusión. Nº de medidas incorporadas.

## EJE 6. FORMACIÓN INTERNA

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.**
- **Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.**

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>6.1 Reciclaje continuo de formación en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla. Inclúirlas en el Plan de formación anual. Esta formación será obligatoria para las personas que se incorporan a la empresa.</p>	<p>EMPRESA FORMACIÓN ..... Permanente</p>	<p>Fecha acción formativa Nº personas participantes desagregadas por sexo Evaluación de la Eficacia</p>
<p>6.2 Realizar formación continua y cursos de capacitación/promoción relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas dentro de la organización con la participación de mujeres en dichos cursos.</p>	<p>EMPRESA FORMACIÓN RRHH ..... Permanente</p>	<p>Fecha acción formativa Nº personas participantes desagregadas por sexo % Formación en horario laboral Evaluación de la Eficacia</p>
<p>6.3 Realizar un estudio de necesidades formativas basado en las competencias profesionales del puesto de trabajo.</p>	<p>RRHH ..... 4º T- 2023 4º T- 2024 4º T- 2025 4º T- 2026</p>	<p>Fecha Estudio de Necesidades % Solicitadas Vs realizadas</p>
<p>6.4 Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos.</p>	<p>RRHH ..... Permanente</p>	<p>Nº de contenidos revisados y actualizados.</p>
<p>6.5 Evaluación del Plan de Formación desde una perspectiva de género, a fin de hacer corrección de las posibles desviaciones que hubieran podido producirse en el diseño del siguiente Plan formativo.</p>	<p>RRHH ..... 4º T- 2023 4º T- 2024 4º T- 2025 4º T- 2026</p>	<p>Fecha evaluación Plan Formativo. Nº incidencias detectadas.</p>

**EJE 7. CONDICIONES DE TRABAJO. SALUD LABORAL Y GÉNERO**

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- **Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.**

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
7.1 Realizar los estudios en materia de salud laboral desagregados por sexos, dirigidos a establecer la evaluación inicial de riesgos desde una perspectiva transversal de género.	SPA ..... Permanente	Fecha realización estudios Análisis datos extraídos.
7.2 Hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, analizando los resultados con perspectiva de género.	MUTUA ..... 1º T- 2023 1º T- 2024 1º T- 2025	Fecha realización de análisis del impacto diferencial Análisis datos extraídos.
7.3 Realizar formación desde la óptica de la igualdad, para las personas encargadas de la Seguridad y Salud en el trabajo.	EMPRESA FORMACIÓN ..... 2º trimestre 2023	Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia
7.4 Realización de campañas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos desde la perspectiva de Género.	PRL ..... Permanente	Nº de campañas realizadas Fecha análisis impacto

## EJE 8. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Hay que asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Difundir una cultura comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>8.1 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.</p>	<p>COMISION SEGUIMIENTO IGUALDAD DPTO COMUNICACIÓN ..... PERMANENTE</p>	<p>Nº de publicaciones revisadas y actualizadas.  Nº de documentos revisados y actualizados. Nº y tipo de cambios realizados.</p>
<p>8.2 Formación dirigida a toda la plantilla, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la utilización de un lenguaje e imágenes no excluyentes.</p>	<p>EMPRESA FORMACIÓN .....  2º trimestre 2023</p>	<p>Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia</p>
<p>8.3 Informar y difundir el I Plan de Igualdad a todo el personal de la empresa mediante la realización de sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de la empresa. Utilizar la cuenta de correo electrónico de la Comisión de Igualdad para recoger consultas/sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades</p>	<p>RRHH DPTO COMUNICACIÓN .....  Permanente</p>	<p>Nº canales utilizados</p>

**EJE 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- **Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, promoviendo acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.**

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>9.1 Revisión y difusión del Protocolo de prevención y erradicación del Acoso sexual o por razón de sexo. Incluyendo una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección de la empresa y la RLT para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.</p> <p>Se informará y formará a toda la plantilla sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.</p>	<p>COMISION SEGUIMIENTO IGUALDAD ..... 1º trimestre 2023</p>	<p>Fecha entrada en vigor del Protocolo Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia Nº de expedientes abiertos vs cerrados.</p>
<p>9.2 Los integrantes de la Comisión de Igualdad y la Comisión Interna para situaciones de acoso recibirán formación especializada sobre la naturaleza del acoso sexual y acoso por razón de sexo y la intervención organizativa que precisa, o la Comisión que se constituyera para ello.</p>	<p>RRHH ..... 2º trimestre 2023</p>	<p>Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia</p>

## EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, aplicando**

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
10.1 Sensibilizar a la plantilla llevando a cabo acciones formativas y campañas contra la violencia de género, divulgando los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de VG.	EMPRESA FORMACIÓN ..... 2º trimestre 2023	Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Nº Campañas realizadas Tipos de Campañas realizadas Evaluación de la Eficacia
10.2 Desarrollar e implantar un Protocolo de Actuación específico contra la Violencia de Género.	RRHH ..... 2º trimestre 2023	Fecha de publicación del Protocolo de Actuación ante casos de Violencia de Género. % de la plantilla entre la que se ha difundido el Protocolo de Violencia.

## EJE 11. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa.**

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
11.1 Trasladar la política de igualdad de género a todos nuestros grupos de interés sin perjuicio de que estas organizaciones elaboren en cumplimiento de la Ley sus propios planes de igualdad.	RRHH DIRECCIÓN COMPRAS COMUNICACIÓN ..... Permanente	Fecha de comunicación a los grupos de interés

11.2 Tendrán preferencia en la contratación los proveedores que hayan desarrollado e implantado medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de sus recursos humanos.

Quedarán excluidas de cualquier contratación aquellas entidades que hayan sido sancionadas en firme por tolerar prácticas contrarias al principio de igualdad y discriminatorias según la normativa vigente.

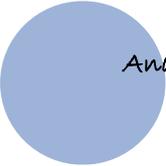
COMPRAS	% Proveedores
.....	contratados
Permanente	comprometidos con la
	igualdad.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN

Tal y como se indica en el *artículo 46 de la LOIEMH* hemos establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. El seguimiento se inserta en el proceso de mejora continua con una función no exclusivamente de control, sino de reflexión sobre el trabajo realizado, detectando desviaciones y proporcionando información de utilidad para la toma de decisiones acerca de cómo rectificarlos.

Ello permitirá no solo definir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados para cada periodo de programación, sino también reflexionar sobre lo realizado, identificar los factores de éxito y detectar aquellos que necesitan ser mejorados, ajustando las propuestas en sucesivos periodos de planificación.

Los objetivos del seguimiento serán:



*Análisis cuantitativo: Conocer el grado de consecución de los objetivos propuestos en cada acción.*



*Análisis cualitativo: Conocer las relaciones existentes entre los objetivos y los resultados. Análisis de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.*

**El seguimiento se realizará semestralmente** a lo largo de la ejecución del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en esta revisión se aplicarán en el desarrollo del mismo garantizando la parte integral de la evaluación continua del mismo.

**La Comisión Negociadora de Igualdad, en el momento de la aprobación del presente documento pasa a formar parte de Comisión de Seguimiento y Evaluación de forma íntegra:**

**En representación de la empresa por:**

- Ana Castillo Batrés,
- Antonio Rueda Taboada,

**En representación de la plantilla por:**

- Jesús Ruiz Guillén, (UGT)
- Carmen Jiménez Grimaltos, (UGT)

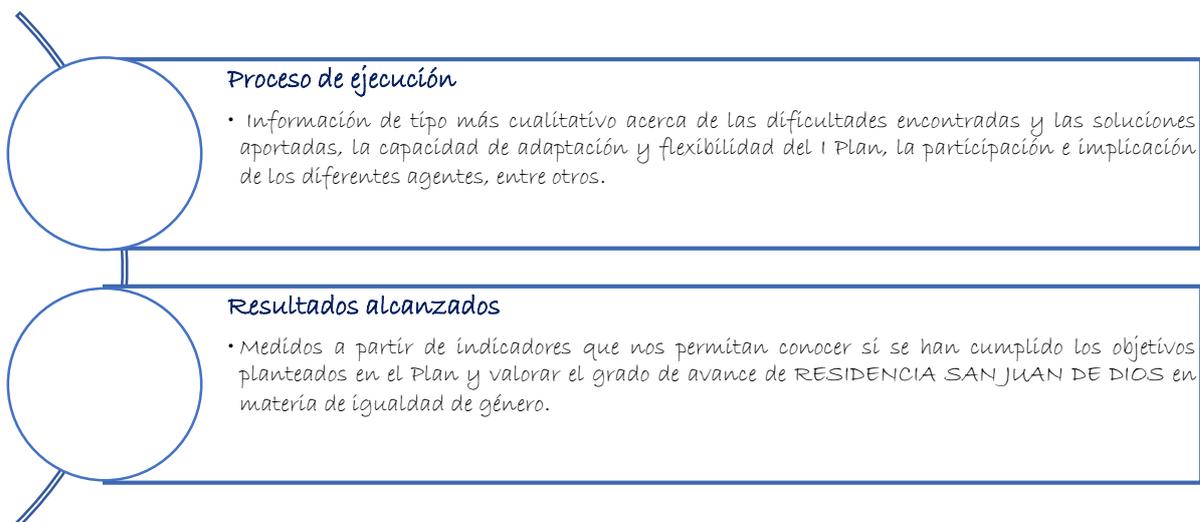
Esta Comisión será la encargada del seguimiento y evaluando al grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Dentro de esta comisión se designará una persona como Agente de Igualdad como coordinadora de esta.

### Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

Dicha información ha de estar referida a los siguientes aspectos:



### Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del I Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación de interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este I Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

### Atribuciones específicas de la Comisión

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

Concretamente, en la fase de seguimiento vamos a recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del I Plan
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de las posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del I Plan se realizará una evaluación anual desde la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del I Plan.

En la evaluación final se debe tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del I 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 o percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición por parte de **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS**, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

## Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del I Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del I Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del año anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas. También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

## Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS** 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. La persona designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

## 8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL I PLAN

Durante la vigencia del Plan de Igualdad pueden darse posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del mismo. Por tanto, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a 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. Esta revisión se llevará a cabo semestralmente y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, centro de trabajo, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d. 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.

Si fuera necesario, esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico y las medidas del plan de igualdad que se vean afectadas.

Se anexará al presente plan todas las actas de reuniones llevadas a cabo durante la vigencia del mismo, donde se indiquen las nuevas modificaciones. Todas las actas deben tener la aprobación de la **COMISIÓN DE IGUALDAD DE RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS**.

La comisión negociadora se compromete a valorar aquellas medidas que puedan ser mejoradas/incorporadas antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, tras hacer los estudios y seguimientos anuales y analizar el impacto que pueda tener para la empresa.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos. El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*.

## 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES DEL I PLAN DE IGUALDAD

### EJE 1. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Medidas	2022	2023	2024	2025
1.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

### EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medidas	2022	2023	2024	2025
2.1	4º TRIMESTRE			
2.2		2º TRIMESTRE		
2.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
2.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
2.5				4º TRIMESTRE
2.6	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

### EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medidas	2022	2023	2024	2025
3.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.3	4º TRIMESTRE			
3.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

## EJE 4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Medidas	2022	2023	2024	2025
4.1		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
4.2	Realizada con fecha enero 2022, tendrá la misma vigencia del II Plan de Igualdad			

## EJE 5. EJERCICIO CORRESPONSABLE LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Medidas	2022	2023	2024	2025
5.1		2º TRIMESTRE		
5.2		3º TRIMESTRE		
5.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
5.4	4º TRIMESTRE			

## EJE 6. FORMACIÓN INTERNA

Medidas	2022	2023	2024	2025
6.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.3	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
6.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.6	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE

### EJE 7. FORMACIÓN

Medidas	2022	2023	2024	2025
7.1	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
7.2	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
7.3		2º TRIMESTRE		
7.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

### EJE 8. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS

Medidas	2022	2023	2024	2025
8.1	4º TRIMESTRE	Permanente	Permanente	Permanente
8.2	4º TRIMESTRE			
8.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

### EJE 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medidas	2022	2023	2024	2025
9.1		2º TRIMESTRE		
9.2		2º TRIMESTRE		

### EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

Medidas	2022	2023	2024	2025
10.1		2º TRIMESTRE		
10.2		2º TRIMESTRE		

### EJE 11. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Medidas	2022	2023	2024	2025
11.1		1º TRIMESTRE		
11.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

## APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

**EL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS 2022- 2026** queda aprobada por la Comisión Negociadora de Igualdad. Se adjunta RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD, Acta de Aprobación del Plan de Igualdad como Anexo III del presente Plan de Igualdad.

En el Anexo IV se adjunta la Autorización de la COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DE RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS a **D. José Luis Castellar Fernández** para la presentación del I PLAN DE IGUALDAD DE RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS negociado y firmado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la autoridad laboral (REGCON), tal y como se indica en el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo da cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.*

## ANEXO I: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS  
C/ Convalecencia, 3. 18010 - GRANADA  
Tfno.: 958 227 449  
Correo: residencia.granada@sjd.es  
www.sjd.es

## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

D. Jose Luis Castellar Fernández, con DNI 24270309L, representante legal de la RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS GRANADA, con CIF R1800165A, con domicilio social en C/ Convalecencia, 3, 18010, Granada, suscribe el presente documento que evidencia el compromiso adquirido para avanzar en el desarrollo e integración de la Igualdad de Género, estableciendo y desarrollando medidas para conseguirla. Se trata de un principio estratégico de nuestra Política Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio, que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 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. Será de aplicación también, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y establece la obligatoriedad igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente.*

Para ello, la empresa se compromete a:

- Elaborar un diagnóstico de igualdad de nuestra organización.
- Establecer y priorizar las oportunidades de mejora que surgen a partir de los resultados del diagnóstico.
- Concretar las acciones a desarrollar, asignando responsables, medios y plazos, y conformando un Plan de Igualdad de género.
- Poner en práctica las acciones de mejora recogidas en el Plan de igualdad.
- Realizar acciones de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad

El Plan de Igualdad integrará una serie de 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 en la RESIDENCIA SAN JUAN DE DIOS GRANADA. De igual modo, y bajo el compromiso con la Responsabilidad Social que nuestra entidad tiene asumido, son varias las acciones recogidas en este contexto que tratarán de identificar, para más adelante actuar, si fuera necesario, contra las posibles brechas identificadas que pudieran existir entre las trabajadoras y trabajadores de la Organización.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece el marco jurídico en vigor para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

Finalmente, queremos transmitir nuestro apoyo más sincero y disposición a todos nuestros grupos de interés y entorno social en general, animándolos a que traten de aportar, con su trabajo y esfuerzo diario, medidas concretas que consigan eliminar con las diferencias entre mujeres y hombres.

En Granada, a 14 de febrero de 2022  
Firma Dirección



## ANEXO II: MARCO JURIDICO APLICABLE

### ÁMBITO INTERNACIONAL

- *Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945)*
- *Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)*
- *Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919)*
- *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 1966)*
- *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979)*
- *Declaración AG 48/104 de UN, la eliminación de la violencia contra la Mujer, 1993 proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1.993, por la Asamblea General*
- *Conferencias Mundiales sobre la Mujer 1975 - 1995*
- *Asamblea General de las Naciones Unidas (2000)*
- *Convenio de Estambul sobre la Violencia contra la mujer, 11 de mayo de 2011*

### ÁMBITO EUROPEO

- *Tratado de Roma (25 de marzo de 1957)*
- *Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992)*
- *Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE)*
- *Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, 2004*
- *Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo*
- *Directivas de la Unión Europea*
- *Compromiso estratégico de la UE para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*

### ÁMBITO NACIONAL

- *Constitución Española 1978*
- *Estatuto de los Trabajadores, (Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo). Actualmente está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre*
- *Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral*
- *LO 1/2004, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*
- *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.*
- *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-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.*
- *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*
- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*
- *Plan Estratégico de Igualdad 2022-2025*
- *Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de Libertad Sexual,*
- *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*

### ÁMBITO AUTONÓMICO

- *La Ley 12/2007, Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.*
- *Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.*
- *Ley 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección contra la Violencia de Género (IMHA).*
- *Ley 7/2018, por la que se modifica la Ley 13/2007, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género*
- *I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA).*
- *II Plan Estratégico de Igualdad 2022-2028*

### ANEXO III: CONCEPTOS CLAVES

- | **Acoso sexual:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- | **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- | **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).
- | **Auditorías retributivas:** La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
- | **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- | **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- | **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- | **Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- | **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).

- | **Discriminación Horizontal:** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.
- | **Discriminación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- | **Diversidad de Género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.
- | **Doble/Triple Jornada:** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.
- | **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- | **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).
- | **Espacio Público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto, visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad, situación absolutamente contraria a la de las mujeres.
- | **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.
- | **Impacto de Género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- | **Igualdad de Oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- **Plan de Igualdad:** Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- **Segregación horizontal:** hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo.
- **Segregación vertical:** Concepto que hace referencia a la distribución no equilibrada en diferentes niveles de actividades. De manera general, la segregación vertical hace que las mujeres se concentren en mayor porcentaje en lugares de responsabilidad.
- **Trabajo de igual valor:** Según la especificación que se da en el nuevo art. 28 ET, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Es decir, cuando mujeres y hombres lleven a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en características generales es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

- ➔ **Violencia Machista:** *Se refiere a todas aquellas acciones que contribuyen al menoscabo sistemático de la dignidad, la estima y la integridad física y mental de las mujeres, niñas y personas con una identidad de género y/o sexualidad distinta a la normativa. Es una expresión de la desigualdad que impone el patriarcado y, a su vez, es el instrumento que garantiza su continuidad. Se arma a través de tres ámbitos: la violencia simbólica, que genera los prejuicios y el ideario; la violencia estructural, con todas las instituciones que garantizan la discriminación; y la violencia material, en todas sus expresiones concretas de violencia directa.*
  
- ➔ **Violencia Sexual:** *es todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual o los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, ejercidos mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito.*