



III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

ASISTENZIA CARE SERVICES 2015 SL

SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO

asistenzia
contigo, cuando lo necesites

Índice

1. Cumplimento de los requisitos del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.	4
2. Presentación de la empresa	7
3. Cultura y Responsabilidad Social Corporativa	7
4. ASISTENZIA CARE SERVICES 2015 SL con la Igualdad de Oportunidades	8
4. Normativa	9
5. Metodología y fases.....	11
6. Obligación de negociación y de constitución de una comisión negociadora	13
7. Ámbito personal y territorial	15
8. Ámbito temporal	15
9. Información de obligada cumplimentación	16
10. Diagnóstico de la situación actual de la empresa.....	18
11. Plan de Igualdad de Oportunidades.....	60
12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan.....	81
13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.....	89
14. Registro del Plan de Igualdad.....	94

**Puesta en marcha del
proceso de elaboración
del plan de igualdad:
apertura de la negociación y
constitución de la comisión
negociadora.**

1. Cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El cumplimiento de los requisitos establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, constituye un eje fundamental para garantizar la correcta elaboración, aplicación y registro de los planes de igualdad en la empresa. Este marco normativo obliga a las organizaciones a diseñar planes ajustados a criterios objetivos, transparentes y verificables, asegurando que las medidas adoptadas respondan a la detección de desigualdades reales y a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La normativa establece la obligatoriedad de negociar los planes de igualdad con la representación legal de las personas trabajadoras, lo que implica un proceso participativo y consensuado. Asimismo, exige que los planes incluyan un diagnóstico previo de la situación de la plantilla, desagregado por sexo y categorías profesionales, así como objetivos concretos, medidas evaluables y un sistema de seguimiento y revisión periódica.

El Real Decreto 901/2020 también regula el procedimiento de registro de los planes de igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, garantizando su publicidad y transparencia. De este modo, se asegura que las medidas adoptadas no queden en el ámbito interno de la empresa, sino que puedan ser verificadas por la autoridad laboral y servir como referencia para otras organizaciones.

La modificación introducida en el Real Decreto 713/2010 refuerza la obligación de depósito y registro, consolidando la igualdad como un principio transversal en la negociación colectiva. Con ello, se dota de mayor seguridad jurídica a las actuaciones empresariales y se promueve la homogeneidad en la aplicación de políticas de igualdad en todo el tejido productivo.

En definitiva, el cumplimiento de estos requisitos no solo responde a una obligación legal, sino que constituye una oportunidad para avanzar hacia una cultura organizacional más justa, inclusiva y sostenible, en la que la igualdad de oportunidades se convierta en un valor estratégico y diferenciador.

Requisitos para la negociación y registro	Epígrafe donde aparece
Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:	10.4. Datos analizados
a) Proceso de selección y contratación.	10.7.7. Proceso de selección y contratación del personal
b) Clasificación profesional.	10.7.6. Clasificación profesional
c) Formación.	10.7.8. Formación del personal
d) Promoción profesional.	10.7.10. Promoción
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	10.7.4. Condiciones de trabajo 10.7.5. Auditoría Salarial
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	10.7.11. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
g) Infrarrepresentación femenina.	10.7.13. Infrarrepresentación femenina
h) Retribuciones.	10.7.12. Retribuciones
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	10.7.15. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Otras materias	10.7.16. Comunicación, imagen y uso del lenguaje 10.7.17. Riesgos y Salud Laboral 10.7.18. Violencia de género
Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.	10.7.14. Personas de especial vulnerabilidad. Colectivo Trans
Artículo 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad.	
a) Determinación de las partes que los conciertan.	6. Obligación de negociación y de constitución de una comisión negociadora

b) Ámbito personal, territorial y temporal.	7. Ámbito personal y territorial 8. Ámbito temporal
c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.	10.7 Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos
d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	10.7.5. Auditoría Salarial
e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.	11.2. Objetivos
f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.	11.3. Acciones positivas en materia de igualdad
g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.	11.3. Acciones positivas en materia de igualdad
h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.	11.3. Acciones positivas en materia de igualdad
i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.	12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan
j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.	12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan
k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.	13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.

2. Presentación de la empresa

Asistencia Care Services 2015 SL es una sociedad limitada con sede en Elche dedicada a la prestación de servicios sociales y de ayuda a domicilio que ofrece atención a personas mayores, niños y colectivos con necesidades especiales tanto en sus hogares como en hospitales y centros residenciales, combinando el cuidado directo con programas de formación, asesoramiento e investigación en el ámbito gerontológico, y cuyo objetivo es garantizar acompañamiento, apoyo y bienestar a familias y personas en situación de dependencia mediante un enfoque integral que une asistencia personalizada, proyectos de apoyo social y servicios de intermediación, consolidándose como una empresa activa en el sector de la sanidad y los servicios sociales.

3. Cultura y Responsabilidad Social Corporativa

El cumplimiento de los requisitos establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, no solo responde a una obligación legal en materia de igualdad, sino que se alinea directamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. La elaboración, aplicación y registro de planes de igualdad en las empresas constituye una herramienta estratégica para avanzar hacia sociedades más inclusivas, equitativas y sostenibles.

En primer lugar, el Real Decreto se relaciona de manera directa con el **ODS 5: Igualdad de género**, al promover la eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. La exigencia de diagnósticos previos, medidas concretas y sistemas de seguimiento garantiza que las organizaciones trabajen de forma activa en la reducción de brechas de género, tanto en contratación como en promoción, formación y retribución.

Asimismo, el cumplimiento de esta normativa contribuye al **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico**, ya que fomenta condiciones laborales más justas, transparentes y respetuosas con los derechos de todas las personas trabajadoras. La igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo profesional fortalece la productividad y la cohesión interna, generando un impacto positivo en la sostenibilidad económica de las empresas.

El registro obligatorio de los planes de igualdad también se vincula con el **ODS 10: Reducción de las desigualdades**, al establecer mecanismos de control y transparencia que permiten identificar y corregir situaciones de discriminación. De esta manera, se asegura que las políticas empresariales no solo beneficien a la mayoría, sino que atiendan a colectivos infrarrepresentados o en riesgo de exclusión.

Finalmente, la aplicación de planes de igualdad en coherencia con el Real Decreto 901/2020 refuerza el **ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas**, al consolidar marcos normativos que garantizan la participación, la negociación colectiva y la seguridad jurídica en el ámbito laboral. La igualdad se convierte así en un principio transversal que fortalece la confianza en las instituciones y en las propias organizaciones.

En conclusión, el cumplimiento de esta normativa no se limita a una obligación administrativa, sino que constituye una oportunidad para que las empresas contribuyan de manera activa a los ODS de la ONU, integrando la igualdad de género y la equidad laboral como pilares esenciales de su responsabilidad social y su sostenibilidad futura.

4. ASISTENZIA CARE SERVICES 2015 SL con la Igualdad de Oportunidades

ASISTENZIA CARE SERVICES 2015 SL manifiesta su compromiso firme con la igualdad de oportunidades como principio rector de su política laboral y organizativa. La empresa reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres no es únicamente una obligación legal derivada del marco normativo vigente, sino también un valor estratégico que fortalece la cohesión interna, mejora la calidad del servicio y contribuye a la sostenibilidad social.

Este compromiso se traduce en la aplicación de medidas concretas que garantizan la ausencia de discriminación en los procesos de selección, contratación, promoción y formación, así como en la política salarial y en las condiciones de trabajo. La organización se asegura de que todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional y personal, fomentando un entorno inclusivo y respetuoso.

Asimismo, ASISTENZIA CARE SERVICES 2015 SL integra la igualdad de oportunidades en su cultura corporativa, promoviendo la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar. La empresa entiende que la igualdad real requiere no solo de normas y protocolos, sino también de una sensibilización continua de la plantilla y de la dirección, orientada a eliminar estereotipos y a favorecer la participación equilibrada en todos los niveles de responsabilidad.

En definitiva, la igualdad de oportunidades constituye para ASISTENZIA CARE SERVICES 2015 SL un eje estratégico que refuerza su compromiso con la justicia social, la calidad en la atención y la responsabilidad corporativa, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y con las exigencias del Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad.

4. Normativa

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

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

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

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

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

Nacional

- **Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978**
- **Ley 30/2003** , de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- **Ley 39/1999** , de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- **Ley Orgánica 3/2007 (EN) (FR)** , de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015** , de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015** , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015** , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Ley 23/2015, de 21 de julio** , Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000** , de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- **Real Decreto 850/2015** , de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 1615/2009** , de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 713/2010** , de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la **igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual.

Europea

- **Artículos 1 y 14** del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- **Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género**

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

Internacional

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

5. Metodología y fases

La metodología para la elaboración de un Plan de Igualdad, de acuerdo con el Real Decreto 901/2020, se fundamenta en un proceso participativo, ordenado y verificable que garantice la

igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Este proceso debe partir de un diagnóstico previo de la situación de la plantilla, desagregado por sexo y categorías profesionales, que permita identificar posibles desigualdades en aspectos como contratación, promoción, formación, retribuciones, conciliación y corresponsabilidad.

La primera fase consiste en la constitución de la comisión negociadora, integrada por la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa. Esta comisión es responsable de dirigir el proceso, garantizar la transparencia y velar por el cumplimiento de los principios de igualdad. Una vez constituida, se inicia la fase de recogida y análisis de datos, que debe ser exhaustiva y objetiva, abarcando todos los ámbitos de la organización y permitiendo detectar brechas de género o situaciones de infrarrepresentación.

La segunda fase corresponde a la elaboración del diagnóstico, que debe plasmar de manera clara los resultados obtenidos y servir como base para definir los objetivos del plan. Este diagnóstico es un documento esencial, ya que permite priorizar las áreas de intervención y establecer medidas específicas adaptadas a la realidad de la empresa.

La tercera fase se centra en la definición de objetivos y medidas. Los objetivos deben ser concretos, medibles y alcanzables, mientras que las medidas deben incluir acciones de selección y contratación, formación, promoción, condiciones de trabajo, conciliación, prevención del acoso y retribuciones. Cada medida debe ir acompañada de un calendario de aplicación, responsables de ejecución y recursos necesarios.

La cuarta fase corresponde a la implantación del plan, que implica la puesta en marcha de las medidas acordadas y la difusión del documento entre toda la plantilla. La comunicación interna es clave para asegurar la implicación de las personas trabajadoras y la dirección, así como para consolidar una cultura corporativa basada en la igualdad.

La quinta fase es la de seguimiento y evaluación. El Real Decreto 901/2020 exige que los planes de igualdad incluyan un sistema de seguimiento periódico, con indicadores que permitan medir el grado de cumplimiento de los objetivos y la eficacia de las medidas. Este seguimiento debe realizarse de manera continua y con la participación de la comisión negociadora, garantizando la posibilidad de introducir ajustes o mejoras.

Finalmente, la última fase es la revisión y actualización del plan. Los planes de igualdad tienen una vigencia determinada y deben ser revisados al término de la misma o cuando se produzcan cambios significativos en la organización. La actualización asegura que el plan siga siendo útil, pertinente y adaptado a la evolución de la empresa y de la normativa vigente.

6. Obligación de negociación y de constitución de una comisión negociadora¹

Las empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, constituirán una comisión negociadora. Dicha Comisión se responsabiliza del diseño, implantación y seguimiento del **Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres** en la empresa. Estas personas disponen de tiempo y disponibilidad para su adecuada participación y dedicación a las tareas asignadas.

La comisión negociadora tendrá competencias en²:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- La implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. Los miembros de la Comisión negociadora son los que aparecen en el **Acta de Constitución de la Comisión Negociadora**, la cual será también presentada en el registro oficial correspondiente.
- La Comisión Negociadora del plan está dotada de un reglamento de funcionamiento interno. En la parte final del Plan de Igualdad se desarrolla el **Reglamento de Funcionamiento con el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias.**

¹ a) Determinación de las partes que los conciertan.

² Artículo 6. 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.

A cumplimentar por la empresa.

COMISIÓN NEGOCIADOR		
PARTE EMPRESA	NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO
	Maria Dolores Montoya García	Administradora
	Ana Belén García Llorens	Personal Administración
PARTE SOCIAL	NOMBRE Y APELLIDOS	SINDICATO
	Clotilde Iborra Alcaraz	FSS Sanidad y S. Sociosanitarios CCOO PV
	Laura Barrios Oliver	UGT Serveis Públics PV

La Comisión Negociadora se constituyo inicialmente con 3 personas por cada parte. Sin embargo, M^a José Rius Also como RLPT de CCOO tuvo que acogerse a una excedencia por cuidado por familiar. Es por ello por lo que la parte empresarial tuvo que quitar a Jose Juan Montoya García para mantener la paridad de la Comisión Negociadora.

Las partes legitimadas para negociar deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Durante el proceso de negociación se levantará acta de cada una de las reuniones, que deberán ser aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte si fuera necesario.
- Negociar con buena fe con el fin de alcanzar acuerdos. El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.
- Mantener la negociación abierta, por ambas partes, hasta el límite de lo razonable.
- Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.
- Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
- En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicidad, en los términos previstos 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.

7. **Ámbito personal y territorial**³

ÁMBITO PERSONAL
El presente Plan de Igualdad está dirigido a toda la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL
Comunidad Valenciana
ELCHE
ALICANTE
IBI
VALENCIA
JAVEA
TORREVIEJA

El centro de Torrevieja se inició el día 1/1/2026 por lo que se tiene en cuenta a efectos del Plan de Igualdad, pero el personal asociado a dicho centro no se ha tenido en cuenta en el Diagnóstico ni en la Auditoría Salarial.

8. **Ámbito temporal**⁴

ÁMBITO TEMPORAL
1/09/2026-1/09/2030

³ b) Ámbito personal, territorial y temporal.

⁴ b) Ámbito personal, territorial y temporal.

9. Información de obligada cumplimentación

A continuación, se presenta la siguiente información obligatoria, según el Real Decreto 901/2020:

- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

**Realización del diagnóstico:
recopilación y análisis de datos
cuantitativos y cualitativos para
conocer el grado de integración
de la igualdad entre mujeres y
hombres en la empresa.**

10. Diagnóstico de la situación actual de la empresa⁵

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el **Plan de Igualdad** consiste en un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo**. Derivado del anterior párrafo, en esta Fase se llevará a cabo un análisis de la situación de la empresa que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro Plan de Igualdad. Para ello, se procederá a la recogida de información y al debate interno que permita, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluirán en el citado plan⁶. Por ende, el diagnóstico debe hacerse, para cada empresa, de acuerdo con los criterios de:

- Instrumentalidad: se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- Flexibilidad: el contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación.
- Dinamismo: se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.

Su elaboración se hará con perspectiva de género, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados.

10.1. Objetivo y finalidad

De manera general, el **diagnóstico tiene como objetivo identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres**. El diagnóstico se orienta hacia:

- Identificar en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres es un principio transversal en el sistema de gestión corporativo.
- Visibilizar la situación base de la plantilla y detectar cualquier posible segregación.
- Analizar los efectos que para las mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades y condiciones laborales.
- Detectar las desigualdades explícitas e implícitas en la práctica de la gestión de recursos humanos.

⁵ c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

⁶ Fuente: Instituto de las Mujeres.

- Formular recomendaciones de acción orientadas a corregir las desigualdades o necesidades detectadas.

10.2. Personas y órganos intervinientes

Los/as intervinientes en la realización del I **Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** son los/as siguientes:

- Comisión Negociadora: Responsable de la realización y aprobación del Diagnóstico, así como de identificar las medidas prioritarias (Acciones de Mejora).
- Dirección de la empresa y Recursos Humanos: La implicación de la dirección de la empresa, así como de los/las responsables de la gestión de personas, es fundamental en la obtención de información fidedigna para la realización del diagnóstico.
- Equipo Consultor especializado en Igualdad: el presente Plan está asesorado por Grup Pitagora, empresa consultora de recursos humanos e igualdad dotada de un equipo técnico con veinte años de experiencia en este ámbito. Se ha dispuesto la composición de un equipo multidisciplinar (consultores/as de igualdad, consultores/as de RR. HH y asesoría jurídica) con formación y experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.



10.3. Desarrollo de actuaciones para la elaboración del informe de diagnóstico.

Diseñar un diagnóstico exhaustivo aporta una base sólida para construir un diagnóstico fiable y válido. El desarrollo de las actuaciones ha seguido el siguiente itinerario:

Fase 1: Planificación. En esta fase se procede a la designación del personal que proporcionará la documentación y se informa a la plantilla del comienzo de la fase de Diagnóstico, ya que podrá participar de manera activa: la recopilación de información ha sido gestionada por el departamento de recursos humanos y el departamento de producción.

Fase 2: Recopilación de información. Se ha recogido toda la información y documentación disponible a través de herramientas especializadas con las siguientes características:

- Se presenta desagregada por sexos.
- Abarca el área cuantitativa, cualitativa y de percepción de la plantilla y del departamento de Recursos Humanos.
- Se han revisado manuales corporativos, la página web, noticias, ofertas de empleo y se ha recibido información verbal a través de reuniones y contactos telemáticos.

Fase 3: Análisis de la información. Se ha analizado toda la información, señalando los puntos fuertes, e identificando las áreas o sectores donde se producen desigualdades, las causas, y las medidas para solventarlas.

Fase 4: Informe del diagnóstico. Se ha elaborado un informe diagnóstico que resume el análisis llevado a cabo y las principales conclusiones y propuestas.

10.4. Datos analizados

Tras la modificación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres con la publicación el pasado 1 de marzo de 2019 del Real Decreto-ley 6/2019, se redefine el conjunto de medidas que debe contener nuestro Plan de Igualdad por lo que adaptamos los ámbitos de la igualdad a dicha normativa. El posterior Real Decreto 901/2020 regula igualmente los Planes de Igualdad. Todos los datos relativos a cada materia objeto del diagnóstico están desagregados por sexo, constando de las siguientes áreas:

- *Proceso de selección y contratación.*
- *Clasificación profesional.*
- *Formación.*
- *Promoción profesional.*
- *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- *Infrarrepresentación femenina.*
- *Retribuciones.*
- *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

Otras posibles materias de análisis:

- *Comunicación incluyente y lenguaje no sexista*
- *Salud laboral*

- *Violencia de género*
- *Personas en situación de vulnerabilidad, incluidas las mujeres trans*

El diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, así como a todos los niveles jerárquicos de la empresa.

En el Plan de Igualdad los datos se analizan de dos formas: **horizontal** y **vertical**. Por eso, en la mayoría de los apartados se muestran dos tablas con la misma información, pero vistas desde perspectivas distintas.

La **interpretación horizontal** compara cuántos hombres y mujeres hay en una misma característica o nivel. Por ejemplo, en una tabla de edades se vería el número de hombres y mujeres entre 18 y 25 años sobre el total. Esta visión horizontal significa que la igualdad de género se aplica de manera transversal en toda la organización: no se limita a un departamento concreto, sino que debe estar presente en todas las áreas, como selección de personal, promoción, salarios, formación, conciliación o prevención del acoso. En otras palabras, la igualdad se integra en todas las políticas y procesos de la empresa, con el compromiso de la dirección y la participación de toda la plantilla.

La **interpretación vertical**, en cambio, muestra cómo se distribuyen hombres y mujeres dentro de su propio grupo. Por ejemplo, se vería el porcentaje de hombres en cada franja de edad hasta llegar al 100%, y lo mismo con las mujeres. Esta visión vertical se centra en cómo se aplica la igualdad a lo largo de la estructura jerárquica de la empresa, desde la dirección hasta los niveles más básicos. Implica que cada nivel de responsabilidad debe asumir medidas concretas para garantizar la equidad y que los líderes marquen el camino desde arriba.

En resumen, el análisis horizontal permite ver la igualdad de género de forma transversal en todas las áreas de la organización, mientras que el análisis vertical muestra cómo se distribuye y aplica esa igualdad en cada nivel jerárquico. Juntas, estas dos perspectivas aseguran una visión completa y real de la situación de la empresa y de las medidas necesarias para avanzar hacia un entorno laboral justo y sin discriminación.

10.5. Fecha de inicio y fin de recogida de información

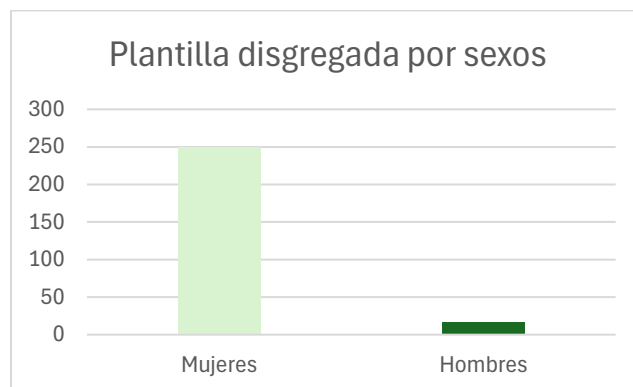
Fecha de Inicio	Fecha fin
01/01/2025	31/12/2025

10.6. Vigencia del Plan.

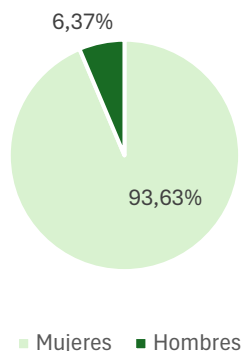
01/09/2026-01/09/2030

10.7.1. Plantilla de ASISTENZIA CARE SERVICES 2015 SL desagregada por sexo.

Mujeres	%	Hombres	%2	Total
250	93,63%	17	6,37%	267



Plantilla desgredada por sexo



La plantilla presenta una composición marcadamente feminizada: el 93,63% son mujeres (250) frente al 6,37% de hombres (17). Esta distribución es característica del sector de atención y cuidados, históricamente ocupado por mujeres, y constituye el punto de partida sobre el que debe analizarse cualquier brecha retributiva o de condiciones laborales.

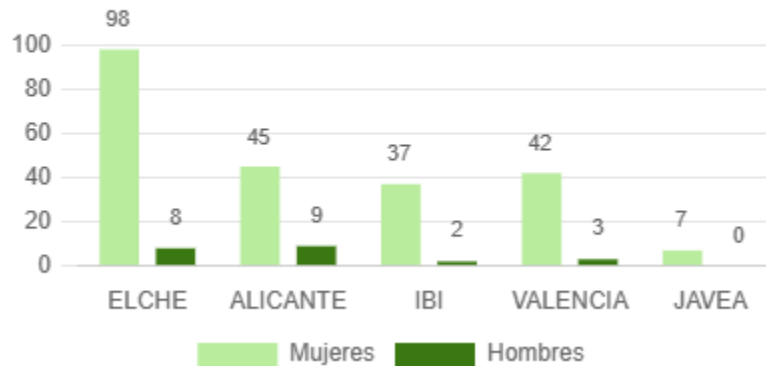
10.7.2. Plantilla por centros de trabajo.

Centro de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
ALICANTE	43	87,76%	6	12,24%	49
ELCHE	109	93,97%	7	6,03%	116
IBI	42	95,45%	2	4,55%	44
JAVEA	8	100,00%	0	0,00%	8
VALENCIA	48	96,00%	2	4,00%	50

Total	250	93,63%	17	6,37%	267
-------	-----	--------	----	-------	-----

Centro de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
ALICANTE	43	17,20%	6	35,29%	49
ELCHE	109	43,60%	7	41,18%	116
IBI	42	16,80%	2	11,76%	44
JAVEA	8	3,20%	0	0,00%	8
VALENCIA	48	19,20%	2	11,76%	50
Total	250	100,00%	17	100,00%	267

Plantilla disgregada por sexo (por centros de trabajo)

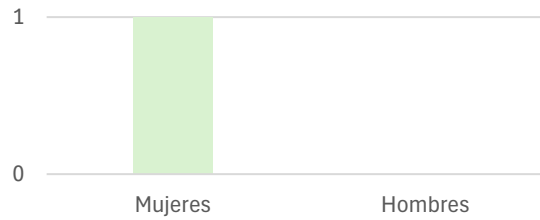


La feminización es homogénea en todos los centros, oscilando entre el 87,76% de Alicante y el 100% de Jávea. No se detectan centros con una distribución por sexo significativamente distinta a la media, lo que indica que la segregación horizontal es estructural y no específica de ninguna ubicación geográfica.

10.7.3. Composición disgregada por sexo de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras

Sindicato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
CCOO	1	100,00%	0	0,00%	1
Total	1	100,00%	0	0,00%	1

Sindicato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
CCOO	1	100,00%	0	0,00%	1
Total	1	100,00%	0	100,00%	1



La representación sindical está compuesta únicamente por una mujer delegada de CCOO, lo que guarda coherencia con la composición mayoritariamente femenina de la plantilla. En la negociación y firma del plan esta RLPT tuvo que acogerse a una excedencia por cuidado de familiar.

10.7.4. Condiciones de trabajo

10.7.4.1. Plantilla total disgregada por edad

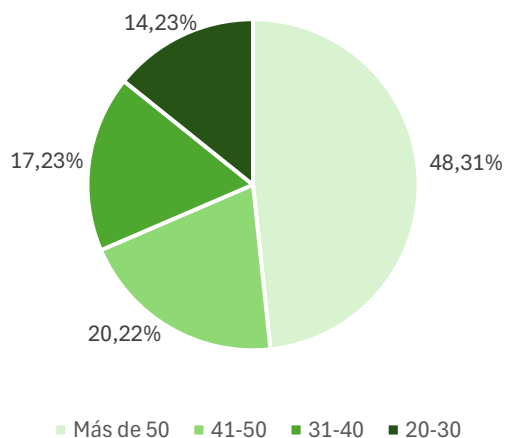
Tramo de edad	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Más de 50	121	93,80%	8	6,20%	129
41-50	52	96,30%	2	3,70%	54
31-40	43	93,48%	3	6,52%	46
20-30	34	89,47%	4	10,53%	38
TOTAL	250	93,63%	17	6,37%	267

Tramo de edad	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Más de 50	121	48,40%	8	47,06%	129
41-50	52	20,80%	2	11,76%	54
31-40	43	17,20%	3	17,65%	46
20-30	34	13,60%	4	23,53%	38
TOTAL	250	100,00%	17	100,00%	267

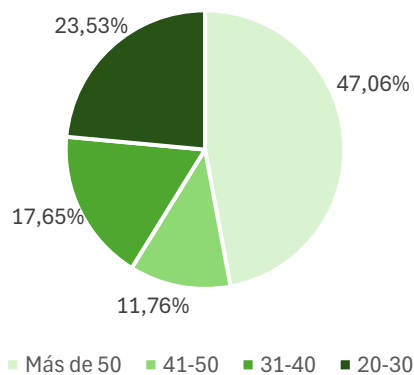
Edad



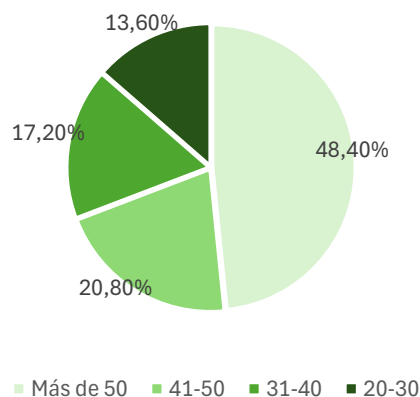
Edad



Edad Hombres



Edad Mujeres



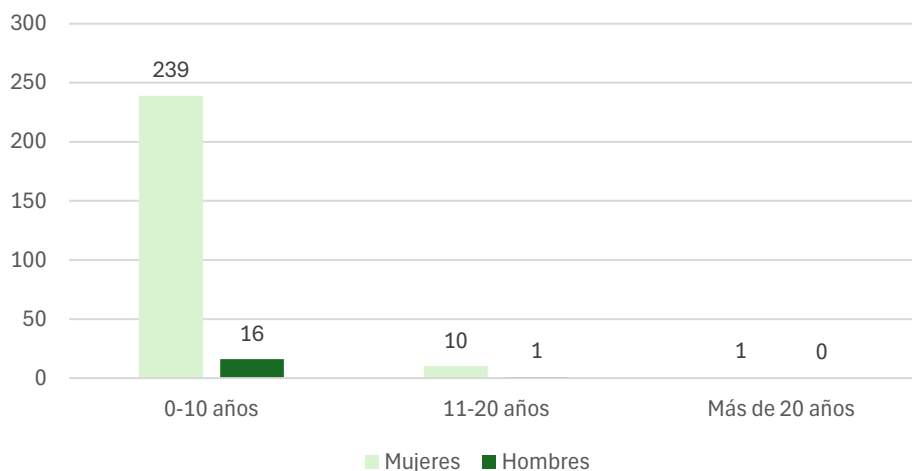
La franja de más de 50 años es la más numerosa (129 personas, 48,4% de las mujeres), lo que revela una plantilla con cierta madurez. En los hombres destaca proporcionalmente el tramo 20-30 (23,53% de los hombres frente al 13,60% de las mujeres), lo que podría indicar una incorporación más reciente de hombres jóvenes al sector, aunque el volumen absoluto es muy reducido.

10.7.4.2. Plantilla total disgregada por antigüedad

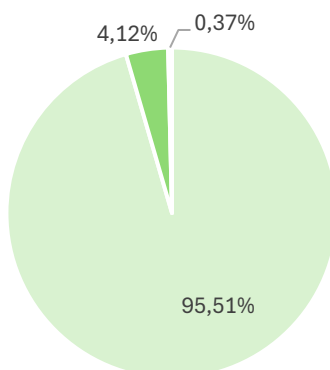
Tramo de edad	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
0-10 años	239	93,73%	16	5,99%	255
11-20 años	10	90,91%	1	0,37%	11
Más de 20 años	1	100,00%	0	0,00%	1
Total	250	93,63%	17	6,37%	267

Tramo de edad	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
0-10 años	239	95,60%	16	94,12%	255
11-20 años	10	4,00%	1	5,88%	11
Más de 20 años	1	0,40%	0	0,00%	1
Total	250	100,00%	17	100,00%	267

Antigüedad

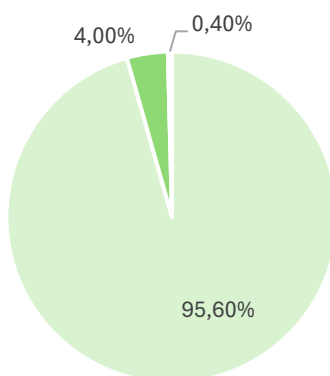


Antigüedad



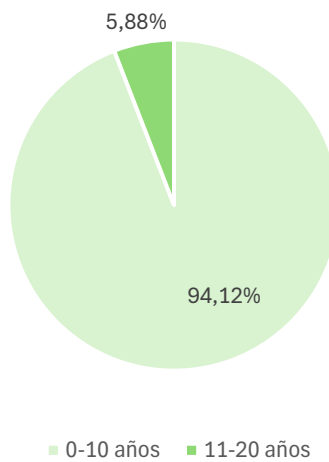
■ 0-10 años ■ 11-20 años ■ Más de 20 años

Antigüedad Mujeres



■ 0-10 años ■ 11-20 años ■ Más de 20 años

Antigüedad Hombres



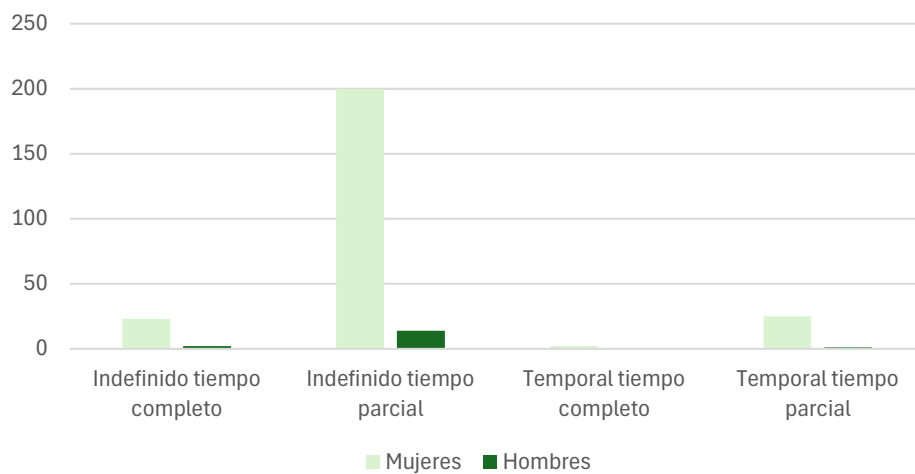
El 95,60% de las mujeres y el 94,12% de los hombres acumulan menos de 10 años de antigüedad, lo que refleja una alta rotación general en la empresa. La escasa presencia en tramos superiores (solo 11 personas con más de 10 años) sugiere dificultades de retención a largo plazo, aspecto que debe considerarse tanto en política salarial como en medidas de conciliación.

10.7.4.3. Plantilla total disgregada por tipología de contrato

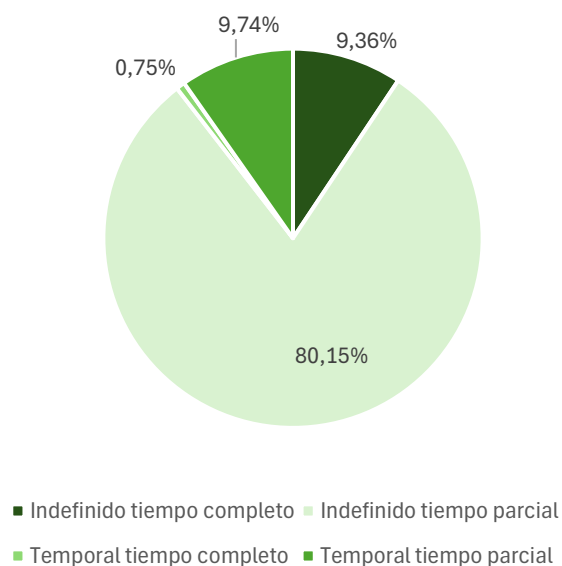
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Indefinido tiempo completo	23	92,00%	2	8,00%	25
Indefinido tiempo parcial	200	93,46%	14	6,54%	214
Temporal tiempo completo	2	100,00%	0	0,00%	2
Temporal tiempo parcial	25	96,15%	1	3,85%	26
TOTAL	250	93,63%	17	6,37%	267

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Indefinido tiempo completo	23	9,20%	2	11,76%	25
Indefinido tiempo parcial	200	80,00%	14	82,35%	214
Temporal tiempo completo	2	0,80%	0	0,00%	2
Temporal tiempo parcial	25	10,00%	1	5,88%	26
TOTAL	250	100,00%	17	100,00%	267

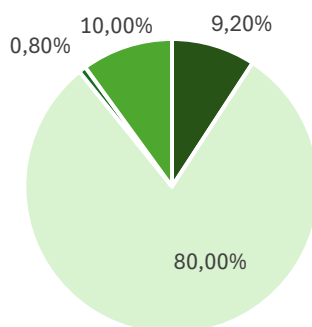
Tipo de contrato



Tipo de contrato

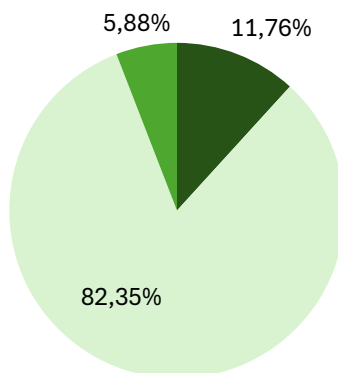


Tipo de contrato Mujeres



- Indefinido tiempo completo ■ Indefinido tiempo parcial
- Temporal tiempo completo ■ Temporal tiempo parcial

Tipo de contrato Hombres



- Indefinido tiempo completo ■ Indefinido tiempo parcial ■ Temporal tiempo parcial

La modalidad predominante es el contrato indefinido a tiempo parcial, que concentra al 80% de las mujeres y al 82,35% de los hombres. La parcialidad es, por tanto, la norma en la empresa con independencia del sexo, aunque afecta en mayor número absoluto a las mujeres. Esta situación tiene un impacto directo en la retribución total percibida y debe tenerse en cuenta al analizar la brecha salarial de género.

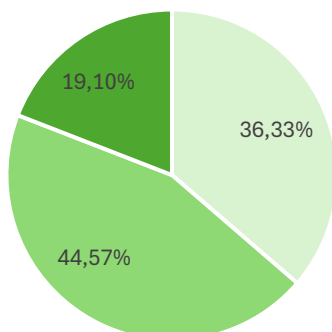
10.7.4.4. Distribución de la plantilla por turnos y horarios

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Menos 20 horas	90	92,78%	7	7,22%	97
De 20 a 35 horas	112	94,12%	7	5,88%	119
De 36 a 40 horas	48	94,12%	3	5,88%	51
Total	250	93,63%	17	6,37%	267

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Menos 20 horas	90	36,00%	7	41,18%	97
De 20 a 35 horas	112	44,80%	7	41,18%	119
De 36 a 40 horas	48	19,20%	3	17,65%	51
Total	250	100,00%	17	100,00%	267

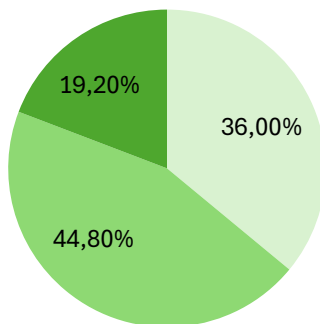


Número de horas



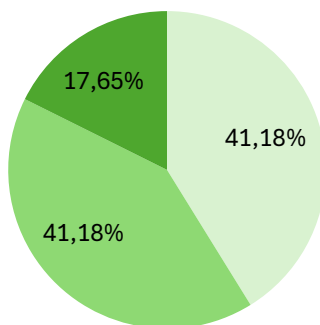
■ Menos 20 horas ■ De 20 a 35 horas ■ De 36 a 40 horas

Número de horas Mujeres



■ Menos 20 horas ■ De 20 a 35 horas ■ De 36 a 40 horas

Número de horas Hombres

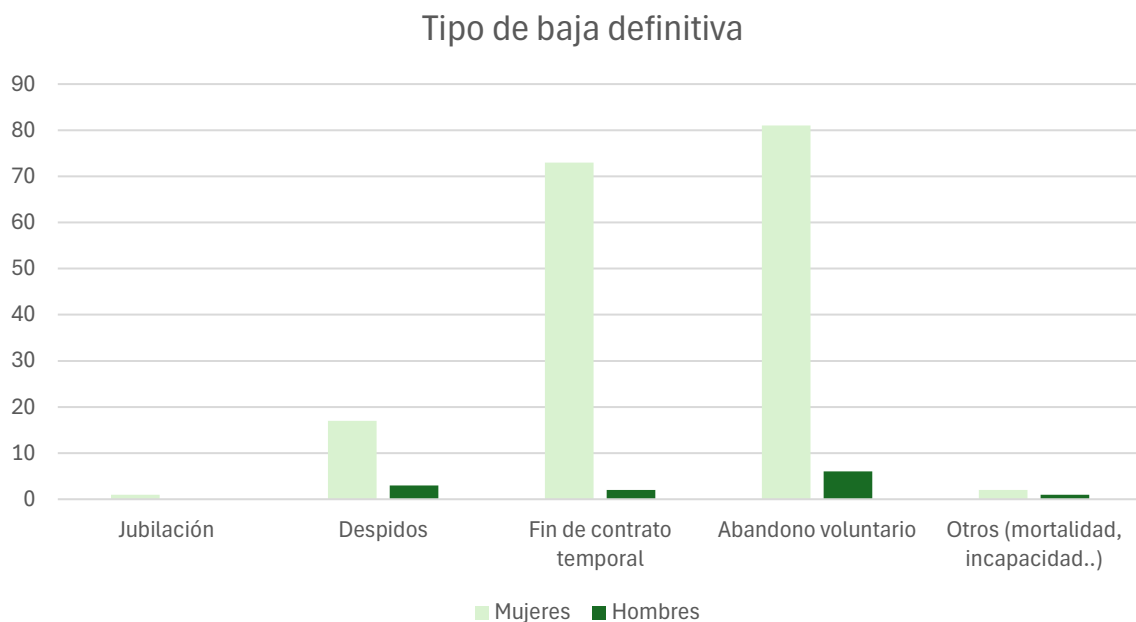


■ Menos 20 horas ■ De 20 a 35 horas ■ De 36 a 40 horas

La distribución horaria es similar entre sexos. El tramo de 20 a 35 horas concentra al mayor número de personas (119, 44,80% de las mujeres). Destaca que ninguno de los tramos presenta diferencias relevantes entre hombres y mujeres en términos proporcionales, lo que indica una asignación de jornadas sin sesgo aparente por sexo.

10.7.4.5. Bajas en el último año

Tipo de movimiento	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Jubilación	1	0,57%	0	0,00%	1
Despidos	17	9,77%	3	25,00%	20
Fin de contrato temporal	73	41,95%	2	16,67%	75
Abandono voluntario	81	46,55%	6	50,00%	87
Otros (mortalidad, incapacidad..)	2	1,15%	1	8,33%	3
Total	174	100,00%	12	100,00%	186



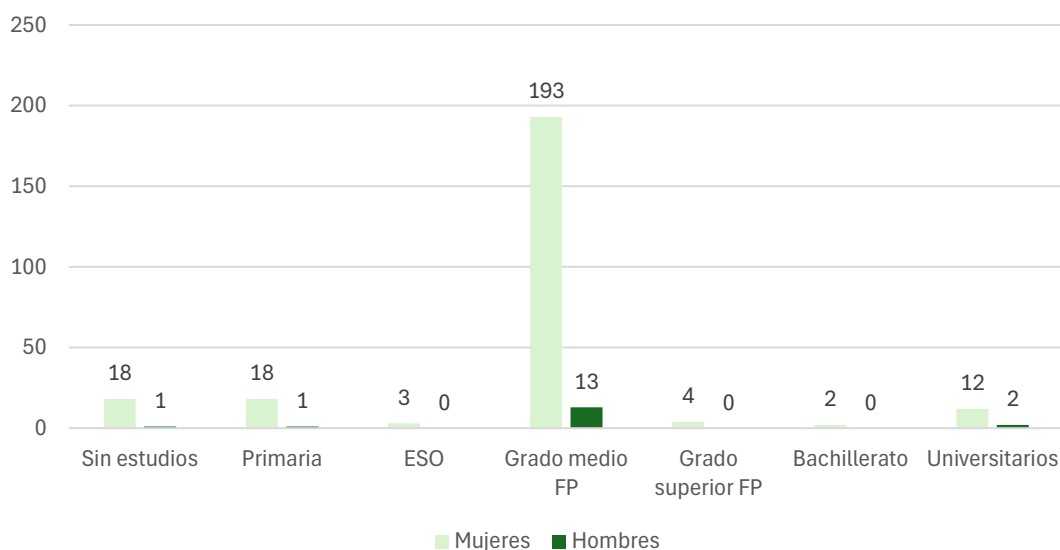
Se registraron 186 bajas en el último año, de las cuales 174 corresponden a mujeres (93,5%). El abandono voluntario es la causa más frecuente tanto en mujeres (46,55%) como en hombres (50%), lo que puede estar relacionado con las condiciones de parcialidad y los niveles retributivos del sector. Destaca que los despidos representan el 25% de las bajas masculinas frente al 9,77% de las femeninas, diferencia que merece seguimiento para descartar posibles sesgos en la aplicación de medidas disciplinarias.

10.7.4.6. Distribución plantilla por nivel de estudios

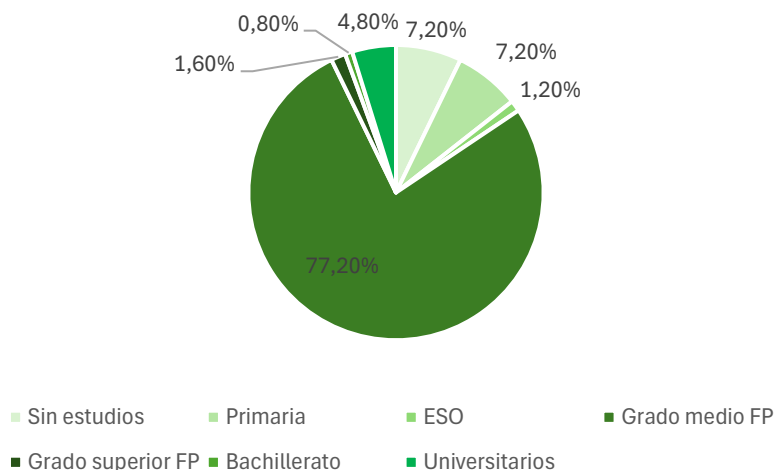
Nivel estudios	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Sin estudios	18	94,74%	1	5,26%	19
Primaria	18	94,74%	1	5,26%	19
ESO	3	100,00%	0	0,00%	3
Grado medio FP	193	93,69%	13	6,31%	206
Grado superior FP	4	100,00%	0	0,00%	4
Bachillerato	2	100,00%	0	0,00%	2
Universitarios	12	85,71%	2	14,29%	14
Total	250	93,63%	17	6,37%	267

Nivel estudios	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Sin estudios	18	7,20%	1	5,88%	19
Primaria	18	7,20%	1	5,88%	19
ESO	3	1,20%	0	0,00%	3
Grado medio FP	193	77,20%	13	76,47%	206
Grado superior FP	4	1,60%	0	0,00%	4
Bachillerato	2	0,80%	0	0,00%	2
Universitarios	12	4,80%	2	11,76%	14
Total	250	100,00%	17	100,00%	267

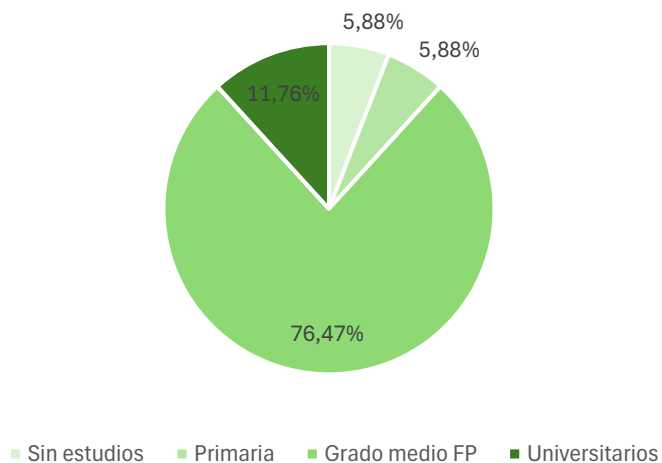
Nivel de estudios



Nivel estudios Mujeres



Nivel estudios Hombres



El perfil predominante es el de Grado Medio de FP, que aglutina al 77,2% de las trabajadoras y al 76,47% de los trabajadores, lo que refleja el carácter técnico-asistencial del sector. La presencia masculina es ligeramente superior en estudios universitarios (14,29% de los hombres, frente al 4,8% de las mujeres), aunque en términos absolutos la cifra es muy baja (2 hombres). No se observa ninguna categoría formativa donde la presencia femenina baje del 85%.

10.7.4.7. Distribución plantilla por grado de discapacidad

Grado Discapacidad	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Sin discapacidad	248	99,20%	17	100,00%	265
33%	1	0,40%	0	0,00%	1
65%	1	0,40%	0	0,00%	1
Total	250	100,00%	17	100,00%	267



La incidencia de la discapacidad en la plantilla es muy reducida: únicamente 2 personas (ambas mujeres) presentan reconocimiento de discapacidad, representando el 0,75% del total. Ambas pertenecen al colectivo femenino, una con grado del 33% y otra con el 65%. Ningún hombre de la plantilla tiene discapacidad reconocida.

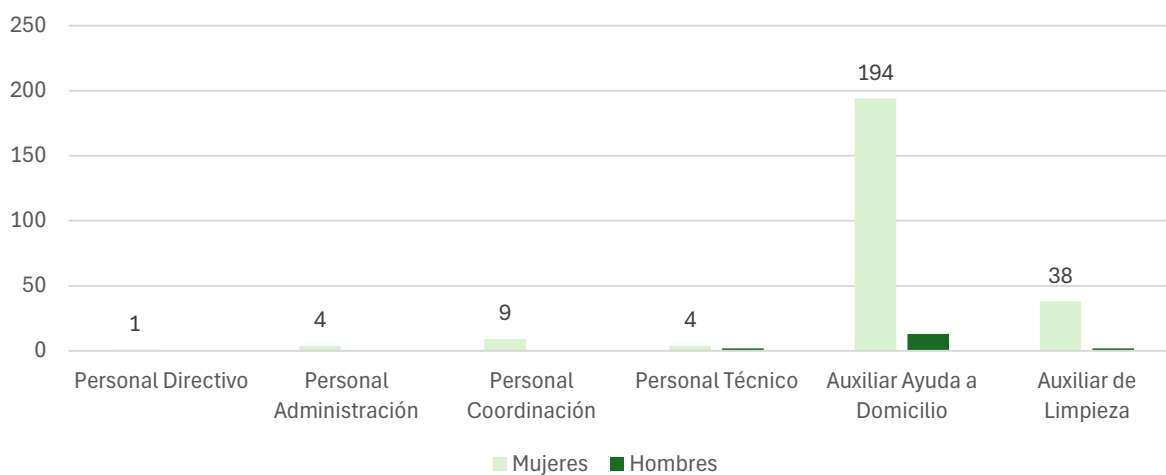
10.7.4.8. Distribución plantilla por categoría profesional

Categoría	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Personal Directivo	1	100,00%	0	0,00%	1
Personal Administración	4	100,00%	0	0,00%	4
Personal Coordinación	9	100,00%	0	0,00%	9
Personal Técnico	4	66,67%	2	33,33%	6
Auxiliar Ayuda a Domicilio	194	93,72%	13	6,28%	207
Auxiliar de Limpieza	38	95,00%	2	5,00%	40
Total	250	93,63%	17	6,37%	267

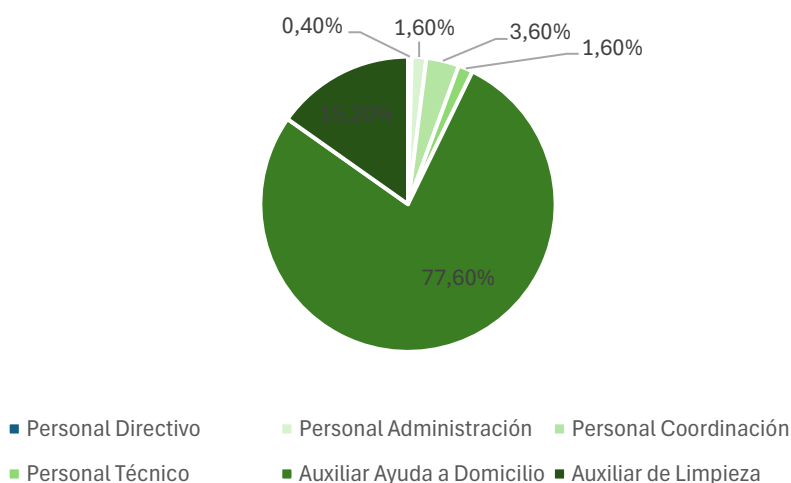
Categoría	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
-----------	---------	---	---------	----	-------

Personal Directivo	1	0,40%	0	0,00%	1
Personal Administración	4	1,60%	0	0,00%	4
Personal Coordinación	9	3,60%	0	0,00%	9
Personal Técnico	4	1,60%	2	11,76%	6
Auxiliar Ayuda a Domicilio	194	77,60%	13	76,47%	207
Auxiliar de Limpieza	38	15,20%	2	11,76%	40
Total	250	100,00%	17	100,00%	267

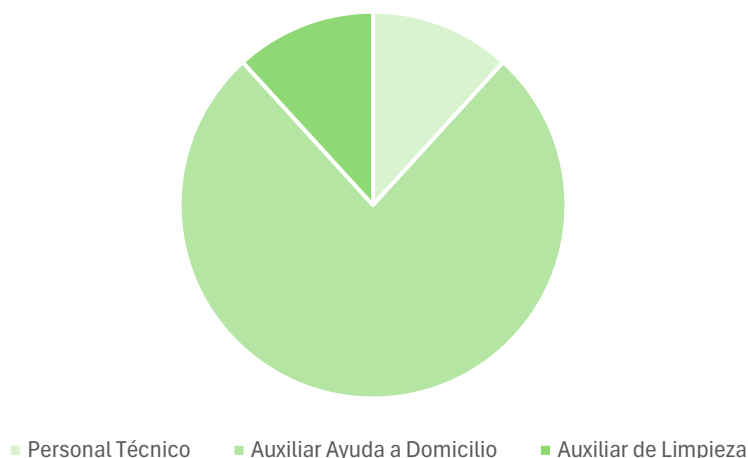
Categoría Profesional



Categoría Profesional Mujeres



Categoría Profesional Hombres



La segregación ocupacional por sexo es muy marcada. Las categorías de mayor responsabilidad jerárquica o técnica (Personal Directivo, Administración, Coordinación) son exclusivamente femeninas, aunque esto refleja más la feminización total del sector que una ventaja real de las mujeres. La categoría mayoritaria es Auxiliar de Ayuda a Domicilio (207 personas, el 77,5% del total), con una composición de 93,72% mujeres. Los únicos hombres con cierto peso relativo aparecen en Personal Técnico (33,33%, es decir 2 personas) y en Auxiliares de Limpieza y Ayuda a Domicilio. En conjunto, la estructura laboral evidencia una plantilla altamente feminizada y concentrada en puestos de base, con escasa diversidad de género en todas las franjas.

10.7.5. Auditoría Salarial

La participación en igualdad de las mujeres en el trabajo se ha convertido en una pieza clave para la práctica efectiva de este principio consagrado en nuestro texto constitucional y base de los pilares de la justicia social en el ámbito laboral en cualquier sociedad democrática avanzada.

Sin embargo, la desigualdad y la discriminación por razón de género en el ámbito laboral se encuentra presente en todos los países europeos y con independencia del nivel económico, de la especialización del trabajo desarrollado, de la legislación antidiscriminatoria o de la cultura del país.

Existe un interés social y empresarial por conocer, cuantificar y, en su caso, corregir las desigualdades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. Uno de sus exponentes principales son las **diferencias salariales** que se registran de manera generalizada, tanto a lo largo del tiempo como de la geografía. **Numerosos estudios y análisis han recogido con distintos enfoques, estas diferencias de remuneración y todos ellos han llegado a la clara conclusión de que las mujeres reciben un salario medio inferior al de los hombres.**

La diferencia salarial de género se calcula a través de lo que se conoce como **brecha salarial**, un **indicador que informa acerca de las diferencias entre el salario de un hombre y una mujer** en el mercado laboral, habitualmente expresadas como un porcentaje sobre el salario de los hombres.

Con esto, según señalan fuentes europeas, contribuyen a estas brechas salariales entre hombres y mujeres diversos aspectos, como:

Las diferencias en las profesiones y actividades que tienden a estar dominadas por la presencia de hombres o mujeres.

- Las diferencias en el grado en el que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial.
- Las excedencias o los permisos paternales o de maternidad.
- La educación, la formación o la sensibilización y la transparencia, así como la discriminación directa.

Cómo se calcula la Brecha Salarial

La identificación de la brecha salarial pasa necesariamente por hacer los cálculos sobre la base de los datos existentes, de manera que se puedan ver fácilmente las desigualdades salariales en la empresa. Se trata de calcular la brecha salarial global y después interrelacionar diferentes variables como la categoría profesional, para detectar cual es la dimensión de la diferencia salarial y cuáles son los elementos que contribuyen a esa diferencia.

La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial global permitirá ver la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. A continuación, se presenta la fórmula de cálculo para conocer la brecha salarial global en la empresa:

	Media Retribución Hombres - Media Retribución Mujeres
Diferencia Salarial =	Media Retribución Hombres

Derivado de la anterior fórmula, pueden aparecer diferentes porcentajes:

Brecha Salarial	Interpretación
>0%	Significa que las mujeres cobran menos que los hombres.
=0%	Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

<0%	Significa que las mujeres cobran más que los hombres.
-----	---

En este análisis utilizaremos una serie de indicadores diferentes para conocer la brecha salarial de la empresa. Según la normativa legal, cuando los salarios de un sexo sean al menos un 25% superior a los del otro, la empresa tendrá que justificar esa diferencia.

INDICADOR 1. Medias de retribuciones totales anuales. Cálculo Brecha Salarial

Se debe tener en cuenta que las diferencias porcentuales pueden sobrevenir por:

- *Puestos de más Antigüedad, lo que eleva la remuneración.*
- *Parcialidad de algunas contrataciones, lo que reduce la media salarial en el grupo donde aparezcan (en general, suele ser en la plantilla femenina).*
- *Feminización o masculinización del sector, que, en este caso, es feminizado.*
- *Puestos de dirección y responsabilidad masculinizados.*
- *Brechas históricas, por ejemplo, por asimilación de trabajadores/as en una absorción o cambio de empresa, entre otros escenarios.*

MEDIA ARITMÉTICA			
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
SALARIO BASE	5265,82 €	4454,62 €	15.40%
COMPLEMENTOS SALARIALES	1875,98 €	1688,44 €	10.00%
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	96,16 €	33,06 €	65.60%
TOTAL RETRIBUIDO	7237,96 €	6176,12 €	14.70%

MEDIANA			
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
SALARIO BASE	4440,48 €	2872,20 €	35.30%
COMPLEMENTOS SALARIALES	2036,88 €	1167,00 €	42.70%
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	0,00 €	0,00 €	
TOTAL RETRIBUIDO	6573,52 €	4072,26 €	38.10%

A la vista de los resultados de las medias aritméticas, se observa la existencia de brecha salarial hacia la plantilla masculina en los 3 apartados de Salario Base, Complementos Salariales y Percepciones Extrasalariales, si bien, solo en las percepciones extrasalariales es superior al 25%.

En los resultados de las medianas, estas brechas se incrementan menos en las Percepciones Extrasalariales que la mediana es 0.

Estos resultados inclinados hacia la plantilla masculina están provocados por la gran diferencia en número de empleados masculinos y femeninos. La plantilla masculina representa el 6,37% del total y éstos presentan generalmente parcialidades contractuales más elevadas que hacen que sus valores medios y medianos sean más altos al ser un menor número de personas que es justamente lo contrario que pasa en la plantilla femenina. Aun siendo los puestos de responsabilidad y mandos intermedios representados por mujeres, los valores medios y medianos obtenidos son bajos porque se diluyen entre el gran número de mujeres que han estado presentes en la plantilla.

INDICADOR 2. Promedio de la ganancia salarial por hora

El salario por hora es el pago total que una persona en plantilla recibe por cada hora de trabajo, siendo el resultado en este epígrafe, en referente a la brecha salarial, de un 7,13% a favor de la plantilla femenina.

TOTAL RETRIBUIDO/HORA			
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
MEDIA ARITMETICA	8,69 €	9,31 €	-7,13%
MEDIANA	8,76 €	8,78 €	-0,23%

Al analizar la retribución por hora trabajada, la brecha salarial invierte su signo: las mujeres perciben de media 9,31 €/hora frente a los 8,69 €/hora de los hombres, lo que supone que las mujeres cobran un 7,13% más por hora trabajada. Este dato confirma que la brecha salarial total no responde a una discriminación retributiva directa, sino a la mayor parcialidad de los contratos femeninos.

INDICADOR 3. Brecha Salarial por Puesto de Trabajo

SALARIO BASE - PUESTOS DE TRABAJO						
	MEDIA			MEDIANA		
	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
PUESTOS DE TRABAJO	Salario Base	Salario Base	Brecha	Salario Base	Salario Base	Brecha
PERSONAL DIRECTIVO		28.000,00 €			28.000,00 €	
PERSONAL COORDINACIÓN		7288,29 €			6843,11 €	
PERSONAL TÉCNICO	6170,72 €	6722,19 €	-8.94%	6170,72 €	7618,24 €	-23.46%
AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO	4506,07 €	4472,42 €	0.75%	3818,35 €	3129,29 €	18.05%
PERSONAL ADMINISTRACIÓN		11.865,72 €			15.848,18 €	
AUXILIAR DE LIMPIEZA	13.857,83 €	2637,47 €	80.97%	8224,50 €	1051,26 €	87.22%
TOTAL GENERAL	5265,82 €	4454,62 €	15.40%	4440,48 €	2872,20 €	35.30%

A través de este indicador se puede observar como la plantilla masculina está focalizada en los puestos de categoría base de la empresa y hace visible que dicha brecha salarial existente es debido a lo anteriormente comentado: la parcialidad de los contratos y la dilución de los valores medios y medianos al ser las mujeres el 93,63% de la plantilla total.

INDICADOR 4. Brecha Salarial según la Valoración de Puestos de trabajo

La Valoración de Puestos de Trabajo también debe tenerse en cuenta en el presente análisis. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, 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:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas 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) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir 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) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

SALARIO BASE - VALORACIÓN DE PUESTOS						
MEDIA				MEDIANA		
	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
PUNTOS VPT	Salario Base	Salario Base	Brecha	Salario Base	Salario Base	Brecha
1		28.000,00 €			28.000,00 €	
2	4629,37 €	4639,71 €	-0.22%	3139,66 €	3283,85 €	-4.59%
3		11.865,72 €			15.848,18 €	
4	13.857,83 €	2637,47 €	80.97%	8224,50 €	1051,26 €	87.22%
TOTAL GENERAL	5265,82 €	4454,62 €	15.40%	4440,48 €	2872,20 €	35.30%

Si tenemos en cuenta las agrupaciones por la Valoración de Puestos de Trabajo, se puede observar que la brecha salarial solo aparece brecha superior al 25% en el Grupo 4 donde los pocos hombres existentes tienen parcialidades más altas que las mujeres con las que son comparados, por eso, sus percepciones son mayores.

INDICADOR 5. Brecha Salarial y Grupos Profesionales

Se puede definir la clasificación en grupos profesionales como el sistema que se emplea en los convenios colectivos para agrupar a todos los trabajadores de un determinado sector o actividad que realizan funciones similares o de un parecido valor. Por lo tanto, este sistema de clasificación es clave a la hora de establecer el salario de una persona trabajadora en el convenio colectivo o la posibilidad de realizar una movilidad funcional en el puesto de trabajo como más adelante detallaremos. Así, el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 22, establece que el grupo profesional: “agrupa todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en dicho grupo, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades, profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador”.

Con esto, a continuación, se anotan los grupos donde aparecen ambos sexos representados, con las consiguientes brechas retributivas:

SALARIO BASE - GRUPOS PROFESIONALES						
MEDIA				MEDIANA		
	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
GRUPO PROFESIONAL	Salario Base	Salario Base	Brecha	Salario Base	Salario Base	Brecha
Grupo 1		28.000,00 €			28.000,00 €	
Grupo 2	6170,72 €	7960,55 €	-29.01%	6170,72 €	8055,33 €	-30.54%
Grupo 5		18.169,08 €			18.169,08 €	
Grupo 7		8437,11 €			8437,11 €	
Grupo 8	4314,52 €	4475,93 €	-3.74%	3818,35 €	3095,21 €	
Grupo 10	12.272,95 €	2623,04 €	78.63%	13.607,66 €	994,99 €	92.69%
Total general	5265,82 €	4454,62 €	15.40%	4440,48 €	2872,20 €	35.30%

Este último indicador de la brecha salarial por grupos profesionales nos constata todo lo comentado en anteriores indicadores y que se repite y se puede observar en los resultados obtenidos: la presencia inferior masculina y su parcialidad contractual más elevada genera una brecha salarial frente a las mujeres solo existente en valores estadísticos de medias y medianas debido a la dilución de los valores calculados por la gran diferencia de número entre las muestras comparadas.

INDICADOR 6. Brecha Salarial y Complementos salariales

Los complementos obligatorios son aquellos complementos salariales que constan en el convenio colectivo por cada puesto de trabajo o categoría profesional. Pueden existir puestos de trabajo que no estén retribuidos con complementos obligatorios.

1	Mejora voluntaria	2	Horas formación	3	Actualización SMI	4	Vacaciones
5	Plus festivos y domingos	6	Bonus	7	Fest. Especial significación	8	Bolsa de horas
9	Retribución voluntaria	10	Diferencia enero 2025	11	Diferencia febrero 2025	12	Horas complementarias
13	Plus disponibilidad	14	Parte proporcional Vacaciones Mensual	15	Parte proporcional Vacaciones Finiquito	16	Formación
17	Paga extra P.	18	Prest. Enfermedad Cargo Empresa	19	Enfermedad	20	Accidente
21	Complemento IT	22	Junio	23	Diciembre	24	Indemnización afecta IRPF
25	Indemnización exenta IRPF	26	Antigüedad				

COMPLEMENTO	MEDIA ARITMÉTICA			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
COMPLEMENTO 1	2,25 €	17,61 €	-682,73%	- €	- €	
COMPLEMENTO 2	21,77 €	14,98 €	31,18%	- €	- €	
COMPLEMENTO 3	85,18 €	62,52 €	26,61%	29,76 €	21,70 €	27,08%
COMPLEMENTO 4	0,00 €	-0,52 €		- €	- €	
COMPLEMENTO 5	34,96 €	6,75 €	80,69%	- €	- €	
COMPLEMENTO 6	0,00 €	50,82 €		- €	- €	
COMPLEMENTO 7	2,62 €	0,50 €	80,78%	- €	- €	
COMPLEMENTO 8	-36,32 €	-8,43 €	76,79%	- €	- €	
COMPLEMENTO 9	17,80 €	4,38 €	75,38%	- €	- €	

COMPLEMENTO 10	0,00 €	0,19 €		- €	- €	
COMPLEMENTO 11	0,00 €	0,11 €		- €	- €	
COMPLEMENTO 12	126,11 €	208,86 €	-65,62%	- €	- €	
COMPLEMENTO 13	0,00 €	20,89 €		- €	- €	
COMPLEMENTO 14	0,00 €	0,09 €		- €	- €	
COMPLEMENTO 15	84,90 €	45,46 €	46,46%	- €	- €	
COMPLEMENTO 16	5,14 €	0,10 €	98,10%	- €	- €	
COMPLEMENTO 17	827,43 €	612,26 €	26,00%	627,03 €	289,56 €	53,82%
COMPLEMENTO 18	65,70 €	48,65 €	25,94%	- €	- €	
COMPLEMENTO 19	482,01 €	471,14 €	2,25%	- €	- €	
COMPLEMENTO 20	40,48 €	37,43 €	7,55%	- €	- €	
COMPLEMENTO 21	2,63 €	6,28 €	-138,36%	- €	- €	
COMPLEMENTO 22	0,00 €	4,73 €		- €	- €	
COMPLEMENTO 23	14,08 €	4,96 €	64,78%	- €	- €	
COMPLEMENTO 24	1,30 €	2,96 €	-127,24%	- €	- €	
COMPLEMENTO 25	45,76 €	14,45 €	68,43%	- €	- €	
COMPLEMENTO 26	52,18 €	59,82 €	-14,63%	- €	- €	
TOTALES	1875,98 €	1688,44 €	10,00%	2.036,88 €	1.167,00 €	42,70%

INDICADOR 7. Brecha Salarial y Percepciones Extrasalariales

Las percepciones extrasalariales se refieren a cualquier tipo de ingreso o beneficio económico que una persona en plantilla recibe además de su salario base. Estas percepciones pueden variar dependiendo de la política de compensación y los acuerdos laborales en cada empresa. Algunos ejemplos de percepciones extrasalariales a nivel nacional son:

1. Bonificaciones por rendimiento: Las empresas pueden ofrecer bonificaciones o incentivos adicionales a los/as empleados/as que logren alcanzar determinados objetivos o metas establecidas.
2. Comisiones: En algunos sectores, como ventas o servicios, los/as empleados/as pueden recibir una comisión sobre las ventas realizadas o los contratos cerrados.
3. Prima de productividad: Algunas empresas otorgan una prima de productividad a sus empleados/as en función del nivel de rendimiento o eficiencia en su trabajo.
4. Horas extras: Cuando los/as empleados/as trabajan más allá de su horario regular, puede recibir una compensación adicional por las horas extras trabajadas.

5. Incentivos por antigüedad: Algunas compañías ofrecen incentivos económicos a los/as empleados/as que han estado en la empresa durante un período determinado de tiempo, como una forma de reconocer su lealtad y compromiso.

6. Prestaciones sociales: Esto puede incluir beneficios como seguro de salud, seguro de vida, planes de pensiones, planes de jubilación, programas de bienestar, entre otros.

1	Plus Locomoción
---	-----------------

COMPLEMENTO	MEDIA ARITMÉTICA			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
EXTRASALARIAL 1	96,16 €	33,06 €	65,60%	0,00€	0,00€	
TOTALES	96,16 €	33,06 €	65,60%	0,00€	0,00€	

10.7.6. Clasificación profesional

10.7.5.1. Distribución de la plantilla por grupos profesionales.

Grupo Profesional	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Grupo 1	1	100,00%	0	0,00%	1
Grupo 2	11	84,62%	2	15,38%	13
Grupo 5	1	100,00%	0	0,00%	1
Grupo 7	2	100,00%	0	0,00%	2
Grupo 8	197	93,81%	13	6,19%	210
Grupo 10	38	95,00%	2	5,00%	40
Total	250	93,63%	17	6,37%	267

Grupo Profesional	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Grupo 1	1	0,40%	0	0,00%	1
Grupo 2	11	4,40%	2	11,76%	13
Grupo 5	1	0,40%	0	0,00%	1
Grupo 7	2	0,80%	0	0,00%	2
Grupo 8	197	78,80%	13	76,47%	210
Grupo 10	38	15,20%	2	11,76%	40
Total	250	100,00%	17	100,00%	267

Categoría	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Personal Directivo	1	100,00%	0	0,00%	1
Personal Administración	4	100,00%	0	0,00%	4
Personal Coordinación	9	100,00%	0	0,00%	9
Personal Técnico	4	66,67%	2	33,33%	6
Auxiliar Ayuda a Domicilio	194	93,72%	13	6,28%	207
Auxiliar de Limpieza	38	95,00%	2	5,00%	40
Total	250	93,63%	17	6,37%	267

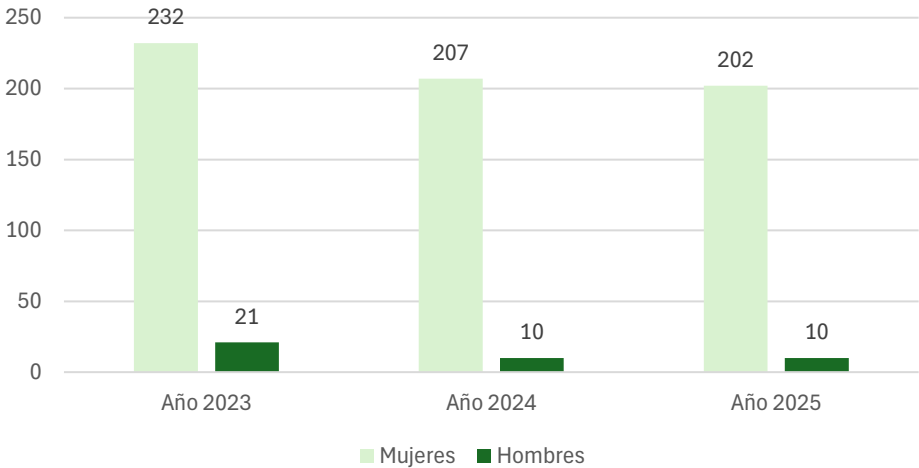
Categoría	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Personal Directivo	1	0,40%	0	0,00%	1
Personal Administración	4	1,60%	0	0,00%	4
Personal Coordinación	9	3,60%	0	0,00%	9
Personal Técnico	4	1,60%	2	11,76%	6
Auxiliar Ayuda a Domicilio	194	77,60%	13	76,47%	207
Auxiliar de Limpieza	38	15,20%	2	11,76%	40
Total	250	100,00%	17	100,00%	267

10.7.7. Proceso de selección y contratación del personal

Incorporaciones de los últimos años.

Incorporaciones	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Año 2023	232	91,70%	21	8,30%	253
Año 2024	207	95,39%	10	4,61%	217
Año 2025	202	95,28%	10	4,72%	212
Total	641	93,99%	41	6,01%	682

Incorporaciones



Tipo de contrato en las incorporaciones del último año.

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Indefinido tiempo completo	14	93,33%	1	6,67%	15
Indefinido tiempo parcial	95	97,94%	2	2,06%	97
Temporal tiempo completo	5	83,33%	1	16,67%	6
Temporal tiempo parcial	88	93,62%	6	6,38%	94
TOTAL	202	95,28%	10	4,72%	212

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Indefinido tiempo completo	14	6,93%	1	10,00%	15
Indefinido tiempo parcial	95	47,03%	2	20,00%	97
Temporal tiempo completo	5	2,48%	1	10,00%	6
Temporal tiempo parcial	88	43,56%	6	60,00%	94
TOTAL	202	100,00%	10	100,00%	212

Incorporaciones del último año: Puestos.

Categoría	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Personal Administración	1	100,00%	0	0,00%	1
Personal Coordinación	8	88,89%	1	11,11%	9
Personal Técnico	3	75,00%	1	25,00%	4
Auxiliar Ayuda a Domicilio	149	94,90%	8	5,10%	157
Auxiliar de Limpieza	41	100,00%		0,00%	41
Total	202	95,28%	10	4,72%	212

Categoría	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Personal Administración	1	0,50%	0	0,00%	1
Personal Coordinación	8	3,96%	1	10,00%	9
Personal Técnico	3	1,49%	1	10,00%	4
Auxiliar Ayuda a Domicilio	149	73,76%	8	80,00%	157
Auxiliar de Limpieza	41	20,30%		0,00%	41
Total	202	100,00%	10	100,00%	212

10.7.8. Formación del personal

No aparece información sobre la formación, lo que se añadirá como acción de mejora.

10.7.9. Planes de Formación de los tres últimos años

No aparece información sobre la formación, lo que se añadirá como acción de mejora.

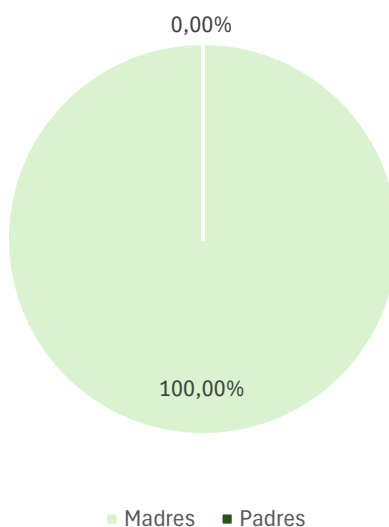
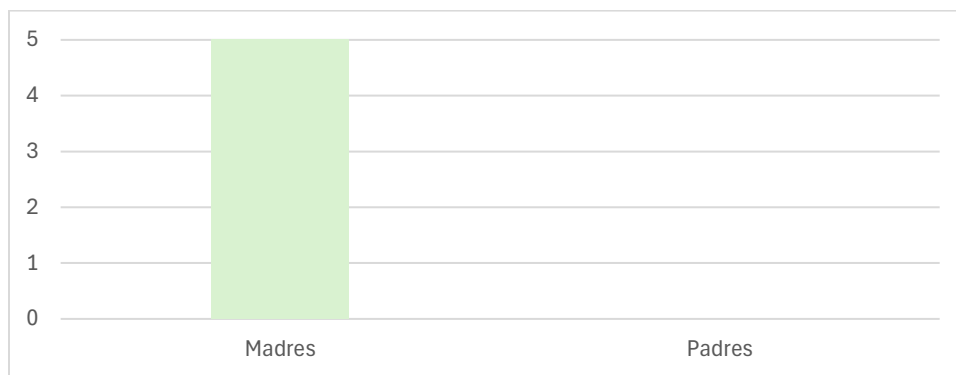
10.7.10. Promoción

No aparece información sobre la promoción, lo que se añadirá como acción de mejora.

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

Nacimientos de infantes en el último año (2025).

Madres	%	Padres	%	Total
5	100,00%	0	0,00%	5



■ Madres ■ Padres

Excedencias voluntarias.
Bajas temporales, excedencias y permisos.

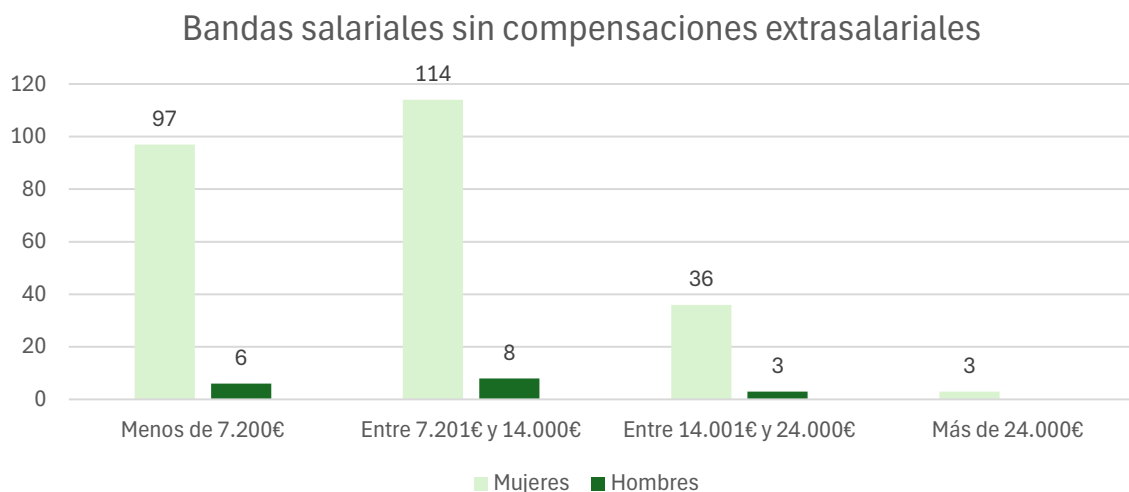
Tipo de baja temporal	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Incapacidad temporal	205	94,91%	11	5,09%	216
Accidente de trabajo	7	77,78%	2	22,22%	9
Nacimiento de hijo/a	5	100,00%	0	0,00%	5
Cesión permiso maternidad otro progenitor	0	0,00%	0	0,00%	0
Adopción o recogida	0	0,00%	0	0,00%	0
Riesgo durante embarazo	2	100,00%	0	0,00%	2
Reducción jornada lactancia	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción jornada cuidado de hijo/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción jornada por cuidado de familiares o personas a cargo	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción jornada por otros motivos	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia cuidado hijo/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Excedencia cuidado familiares	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia voluntaria	2	66,67%	1	33,33%	3
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	32	94,12%	2	5,88%	34
Total	254	94,07%	16	5,93%	270

Tipo de baja temporal	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Incapacidad temporal	205	80,71%	11	68,75%	216
Accidente de trabajo	7	2,76%	2	12,50%	9
Nacimiento de hijo/a	5	1,97%	0	0,00%	5
Cesión permiso maternidad otro progenitor	0	0,00%	0	0,00%	0
Adopción o recogida	0	0,00%	0	0,00%	0
Riesgo durante embarazo	2	0,79%	0	0,00%	2
Reducción jornada lactancia	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción jornada cuidado de hijo/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción jornada por cuidado de familiares o personas a cargo	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción jornada por otros motivos	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia cuidado hijo/a	1	0,39%	0	0,00%	1
Excedencia cuidado familiares	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia voluntaria	2	0,79%	1	6,25%	3
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	32	12,60%	2	12,50%	34
Total	254	100,00%	16	100,00%	270

10.7.12. Retribuciones

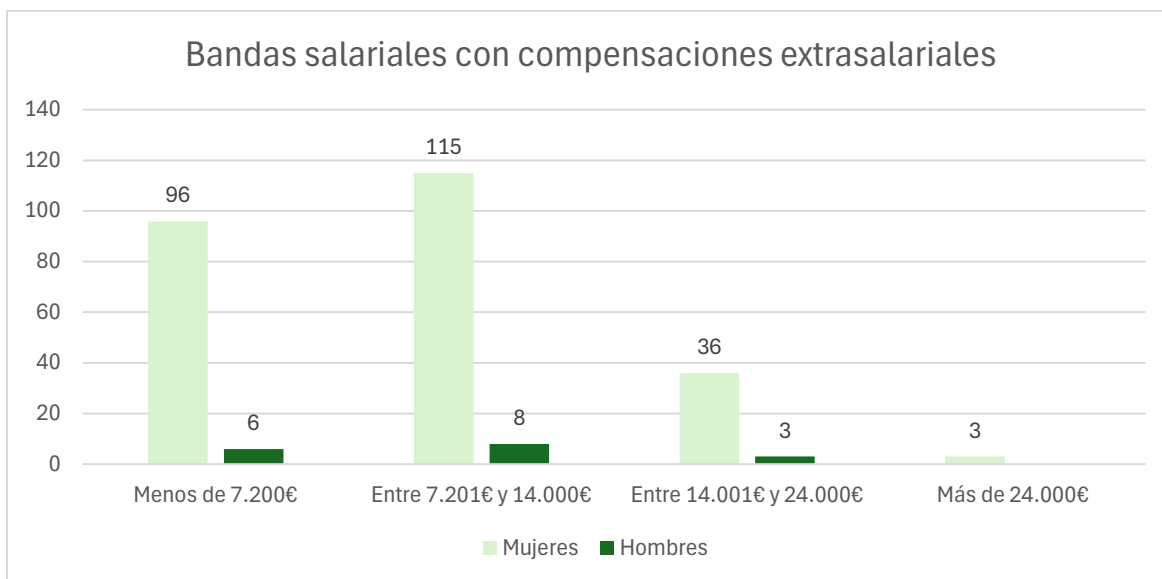
Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra salariales.

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Menos de 7.200€	97	94,17%	6	5,83%	103
Entre 7.201€ y 14.000€	114	93,44%	8	6,56%	122
Entre 14.001€ y 24.000€	36	92,31%	3	7,69%	39
Más de 24.000€	3	100,00%		0,00%	3
Total	250	93,63%	17	6,37%	267



Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extra salariales.

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%2	Total
Menos de 7.200€	96	38,40%	6	35,29%	102
Entre 7.201€ y 14.000€	115	46,00%	8	47,06%	123
Entre 14.001€ y 24.000€	36	14,40%	3	17,65%	39
Más de 24.000€	3	1,20%		0,00%	3
Total	250	100,00%	17	100,00%	267



10.7.13. Infrarrepresentación femenina

Un aspecto esencial del análisis de los datos es la detección de situaciones de segregación vertical u horizontal en la empresa e identificar escenarios de infrarrepresentación de mujeres.

La segregación horizontal hace visible la distribución que produce que las mujeres se concentren en determinados puestos de trabajo o departamentos, y la segregación vertical, con el conocido “techo de cristal”, hace referencia a la dificultad de ascenso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

10.7.14. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ASISTENZIA CARE SERVICES 2015 SL dispone de Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

10.7.15. Comunicación, imagen y uso del lenguaje

Para garantizar la información, el compromiso, la interiorización de los valores corporativos o la posibilidad de participación en las distintas acciones sobre igualdad de oportunidades de toda la plantilla, es necesario disponer de recursos y de un Plan de Comunicación Interno enfocado a la sensibilización y concienciación de todo el personal en materia de igualdad y campañas de información.

Desde el punto de vista de las comunicaciones externas, publicidad, etc., las organizaciones también ofrecen una imagen y compromiso con la igualdad revisando el tipo de lenguaje utilizado,

promoviendo actos y jornadas específicas con mujeres como protagonistas, generando colaboraciones con otras entidades o cuidando el tipo de imagen y/o visibilizando la aportación de las mujeres al mundo empresarial.

La página de Asistencia muestra un esfuerzo por usar un lenguaje inclusivo y valores de igualdad.

- **Uso de términos inclusivos:** Se emplean expresiones como *“personas usuarias”, “inclusión social e igualdad”, “empatía y respeto hacia todas las personas”*. Esto refleja una intención clara de evitar el masculino genérico y dar protagonismo a la persona en el centro del servicio.
- **Matices tradicionales:** En algunos apartados se habla de *“cuidado de personas mayores y niños”*. Aquí se mantiene la dicotomía “mayores/niños” sin mencionar explícitamente otros colectivos (p. ej. personas adultas con diversidad funcional). Esto puede limitar la percepción de inclusión.
- **Roles profesionales:** Se mencionan *“auxiliares de ayuda a domicilio, servicios de enfermería o podología”*. Aunque se reconoce la diversidad de perfiles, el texto no enfatiza la presencia equilibrada de hombres y mujeres en estos roles, salvo en una reseña de un trabajador masculino que destaca ser minoría en el sector.

Comunicación inclusiva

- **Aspectos positivos:**
 - Se menciona explícitamente un *Plan de Igualdad* y un *Plan LGTBI*, lo que demuestra compromiso institucional.
 - El lenguaje evita expresiones sexistas directas y se centra en la persona usuaria.

10.7.16. Riesgos y Salud Laboral

En relación con el ámbito de riesgos laborales y salud, **ASISTENZIA CARE SERVICES 2015 SL** tiene totalmente actualizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales cumpliendo con la toda legislación vigente en materia de seguridad.

10.7.17. Violencia de género

En el marco del **Plan de Igualdad**, la empresa declara su compromiso firme en la **prevención y erradicación de la violencia de género**, garantizando un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación o violencia. Se promoverán medidas de sensibilización y

formación dirigidas a toda la plantilla, así como protocolos de actuación específicos para la detección, atención y acompañamiento de posibles casos. Asimismo, se impulsará la colaboración con organismos competentes y se facilitarán recursos de apoyo a las personas trabajadoras que puedan verse afectadas, asegurando la confidencialidad y el respeto a sus derechos. Este compromiso se integra en la cultura corporativa como un eje fundamental para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

10.7.18. Personas de especial vulnerabilidad. Colectivo Trans

Las reivindicaciones socioculturales del colectivo LGTBI, de garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales han impulsado un marco normativo y la puesta en marcha de políticas institucionales para garantizar los derechos y la igualdad de trato y no discriminación de las personas que pertenecen a este colectivo, en especial de las personas Trans.

La palabra “transgénero” o trans es un término general para las personas cuya identidad de género se diferencia de su sexo asignado al nacer.

En la actualidad, el colectivo Trans es objeto de una percepción generalizada, basada en una serie de estereotipos y prejuicios perpetuados por un orden social, que impactan en su autoconcepto y en su autoestima.

Se trata de un colectivo de personas que son discriminadas sistemáticamente a través de diversos factores sociales que afectan a su bienestar. Elementos culturales, económicos, sociales y laborales son algunos de los factores estructurales que fomentan la discriminación y la exclusión social de las personas Trans en todos los ámbitos de su vida cotidiana, por lo tanto, también en entorno laboral.

El colectivo Trans es considerado uno de los colectivos más discriminados en el contexto laboral donde, además de ser excluidos del mercado, teniendo menos oportunidades de acceder a un trabajo no precario, son constantes las situaciones de violencia, acoso e intolerancia a su identidad de género que se generan en los puestos de trabajo a los que logran acceder.

Por su parte, las mujeres Trans son aquellas que sufren consecuencias más negativas y dificultades en el mercado laboral. A la discriminación y los prejuicios sociales, se le suma el no tener una apariencia cisnormativa, es decir, al ser visiblemente reconocible como mujer trans, se enfrentan a un mayor grado de hostilidad y rechazo en procesos de contratación.

Se calcula que un 77% de las mujeres trans ha sufrido discriminación en la búsqueda de empleo en España según FRA (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea). Se estima que un 34% ha sufrido discriminación en su trabajo y un 58% oculta y no habla de su identidad.

Con la entrada en vigor de la Ley 4/2023, del 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas Trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se establecen una serie de artículos generales destinados a mejorar la situación sociolaboral del colectivo Trans. Esta Ley supone un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite consolidar el cambio de concepción social sobre las personas LGTBI.

La Ley recoge los diferentes artículos que hacen referencia a las medidas para garantizar la igualdad de trato y la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales en el ámbito laboral.

En el artículo 14. de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral, se estipula que las administraciones públicas deberán considerar en sus políticas de empleo y, a través de diversas medidas, el derecho de las personas LGTBI a no ser discriminadas.

Por otro lado, en el artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas se expone la obligatoriedad de las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras de presentar un plan de acciones y recursos, desarrollados reglamentariamente, para alcanzar la igualdad real y efectiva del colectivo, junto con un protocolo de actuación de acoso y violencia contra las personas LGTBI. Así mismo, la presente ley determina que dichas medidas recopiladas en el plan deberán ser pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas juntamente con la representación legal de las personas trabajadoras.

No se disponen datos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad (familias monoparentales, por razones de nacionalidad, raza, personas víctimas de violencia de género, etc.).

10.8. Conclusiones extraídas del Diagnóstico del Plan de Igualdad.

- La plantilla total asciende a 267 personas.
- El 93,63% son mujeres (250) y solo el 6,37% son hombres (17).
- Existe una fuerte feminización de la plantilla, lo que indica un sector muy orientado hacia el empleo femenino.
- El centro con mayor volumen de personal es Elche, con 116 personas.
- Elche concentra el 43,60% de las mujeres y el 41,18% de los hombres de toda la empresa.
- Valencia es el segundo centro en tamaño, con 50 personas.
- Alicante es el centro con mayor proporción de hombres (12,24%).

- Jávea es el centro más pequeño, con solo 8 personas, todas mujeres (100%).
- En Ibi y Valencia la presencia masculina es mínima (4,55% y 4,00% respectivamente).
- La distribución por centros muestra que los hombres están más presentes en Alicante y Elche, pero casi ausentes en el resto.
- La plantilla femenina está distribuida homogéneamente en todos los centros.
- Existe una clara segregación horizontal: predominio femenino en casi todos los puestos y centros.
- El predominio femenino puede ser positivo en términos de representación, pero también plantea retos de equilibrio y diversidad.
- La feminización puede estar vinculada al sector de actividad (servicios sociales, cuidados, administración).
- El centro de Elche, al ser el más grande, debería ser el foco principal de análisis de igualdad.
- Alicante, por tener más hombres, puede servir como referencia para estudiar qué factores favorecen mayor diversidad.

Herencia cultural y social: El cuidado de personas dependientes, mayores o con necesidades especiales se ha considerado tradicionalmente una “responsabilidad femenina”. Esta percepción cultural ha trasladado al ámbito laboral lo que antes era una tarea doméstica, generando una fuerte feminización del sector.

Carga de cuidados no remunerados: Muchas mujeres ya asumen cuidados en el ámbito familiar, lo que facilita que se incorporen también al sector profesional de cuidados. Este fenómeno refuerza la continuidad entre el trabajo doméstico y el empleo formal en cuidados.

Demanda creciente y feminización estructural: España necesitará más de 260.000 cuidadoras adicionales en los próximos años, lo que confirma que el sector seguirá creciendo con predominio femenino si no se aplican políticas activas de diversificación.

**Diseño del plan de
igualdad: definición de
objetivos, diseño de medidas,
establecimiento de indicadores
de seguimiento y evaluación,
calendario de aplicación,
aprobación y registro del plan.**

11. Plan de Igualdad de Oportunidades

11.1. Finalidad

La realización del Plan de Igualdad de Oportunidades tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad establecido a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH en el año 2.007, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión de la propia empresa.

11.2. Objetivos⁷

Objetivos a corto plazo

- Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la organización.
- Establecer una estructura sólida que permita desplegar el Plan de Igualdad y asegurar su integración progresiva en la cultura corporativa.
- Mantener una política firme de rechazo absoluto frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Definir métricas con enfoque de género que permitan evaluar la evolución de la igualdad en las áreas de actuación de la empresa.
- Difundir y poner en valor la importancia de la igualdad entre todas las personas vinculadas a la actividad empresarial.
- Diseñar y formalizar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo la corresponsabilidad en su aplicación práctica.

Objetivos a largo plazo

- Impulsar procesos de selección basados en la igualdad, asegurando que los procedimientos de incorporación sean transparentes en todas sus fases.

⁷ e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

- Velar porque las decisiones de contratación se adopten libres de prejuicios, sesgos o estereotipos por parte de quienes intervienen en el proceso.
- Alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de la empresa donde la plantilla femenina se encuentra en menor proporción.
- Favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a la creación de equipos diversos y heterogéneos.
- Garantizar que la formación esté disponible en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, atendiendo a sus intereses y necesidades específicas.
- Desarrollar acciones formativas y de sensibilización dirigidas a todas las personas relacionadas con la empresa, orientadas a la igualdad de trato y oportunidades.
- Incorporar la perspectiva de género en todas las dimensiones de la entidad, tanto en la documentación como en la práctica diaria de su actividad.

Objetivos cuantitativos

- Incrementar el número de candidaturas femeninas en las áreas con menor representación. **Acreditación:** documento que refleje el número de mujeres incorporadas.
- Ampliar el conocimiento sobre perspectiva de género en todas las áreas de la empresa mediante formación especializada impartida por profesionales acreditados. **Acreditación:** número de participantes y diplomas obtenidos.
- Aumentar el número de personas que acceden a la información sobre los protocolos del Plan de Igualdad, garantizando su lectura y comprensión. **Acreditación:** registros de lectura de correos y certificados asociados.
- Lograr que toda la plantilla esté informada y comprometida con la ejecución del Plan de Igualdad, incentivando la participación mediante comunicaciones internas y cartelería. **Acreditación:** número de correos enviados y certificados de lectura recibidos.

11.3. Acciones positivas en materia de igualdad⁸

En el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, no solo aparece el contenido mínimo de los Planes, sino toda la información que se debe recopilar sobre las Acciones de Mejora propuestas:

- Descripción, plazo de ejecución y priorización de la medida, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Área	Descripción	Origen	Evaluación inicial	Evaluación intermedia	Evaluación final	Prioridad
Selección y contratación	1. Diseñar indicadores de seguimiento en los procesos de selección que permitan detectar posibles sesgos de género.	Nueva acción aprobada por la Comisión Negociadora	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Alta
Selección y contratación	2. Incorporar lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de ofertas de empleo.	Nueva acción aprobada por la Comisión Negociadora	Oct. 2026	Oct. 2028	Ago. 2030	Alta
Formación	3. Incluir módulos sobre corresponsabilidad y conciliación en la formación general.	Nueva acción aprobada por la Comisión Negociadora	Mar. 2027	Mar. 2029	Ago. 2030	Alta
Formación	4. Establecer un sistema de evaluación de impacto de las formaciones en igualdad.	Nueva acción aprobada por la Comisión Negociadora	Jun. 2027	Jun. 2029	Ago. 2030	Alta
Formación	5. Garantizar que el 100 % de las formaciones externas contratadas incluyan perspectiva de género.	Nueva acción aprobada por la Comisión Negociadora	Sep. 2027	Sep. 2029	Ago. 2030	Alta
Promoción	6. Crear un registro de candidaturas internas a promociones desagregado por sexo.	Nueva acción aprobada por la Comisión Negociadora	Dic. 2027	Dic. 2029	Ago. 2030	Alta

⁸ f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.



Condiciones de trabajo	7. Revisar periódicamente los horarios y turnos para garantizar que no generen desigualdades indirectas.	Nueva acción aprobada por la Comisión Negociadora	Mar. 2028	Mar. 2029	Ago. 2030	Media
Condiciones de trabajo	8. Implementar medidas de flexibilidad horaria para favorecer la conciliación de ambos sexos.	Nueva acción aprobada por la Comisión Negociadora	Jun. 2028	Jun. 2029	Ago. 2030	Media
Prevención del acoso	9. Realizar jornadas de sensibilización sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Nueva acción aprobada por la Comisión Negociadora	Sep. 2028	Sep. 2029	Ago. 2030	Media
Retribuciones	10. Establecer un sistema de auditoría anual sobre igualdad retributiva.	Nueva acción aprobada por la Comisión Negociadora	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Alta
Clasificación profesional	11. Revisar los criterios de clasificación profesional para asegurar que no penalicen tareas feminizadas.	Nueva acción aprobada por la Comisión Negociadora	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Alta
Conciliación y corresponsabilidad	12. Mantener el procedimiento de deslizamiento horario.	Medida derivada del Plan de Igualdad anterior	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Media
Conciliación y corresponsabilidad	13. Mantener el procedimiento de teletrabajo por conciliación.	Medida derivada del Plan de Igualdad anterior	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Media
Conciliación y corresponsabilidad	14. Mantener las mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes.	Medida derivada del Plan de Igualdad anterior	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Media
Conciliación y corresponsabilidad	15. Mantener el permiso retribuido para preparación al parto y exámenes prenatales.	Medida derivada del Plan de Igualdad anterior	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Media
Conciliación y corresponsabilidad	16. Mantener el permiso por cuidado de menor con cáncer u otra enfermedad grave.	Medida derivada del Plan de Igualdad anterior	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Media
Conciliación y corresponsabilidad	17. Mantener los permisos para tratamientos de reproducción asistida y adopción.	Medida derivada del Plan de Igualdad anterior	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Media
Conciliación y corresponsabilidad	18. Mantener el permiso para acompañamiento a asistencia médica de menores y personas dependientes.	Medida derivada del Plan de Igualdad anterior	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Media
Conciliación y corresponsabilidad	19. Mantener la flexibilización del permiso por hospitalización de familiares.	Medida derivada del Plan de Igualdad anterior	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Media
Conciliación y corresponsabilidad	20. Mantener la ampliación del período de reserva del puesto tras excedencia.	Medida derivada del Plan de Igualdad anterior	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Media

Conciliación y corresponsabilidad	21. Mantener las cinco semanas adicionales para familias monoparentales/monomarentales.	Medida derivada del Plan de Igualdad anterior	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Media
Conciliación y corresponsabilidad	22. Mantener el permiso remunerado de 16 horas anuales para conciliación.	Medida derivada del Plan de Igualdad anterior	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Media
Violencia de género	23. Mantener el abono de un mes de salario adicional por cambio de residencia.	Medida derivada del Plan de Igualdad anterior	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Media
Violencia de género	24. Mantener el complemento del 100 % del salario en IT.	Medida derivada del Plan de Igualdad anterior	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Media
Violencia de género	25. Mantener la ampliación de la reserva del puesto de trabajo.	Medida derivada del Plan de Igualdad anterior	Sep. 2026	Sep. 2028	Ago. 2030	Media

MEDIDA 1. Diseñar indicadores de seguimiento en los procesos de selección que permitan detectar posibles sesgos de género.

Área: Selección y contratación

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Implantar un sistema de indicadores que permita evaluar objetivamente los procesos de selección, identificando posibles sesgos de género y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.
Acciones para su implantación	• Diseñar un cuadro de indicadores para todos los procesos de selección. • Registrar en cada proceso el número de candidaturas recibidas, personas preseleccionadas, entrevistadas y contratadas, desagregando toda la información por sexo. • Analizar periódicamente los resultados obtenidos para detectar posibles desequilibrios o sesgos. • Elaborar informes de seguimiento y, en su caso, proponer medidas correctoras.
Indicadores de seguimiento	• Nº de procesos de selección analizados. • Nº de candidaturas recibidas por sexo. • Nº de personas entrevistadas por sexo. • Nº de personas contratadas por sexo.

	• N° de informes de seguimiento elaborados. • N° de medidas correctoras implantadas, en su caso.
Personal destinatario	Personas candidatas a procesos de selección y personal implicado en la gestión de los procesos de selección.
Responsable de la ejecución	Dirección y Departamento de Recursos Humanos, con seguimiento por la Comisión de Igualdad.
Medios y recursos materiales y humanos	Personal del Departamento de Recursos Humanos, Comisión de Igualdad, aplicación informática de gestión de candidaturas, registros de selección, herramientas ofimáticas y tiempo de dedicación para el análisis y elaboración de informes.

MEDIDA 2. Incorporar lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de ofertas de empleo.

Área: Selección y contratación

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Garantizar que todas las ofertas de empleo y comunicaciones relacionadas con los procesos de selección utilicen un lenguaje inclusivo, respetuoso y libre de estereotipos de género.
Acciones para su implantación	• Revisar todos los modelos de ofertas de empleo existentes. • Elaborar criterios internos de utilización de lenguaje inclusivo. • Adaptar las nuevas publicaciones a dichos criterios. • Revisar periódicamente las ofertas difundidas para verificar su cumplimiento.
Indicadores de seguimiento	• N° de ofertas revisadas. • % de ofertas publicadas con lenguaje inclusivo. • N° de incidencias detectadas y corregidas. • N° de revisiones efectuadas.
Personal destinatario	Personal del Departamento de Recursos Humanos y personas candidatas a los procesos de selección.
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Personal de Recursos Humanos, guía de lenguaje inclusivo, modelos normalizados de ofertas de empleo y herramientas de edición y publicación.

MEDIDA 3. Incluir módulos sobre corresponsabilidad y conciliación en la formación general.

Área: Formación

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Promover la cultura de la igualdad mediante la incorporación de contenidos específicos sobre corresponsabilidad, conciliación y reparto equilibrado de responsabilidades familiares en las acciones formativas de la empresa.
Acciones para su implantación	• Incorporar módulos específicos sobre igualdad, conciliación y corresponsabilidad en la formación general. • Actualizar periódicamente los contenidos. • Garantizar el acceso de toda la plantilla a estas acciones formativas. • Evaluar el aprovechamiento de la formación impartida.
Indicadores de seguimiento	• Nº de acciones formativas impartidas. • Nº de horas de formación. • % de plantilla participante. • Nº de personas participantes desagregado por sexo. • Nivel de satisfacción obtenido en las evaluaciones.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos y responsables de Formación.
Medios y recursos materiales y humanos	Personal formador interno o externo, plataforma de formación, materiales didácticos, medios audiovisuales y recursos económicos destinados a la formación.

MEDIDA 4. Establecer un sistema de evaluación de impacto de las formaciones en igualdad.

Área: Formación

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Evaluar el grado de eficacia e impacto de las acciones formativas en materia de igualdad para garantizar su mejora continua.
Acciones para su implantación	• Diseñar cuestionarios de evaluación de las acciones formativas. • Realizar una encuesta al finalizar cada formación. • Analizar los resultados obtenidos. • Elaborar informes con propuestas de mejora para futuras acciones formativas.

Indicadores de seguimiento	• Nº de encuestas realizadas. • % de participación en las encuestas. • Nivel medio de satisfacción. • Nº de propuestas de mejora implantadas. • Nº de informes de evaluación elaborados.
Personal destinatario	Personas participantes en las acciones formativas.
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos y responsables de Formación.
Medios y recursos materiales y humanos	Plataforma de formación, cuestionarios de evaluación, herramientas de análisis de datos, personal técnico y Comisión de Igualdad.

MEDIDA 5. Garantizar que al menos el 100 % de las formaciones externas contratadas incluyan perspectiva de género.

Área: Formación

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Garantizar que todas las acciones formativas externas contratadas por la empresa integren la perspectiva de género y promuevan los principios de igualdad de trato y oportunidades.
Acciones para su implantación	• Incorporar como criterio de contratación la inclusión de la perspectiva de género en las acciones formativas externas. • Revisar previamente los contenidos de las formaciones. • Verificar el cumplimiento del requisito antes de su contratación. • Realizar un seguimiento anual del grado de cumplimiento.
Indicadores de seguimiento	• % de acciones formativas externas que incorporan perspectiva de género. • Nº de entidades formadoras evaluadas. • Nº de incidencias detectadas. • Informe anual de cumplimiento.
Personal destinatario	Toda la plantilla participante en acciones formativas externas.
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Personal del Departamento de Recursos Humanos, procedimientos de contratación, documentación técnica de las entidades formadoras y recursos destinados a la contratación de formación externa.

MEDIDA 11. Revisar los criterios de clasificación profesional para asegurar que no penalicen tareas feminizadas.

Área: Clasificación profesional

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Garantizar que los criterios de clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo se fundamenten en criterios objetivos, neutros y libres de sesgos de género, evitando la infravaloración de puestos ocupados mayoritariamente por mujeres.
Acciones para su implantación	• Revisar los criterios utilizados para la clasificación profesional. • Analizar la valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género. • Detectar posibles factores de infravaloración de puestos feminizados. • Proponer las modificaciones necesarias cuando se identifiquen desigualdades.
Indicadores de seguimiento	• Nº de puestos revisados. • Existencia de informe de valoración de puestos. • Nº de modificaciones realizadas en los criterios de clasificación. • Nº de incidencias detectadas y corregidas.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Responsable de la ejecución	Dirección, Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Medios y recursos materiales y humanos	Sistema de valoración de puestos de trabajo, organigrama, descripción de puestos, personal de Recursos Humanos, asesoramiento técnico especializado y documentación laboral de la empresa.

MEDIDA 12. Mantener el procedimiento de deslizamiento horario en las jornadas, con criterios claros y objetivos, para facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

Área: Conciliación y corresponsabilidad

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mediante la posibilidad de adaptar el horario de trabajo, garantizando criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios en su concesión.
Acciones para su implantación	• Mantener vigente el procedimiento interno de solicitud. • Informar periódicamente a la plantilla sobre este derecho. • Resolver las solicitudes conforme a criterios organizativos objetivos. • Realizar el seguimiento anual de las solicitudes presentadas y resueltas.
Indicadores de seguimiento	• Nº de solicitudes recibidas. • Nº de solicitudes concedidas y denegadas. • Distribución por sexo de las personas solicitantes. • Tiempo medio de resolución. • Nº de incidencias registradas.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos y responsables de los centros de trabajo.
Medios y recursos materiales y humanos	Procedimiento interno de solicitud, correo corporativo, personal de Recursos Humanos, responsables de coordinación y registros administrativos.

MEDIDA 13. Mantener el procedimiento y el listado de puestos susceptibles de teletrabajo para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.

Área: Conciliación y corresponsabilidad

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación mediante el mantenimiento de un procedimiento transparente para el acceso al teletrabajo en aquellos puestos compatibles con esta modalidad.

Acciones para su implantación	• Mantener actualizado el listado de puestos susceptibles de teletrabajo. • Revisar periódicamente la adecuación de los puestos. • Tramitar las solicitudes conforme al procedimiento establecido. • Informar a la plantilla sobre los requisitos y condiciones de acceso.
Indicadores de seguimiento	• Nº de solicitudes recibidas. • Nº de solicitudes concedidas. • Nº de personas teletrabajando por sexo. • Actualización anual del listado de puestos. • Nº de incidencias detectadas.
Personal destinatario	Personal cuyos puestos permitan la prestación de servicios mediante teletrabajo.
Responsable de la ejecución	Dirección y Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Procedimiento interno de teletrabajo, listado de puestos susceptibles, medios informáticos, equipos tecnológicos y personal responsable de Recursos Humanos.

MEDIDA 14. Mantener las mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes.

Área: Conciliación y corresponsabilidad

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación mediante el mantenimiento de las mejoras reconocidas por la empresa en materia de excedencias vinculadas al cuidado de familiares.
Acciones para su implantación	• Mantener las mejoras previstas en el Plan de Igualdad. • Informar a la plantilla sobre las condiciones de acceso. • Tramitar las solicitudes conforme a la normativa interna. • Realizar seguimiento anual de las solicitudes presentadas.
Indicadores de seguimiento	• Nº de solicitudes presentadas. • Nº de excedencias concedidas. • Distribución por sexo de las personas solicitantes. • Nº de incidencias registradas.
Personal destinatario	Toda la plantilla con derecho a solicitar excedencias por cuidado de familiares.

Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Normativa interna, personal de Recursos Humanos, registros administrativos y soporte documental.

MEDIDA 15. Mantener el permiso retribuido para asistir a clases de preparación al parto y exámenes prenatales, previa acreditación de la imposibilidad de realizarlos fuera del horario laboral.

Área: Conciliación y corresponsabilidad

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Facilitar el ejercicio de los derechos relacionados con la maternidad, garantizando la asistencia a clases de preparación al parto y exámenes prenatales cuando no puedan realizarse fuera de la jornada laboral.
Acciones para su implantación	• Mantener vigente el permiso retribuido. • Informar a la plantilla sobre este derecho. • Tramitar las solicitudes conforme al procedimiento interno. • Registrar las autorizaciones concedidas para su seguimiento.
Indicadores de seguimiento	• N° de solicitudes presentadas. • N° de permisos concedidos. • N° de permisos denegados y causa. • Distribución por sexo de las personas beneficiarias.
Personal destinatario	Personas trabajadoras que reúnan los requisitos para el disfrute del permiso.
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Procedimiento interno de permisos, personal de Recursos Humanos, registros administrativos y documentación acreditativa aportada por las personas solicitantes.

MEDIDA 16. Mantener el permiso retribuido por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, extendiendo su disfrute al otro progenitor o progenitora.

Área: Conciliación y corresponsabilidad

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras con menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, ampliando la posibilidad de disfrute del permiso al otro progenitor o progenitora en los términos establecidos por la empresa.
Acciones para su implantación	• Mantener vigente la mejora reconocida por la empresa. • Informar periódicamente a la plantilla sobre este derecho. • Tramitar las solicitudes conforme al procedimiento interno. • Registrar las solicitudes y resoluciones para su seguimiento.
Indicadores de seguimiento	• N° de solicitudes presentadas. • N° de permisos concedidos. • N° de permisos denegados y causa. • Distribución por sexo de las personas beneficiarias.
Personal destinatario	Personas trabajadoras que cumplan los requisitos para el disfrute del permiso.
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Procedimiento interno de permisos, personal del Departamento de Recursos Humanos, registros administrativos y documentación justificativa aportada por las personas solicitantes.

MEDIDA 17. Mantener los permisos no retribuidos y recuperables para tratamientos de reproducción asistida y gestiones previas a la adopción.

Área: Conciliación y corresponsabilidad

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Favorecer la igualdad de oportunidades y la conciliación permitiendo la asistencia a tratamientos de reproducción asistida y a las gestiones previas a procesos de adopción mediante permisos específicos regulados por la empresa.
Acciones para su implantación	• Mantener el procedimiento de solicitud del permiso. • Informar a la plantilla sobre este derecho. • Tramitar las solicitudes garantizando la confidencialidad de la información. • Registrar las autorizaciones concedidas para su seguimiento.
Indicadores de seguimiento	• Nº de solicitudes presentadas. • Nº de permisos concedidos. • Nº de permisos denegados y causa. • Distribución por sexo de las personas beneficiarias.
Personal destinatario	Personas trabajadoras que necesiten acudir a tratamientos de reproducción asistida o realizar gestiones previas a procesos de adopción.
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Procedimiento interno de permisos, personal del Departamento de Recursos Humanos, registros administrativos y documentación justificativa.

MEDIDA 18. Mantener el permiso remunerado para el acompañamiento a asistencia médica de menores y de personas mayores o dependientes que no puedan valerse por sí mismas.

Área: Conciliación y corresponsabilidad

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar mediante el mantenimiento del permiso retribuido para el acompañamiento a

	consultas médicas de menores y personas mayores o dependientes cuando resulte necesario.
Acciones para su implantación	• Mantener vigente el permiso retribuido. • Informar a la plantilla sobre las condiciones de acceso. • Tramitar las solicitudes conforme al procedimiento establecido. • Registrar y revisar periódicamente las autorizaciones concedidas.
Indicadores de seguimiento	• Nº de solicitudes presentadas. • Nº de permisos concedidos. • Nº de permisos denegados y causa. • Distribución por sexo de las personas beneficiarias. • Horas concedidas por este concepto.
Personal destinatario	Personas trabajadoras que acrediten la necesidad de acompañamiento de menores o personas dependientes.
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Procedimiento interno de permisos, personal del Departamento de Recursos Humanos, registros administrativos y documentación acreditativa.

MEDIDA 19. Mantener la flexibilización del permiso por hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, permitiendo su disfrute dentro de los quince días posteriores al hecho causante, incluido el cuidado en el domicilio.

Área: Conciliación y corresponsabilidad

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Mejorar las medidas de conciliación permitiendo una utilización más flexible del permiso por hospitalización de familiares, adaptándolo a las necesidades reales de cuidado de las personas trabajadoras.
Acciones para su implantación	• Mantener vigente la mejora reconocida por la empresa. • Informar a la plantilla sobre el alcance del permiso. • Tramitar las solicitudes conforme al procedimiento interno. • Registrar las autorizaciones concedidas para su seguimiento.
Indicadores de seguimiento	• Nº de solicitudes presentadas. • Nº de permisos concedidos. • Nº de permisos disfrutados de forma fraccionada. • Distribución por sexo de las personas beneficiarias.

Personal destinatario	Personas trabajadoras con derecho al disfrute del permiso.
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Procedimiento interno de permisos, registros administrativos, personal del Departamento de Recursos Humanos y documentación justificativa aportada por las personas trabajadoras.

MEDIDA 20. Mantener la ampliación del período de reserva del puesto de trabajo tras una excedencia hasta 24 meses, con ampliación para familias numerosas.

Área: Conciliación y corresponsabilidad

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Favorecer la estabilidad laboral de las personas trabajadoras que ejerzan derechos de conciliación mediante la ampliación del período de reserva del puesto de trabajo en los supuestos de excedencia previstos por la empresa.
Acciones para su implantación	• Mantener vigente la mejora reconocida por la empresa. • Informar a la plantilla sobre las condiciones de aplicación. • Tramitar las solicitudes conforme al procedimiento establecido. • Realizar el seguimiento de las excedencias concedidas y de las reincorporaciones producidas.
Indicadores de seguimiento	• Nº de solicitudes presentadas. • Nº de excedencias concedidas. • Nº de reincorporaciones efectuadas. • Distribución por sexo de las personas beneficiarias.
Personal destinatario	Personas trabajadoras con derecho a solicitar excedencia por cuidado de familiares o guarda legal.
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Procedimiento interno de excedencias, registros administrativos, personal del Departamento de Recursos Humanos y documentación acreditativa de las situaciones protegidas.

MEDIDA 21. Mantener el derecho de las familias monoparentales o monomarentales a disfrutar de cinco semanas adicionales al permiso de nacimiento o lactancia correspondientes al otro progenitor o progenitora.

Área: Conciliación y corresponsabilidad

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Favorecer la igualdad de oportunidades y la conciliación de las familias monoparentales o monomarentales mediante el mantenimiento de la ampliación del permiso de nacimiento o lactancia previsto por la empresa.
Acciones para su implantación	• Mantener vigente la mejora reconocida por la empresa. • Informar a la plantilla sobre este derecho. • Tramitar las solicitudes conforme al procedimiento interno. • Registrar las solicitudes y resoluciones para su seguimiento.
Indicadores de seguimiento	• Nº de solicitudes presentadas. • Nº de permisos concedidos. • Nº de permisos denegados y causa. • Distribución por sexo de las personas beneficiarias.
Personal destinatario	Personas trabajadoras que acrediten su condición de familia monoparental o monomarental y cumplan los requisitos establecidos.
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Procedimiento interno de permisos, personal del Departamento de Recursos Humanos, registros administrativos y documentación acreditativa aportada por las personas solicitantes.

MEDIDA 22. Mantener el permiso remunerado de 16 horas anuales para situaciones de conciliación o corresponsabilidad debidamente acreditadas.

Área: Conciliación y corresponsabilidad

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mediante el mantenimiento de un permiso retribuido anual para atender situaciones justificadas de corresponsabilidad o conciliación.

Acciones para su implantación	• Mantener vigente el permiso retribuido. • Informar periódicamente a la plantilla sobre este derecho. • Tramitar las solicitudes conforme al procedimiento establecido. • Registrar las autorizaciones concedidas para evaluar su utilización.
Indicadores de seguimiento	• N° de solicitudes presentadas. • N° de permisos concedidos. • Horas concedidas anualmente. • Distribución por sexo de las personas beneficiarias. • N° de incidencias registradas.
Personal destinatario	Toda la plantilla que acredite una necesidad relacionada con la conciliación o la corresponsabilidad.
Responsable de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Procedimiento interno de permisos, personal del Departamento de Recursos Humanos, registros administrativos y documentación justificativa.

MEDIDA 23. Mantener el abono de un mes de salario adicional cuando la víctima de violencia de género deba cambiar de residencia por motivos de protección.

Área: Violencia de género

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Garantizar apoyo económico adicional a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género que deban cambiar de residencia como consecuencia de su situación de protección.
Acciones para su implantación	• Mantener vigente esta mejora social. • Garantizar la confidencialidad de las solicitudes. • Informar a la plantilla sobre la existencia de esta medida. • Tramitar las solicitudes con carácter prioritario.
Indicadores de seguimiento	• N° de solicitudes presentadas. • N° de ayudas concedidas. • Tiempo medio de resolución. • N° de incidencias registradas.
Personal destinatario	Personas trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género conforme a la normativa vigente.

Responsable de la ejecución	Dirección y Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Recursos económicos de la empresa, personal del Departamento de Recursos Humanos, procedimiento confidencial de gestión y documentación acreditativa prevista legalmente.

MEDIDA 24. Mantener el complemento hasta el 100 % del salario en situación de incapacidad temporal derivada de violencia de género.

Área: Violencia de género

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Garantizar la protección económica de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género durante las situaciones de incapacidad temporal relacionadas con dicha circunstancia.
Acciones para su implantación	• Mantener vigente el complemento económico reconocido por la empresa. • Informar a la plantilla sobre este derecho. • Gestionar las solicitudes garantizando la confidencialidad. • Realizar el seguimiento de las prestaciones concedidas.
Indicadores de seguimiento	• Nº de solicitudes presentadas. • Nº de complementos abonados. • Tiempo medio de tramitación. • Nº de incidencias registradas.
Personal destinatario	Personas trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género conforme a la normativa vigente.
Responsable de la ejecución	Dirección y Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Recursos económicos de la empresa, personal del Departamento de Recursos Humanos, sistema de gestión de nóminas y documentación acreditativa legalmente exigible.

MEDIDA 25. Mantener la ampliación en un año adicional de la reserva del puesto de trabajo para las víctimas de violencia de género.

Área: Violencia de género

Aspecto	Contenido
Objetivo específico	Reforzar la protección laboral de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género mediante el mantenimiento de una ampliación del período de reserva del puesto de trabajo superior al mínimo legal.
Acciones para su implantación	• Mantener vigente esta mejora social. • Informar a la plantilla sobre este derecho. • Tramitar las solicitudes garantizando la confidencialidad y la protección de datos personales. • Registrar y realizar el seguimiento de las situaciones en las que resulte de aplicación.
Indicadores de seguimiento	• Nº de solicitudes presentadas. • Nº de reservas de puesto concedidas. • Nº de reincorporaciones efectuadas. • Nº de incidencias registradas.
Personal destinatario	Personas trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género conforme a la normativa vigente.
Responsable de la ejecución	Dirección y Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos materiales y humanos	Personal del Departamento de Recursos Humanos, procedimiento interno de gestión, registros administrativos, documentación acreditativa y recursos organizativos necesarios para garantizar la reserva del puesto de trabajo.

Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad: comprobación del grado de desarrollo de las medidas y valoración de resultados.

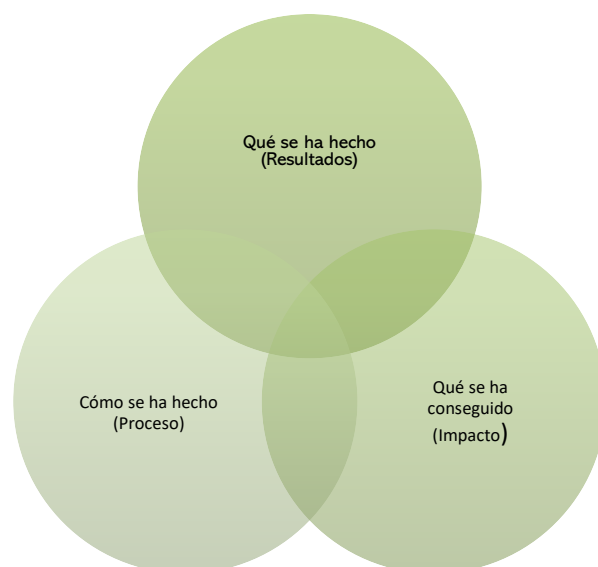
12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan⁹

Siguiendo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en su artículo 9 se señala la importancia del seguimiento, evaluación y revisión del Plan. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el **Plan de Igualdad debe ser revisado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:**

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria. Además, las medidas del plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna acción que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. La evaluación, por ende, responde a tres cuestiones básicas:

⁹ i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.



Así, para las acciones de seguimiento, evaluación y revisión deberá constituirse una **Comisión de Vigilancia y Seguimiento** del plan, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la **Comisión de Vigilancia y Seguimiento**.¹⁰

COMISIÓN SEGUIMIENTO		
PARTE EMPRESA	NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO
	Maria Dolores Montoya García	Administradora
	Ana Belén García Llorens	Personal Administración
PARTE SOCIAL	NOMBRE Y APELLIDOS	SINDICATO
	Clotilde Iborra Alcaraz	FSS Sanidad y S. Sociosanitarios CCOO PV
	Laura Barrios Oliver	UGT Serveis Públics PV

Personas y órganos que intervienen

Las personas u órganos intervinientes en la evaluación son los siguientes:

¹⁰ j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
- La Comisión de Vigilancia y Seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla, la cual puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Objetivos del seguimiento y ficha de evaluación

El control y seguimiento de las Acciones de Mejora responde a los siguientes objetivos:

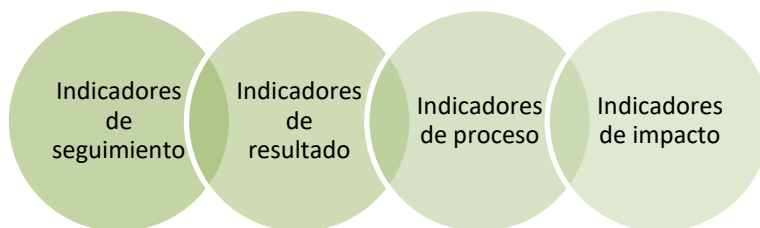
- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de recursos empleados, y el cumplimiento del cronograma en referente a las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras, así como comprobar:

- El diseño de un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan, así como los objetivos y los indicadores.
- La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento del plan.
- La descripción de las atribuciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.
- La previsión de los sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan.

Con esto, para la realización de la evaluación del Plan se utilizará una ficha, incluida a continuación, que facilitará la recopilación de información cuantitativa y cualitativa con respecto a la ejecución de cada una de las medidas. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables

de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento. El documento, finalmente, diferenciará cuatro indicadores clave:



Seguimiento de las Acciones de Mejora

Ficha de Seguimiento de las Acciones de Mejora		
Área de Actuación		
Fecha de implantación	Inicio	Finalización
Indicadores de seguimiento		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores Cuantitativos		
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	Pendiente o En ejecución ()	Finalizada ()
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos () Falta de recursos materiales () Falta de tiempo () Falta de participación () Descoordinación con otros departamentos () Desconocimiento del desarrollo () Otros motivos (especificar):	
Indicadores de Proceso		
Adecuación de recursos asignados		
Barreras en la implantación		
Soluciones adoptadas		

Indicadores de Impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Número de participantes y documentación acreditativa de ejecución de la medida		

Modelo de cuestionario de seguimiento e informe

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto del Plan de Igualdad a través de diferentes herramientas, tales como:

- Reuniones con todas las personas que han participado en el Plan.
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad en una reunión de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

Modelo de cuestionario de seguimiento

Modelo de cuestionario para el seguimiento¹¹

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?

¹¹ Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. 2021.

- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Finalmente, las conclusiones serán elevadas a un Informe de Seguimiento, siendo la Comisión de Vigilancia y Seguimiento la responsable de su realización y custodia. En caso de ser la evaluación final del Plan de Igualdad, el documento será más extenso, y contendrá las conclusiones derivadas del Plan finalizado.

Informe de seguimiento

Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Datos generales:		
Razón social		
Fecha del informe		
Periodo de análisis		
Órgano que lo realiza		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos (Adjuntar fichas de seguimiento).		
Información sobre el proceso de implantación: Adecuación de recursos, barreras y soluciones adoptadas		
Información sobre impacto: Objetivos conseguidos, cambios en la gestión y corrección de desigualdades		
Conclusión y propuestas		

Informe para la evaluación final

Informe de Evaluación Final del Plan de Igualdad

Datos generales:

Razón social

Fecha del informe

Periodo de análisis

Órgano que lo realiza

Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización

Información de resultados por cada área de actuación

Área:

- Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)

Área:

- Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)

Área:

- Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)

Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.

Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.

Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

Información sobre el proceso de implantación

- Nivel de desarrollo de las acciones
- Grado de implicación de la plantilla en el proceso
- El presupuesto previsto ha sido
- El cumplimiento del calendario previsto ha sido

Adecuación de los recursos asignados.

Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.

Soluciones adoptadas

Información sobre impacto

- ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?

- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?
- ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?

Conclusiones y propuestas

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

13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.¹²

Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos

El presente acuerdo se adopta a los efectos de encontrar una manera amistosa de solución de conflictos.

1. Objeto.

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos en el ámbito de la negociación, interpretación y aplicación del Plan de Igualdad.

2. Se excluyen del presente Acuerdo todas las aquellas materias que no sean propias del Plan de Igualdad.

3. Las partes firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación del Plan de Igualdad, Especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo especificado en el presente acuerdo.

2. Ámbito del acuerdo

¹² k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio en el que esté vigente el Plan de Igualdad.
2. Este Acuerdo tendrá vigencia desde la fecha de su firma, así como durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo cualquier conflicto que surja en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, así como durante el seguimiento y vigencia del mismo.
4. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

3. Procedimientos.

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo son:

a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el organismo autónomo competente sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación.

4. Principios rectores de los procedimientos.

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético del de la empresa, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

5. Intervención previa de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

1. En los conflictos surgidos en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, será preceptiva la intervención previa de la comisión negociadora del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión negociadora, al que hace referencia el párrafo anterior, una vez se haya obtenido respuesta de la misma.

6. Procedimiento de mediación

1. La mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.

2. Dicha mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres por acuerdo entre las partes.

3. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.

5. Instada la mediación ante el órgano correspondiente, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.

6. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.

7. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

7. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

1. Para las mediaciones previstas en este acuerdo, ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.
2. Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos cualquiera de las dos representaciones -banco social y banco empresarial- que formen parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

8. Solicitud de la mediación.

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:
 - a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:
 - La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.
 - Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.
 - Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.
 - b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.
 - c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.
 - d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.

9. Procedimiento de arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. No obstante, lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

10. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos que están legitimados para instar el procedimiento de mediación.

11. Solicitud del arbitraje.

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

Dicho escrito deberá contener:

a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incorporar también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerse se entenderá delegada en la Dirección del organismo correspondiente.

c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en

base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos más breves.

Se rememora el motivo de revisión del Plan¹³:

- El procedimiento de modificación se llevará a cabo tal y como señala el presente epígrafe, a través de reuniones de la comisión de seguimiento, con la posibilidad de asesoramiento legal externalizado de una o cada una de las partes, y se intentará una resolución pactada basada en la buena fe, salvo imposibilidad de la misma.

14. Registro del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad será objeto de inscripción obligatoria en registro público. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los Planes de Igualdad.

En la solicitud de inscripción de los Planes de Igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística.

Además, serán objeto de depósito voluntario las medidas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

¹³ k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.