PLAN DE IGUALDAD DE

RESIDENCIA BELOSO ALTO, S.L.

C.I.F. B31844491

INDICE

Contenido

I. PRESENTACIÓN 3

II. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD 3

III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 4

IV. INFORME DIAGNÓSTICO 5

V. AUDITORÍA RETRIBUTIVA 19

VI. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD 32

VII. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y RECURSOS ASOCIADOS 32

VII.1. SELECCIÓN DE PERSONAL 32

VII.2. CONTRATACIÓN 33

VII.3. PROMOCIÓN 34

VII.4. FORMACIÓN 35

VII.5. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA/MASCULINA 36

VII.6. SALUD LABORAL 36

VII.7. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN 37

VII.8. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN 38

VII.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 38

VII.10. APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO 39

VIII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIODICA 40

VIII.1. COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO 40

VIII.2. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS 42

IX. CRONOGRAMA 43

X. ANEXOS 44

I. PRESENTACIÓN

Razón social: RESIDENCIA BELOSO ALTO S.L.

C.I.F: B31844491

Domicilio social: Calle Leoncio Urabayen 4, Pamplona.

Año de constitución: 2005

Responsable de la entidad:

- **Nombre**: DOLORES BOILLOS SAEZ
- **Cargo**: DIRECTORA
- **Teléfono**: 948 480 400
- **E-mail**: dolores.boillos@residenciabelosoalto.com

Responsable de Igualdad:

- **Nombre**: Paula Palacios
- **Cargo**: Subdirectora de Recursos Humanos
- **Teléfono**: 948 296 000 / 647.833.030
- **E-mail**: paula.palacios@clinicasanmiguel.es

Sector de Actividad: Actividades hospitalarias.

CNAE: 8610.

Descripción de la actividad, dispersión geográfica, ámbito de actuación y otras características de la residencia:

Se trata de un centro, creado en el año 2008, que ofrece un servicio integral para personas de edad adulta, dependientes o que requieren algún tipo de ayuda, con estancias de manera temporal, de larga duración, mensual o diurnas.

A los residentes se les ofrecen servicios hosteleros, socio-sanitarios (médico-geriatra, enfermería geriátrica, piscología, farmacia, trabajo Social, fisioterapia, terapia ocupacional, animación socio-cultural, entre otros), de cuidados personales y atención personalizada (actividades básicas de la vida diaria, trastornos de comportamiento, actividades instrumentales de la vida diaria, entre otras), entre otros servicios complementarios, como peluquería y podología.

II. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad se suscribe por los miembros de la Comisión Negociadora constituida mediante acta de fecha 26 de noviembre 2021, que se adjunta al presente documento como Anexo I.

En dicha comisión han participado por la parte social, los representantes legales de las personas trabajadoras correspondientes a cada centro de trabajo, conforme lo previsto en el artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Por tanto, será de aplicación nacional para todos los centros de trabajo de la empresa.

El período de vigencia será de cuatro (4) años, contados a partir de la fecha de su aprobación y entrará en vigor de manera inmediata. Todo ello, conforme lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre de 2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Una vez finalizada su vigencia esta se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente plan de igualdad, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el citado artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

IV. INFORME DIAGNÓSTICO

I. INTRODUCCIÓN

El presente informe se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la residencia, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

El objetivo de este informe es identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general y de gestión de la residencia, así como los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta en la residencia.

De modo que las conclusiones alcanzadas en el informe permitan elaborar el plan de igualdad que contendrá las medidas necesarias para fomentar la igualdad entre los hombres y mujeres de la plantilla.

Es por ello por lo que, en cumplimiento de las previsiones legales al efecto, todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo.

II. METODOLOGÍA

La información utilizada para realizar el presente informe ha sido aportada tanto por la Dirección de la residencia, así como por la Representación Legal de los Trabajadores (en lo adelante, RLT), a través de diversos cuestionarios con preguntas cerradas y toda la información que ambas partes han aportado en los diferentes formatos que de común acuerdo se han establecido. Estos documentos quedan adjuntos al presente informe.

Los datos utilizados como referencia y aportados por la Dirección y RLT de la residencia se circunscriben al período comprendido entre el mes de Noviembre de 2020 a Octubre de 2021. Los datos cuantitativos referidos a la plantilla son a fecha 30 de septiembre de 2021.

En la elaboración del presente informe han intervenido la Dirección de la residencia y la RLT.

De igual manera, la Comisión negociadora ha contado con la asesoría de Leticia Medina Bello, con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

III. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA RESIDENCIA

a. Datos generales de la residencia

- **Razón social:** RESIDENCIA BELOSO ALTO S.L.
- **C.I.F:** B31844491
- **Domicilio social:** Calle Leoncio Urabayen 4, Pamplona.
- **Año de constitución**: 2005

— **Responsable de la entidad**:

- **Nombre**: DOLORES BOILLOS SAEZ
- **Cargo**: DIRECTORA
- **Teléfono**: 948 480 400
- **E-mail**: dolores.boillos@residenciabelosoalto.com

— **Responsable de Igualdad**:

- **Nombre**: Paula Palacios
- **Cargo**: Subdirectora de Recursos Humanos
- **Teléfono**: 948 296 000 / 647.833.030
- **E-mail**: paula.palacios@clinicasanmiguel.es

— **Sector de Actividad:** Actividades hospitalarias.

— **CNAE:** 8610.

— **Descripción de la actividad, dispersión geográfica, ámbito de actuación y otras características de la residencia:**

Se trata de un centro, creado en el año 2008, que ofrece un servicio integral para personas de edad adulta, dependientes o que requieren algún tipo de ayuda, con estancias de manera temporal, de larga duración, mensual o diurnas.

A los residentes se les ofrecen servicios hosteleros, socio-sanitarios (médico-geriatra, enfermería geriátrica, piscología, farmacia, trabajo Social, fisioterapia, terapia ocupacional, animación socio-cultural, entre otros), de cuidados personales y atención personalizada (actividades básicas de la vida diaria, trastornos de comportamiento, actividades instrumentales de la vida diaria, entre otras), entre otros servicios complementarios, como peluquería y podología.

Residencia Beloso Alto se encuentra ubicada en una tranquila zona de Pamplona, junto a Clínica San Miguel. Un espacio que invita al paseo por su entorno, disponiendo además de un amplio jardín para uso exclusivo de nuestros residentes y familiares, asi como dos zonas acondicionadas para las vistas de familiares y amigos. El centro pertenece al Grupo IMQ en Navarra.

Con autorización para 90 plazas residenciales y 20 plazas de estancias diurnas. De las plazas residenciales 22 están concertadas con el Gobierno de Navarra y las plazas 20 de estancias diurnas.

Las plazas del concierto están sujetas al Acuerdo Marco firmado por con el Gobierno de Navarra.

Las plazas residenciales están distribuidas en una sola planta sin barreras y ubicada en ellas 66 habitaciones individuales y 12 habitaciones dobles.

Todas ellas cuentan de baño adaptado y están totalmente equipadas cubriendo las necesidades de cualquier situación de dependencia, incluida televisión en cada una de las habitaciones sea doble o individual.

El centro cuenta con salas de tv y estar por cada módulo o unidad de convivencia, así como dos comedores distribuidos según las unidades de convivencia a las que los residentes pertenezcan.

*La Residencia Beloso Alto incorpora **todos los servicios** para ofrecer **una atención individualizada** e **integral:***

Socio-sanitarios

Médico-geriatra
Enfermería geriátrica
Farmacia
Trabajo Social
Fisioterapia
Terapia Ocupacional
Animación Socio-Cultural

Cuidados personales y atención individual personalizada

Actividades básicas de la vida diaria
Trastornos de comportamiento
Actividades instrumentales de la vida diaria
Necesidades espirituales

Información y participación del residente y su familia

Los residentes cuentan también con otros servicios que pueden ser de su interés, así como peluquería, podología, actividades socio-culturales incluidas excursiones en distintas épocas del año entre otros.

Residencia Beloso Alto cuenta con un amplio equipo multidisciplinar de profesionales que nos permite ofrecer un servicio integral para nuestros residentes.

*Trabajamos para llevar a cabo una **atención y asistencia de la máxima calidad**, realizando **planes individualizados para cada persona**. Estos, se desarrollan de manera conjunta, con un **médico**, personal de **enfermería**, la **coordinadora, gerocultores,** farmacia, trabajo social, fisioterapia, terapia ocupacional, Animación Sociocultural; involucrando además en el proceso a familia y residente.*

Cuidar a una persona es acogerla en un espacio personal y propio, que posibilite su arraigo, con intimidad, privacidad y atención de todas sus necesidades.

*Nuestro compromiso se basa en la **calidad y la excelencia** de nuestra asistencia, al servicio de las expectativas de nuestros residentes y familias con el fin de alcanzar un grado de satisfacción óptimo.*

- *Una atención **cálida y humana**, de consideración y respeto a sus valores, con inclusión de estándares éticos en nuestra gestión.*
- *La **información** al residente y familiares y su participación en la **toma de decisiones** de cuidados, fomentando su capacidad de implicación y responsabilidad, como persona.*
- *El trabajo del equipo interdisciplinar **en Programas Asistenciales con Protocolos** como elemento metodológico y utilizando instrumentos de valoración científicamente validados y realización de técnicas de demostrada eficacia en personas mayores.*
- *La **formación continua** de todos los profesionales en aspectos clínicos y socio-sanitarios.*

Todo ello desde un sistema de calidad que permite controlar los procesos de gestión para garantizar el cumplimento de la atención a las necesidades y expectativas de las personas a las que cuidamos. *La Residencia Beloso Alto esta certificada por Aenor disponiendo de un sistema de gestión de la calidad conforme con la Norma UNE- EN ISO 9001-2015. y UNE 1580115.*

— **Dimensión**

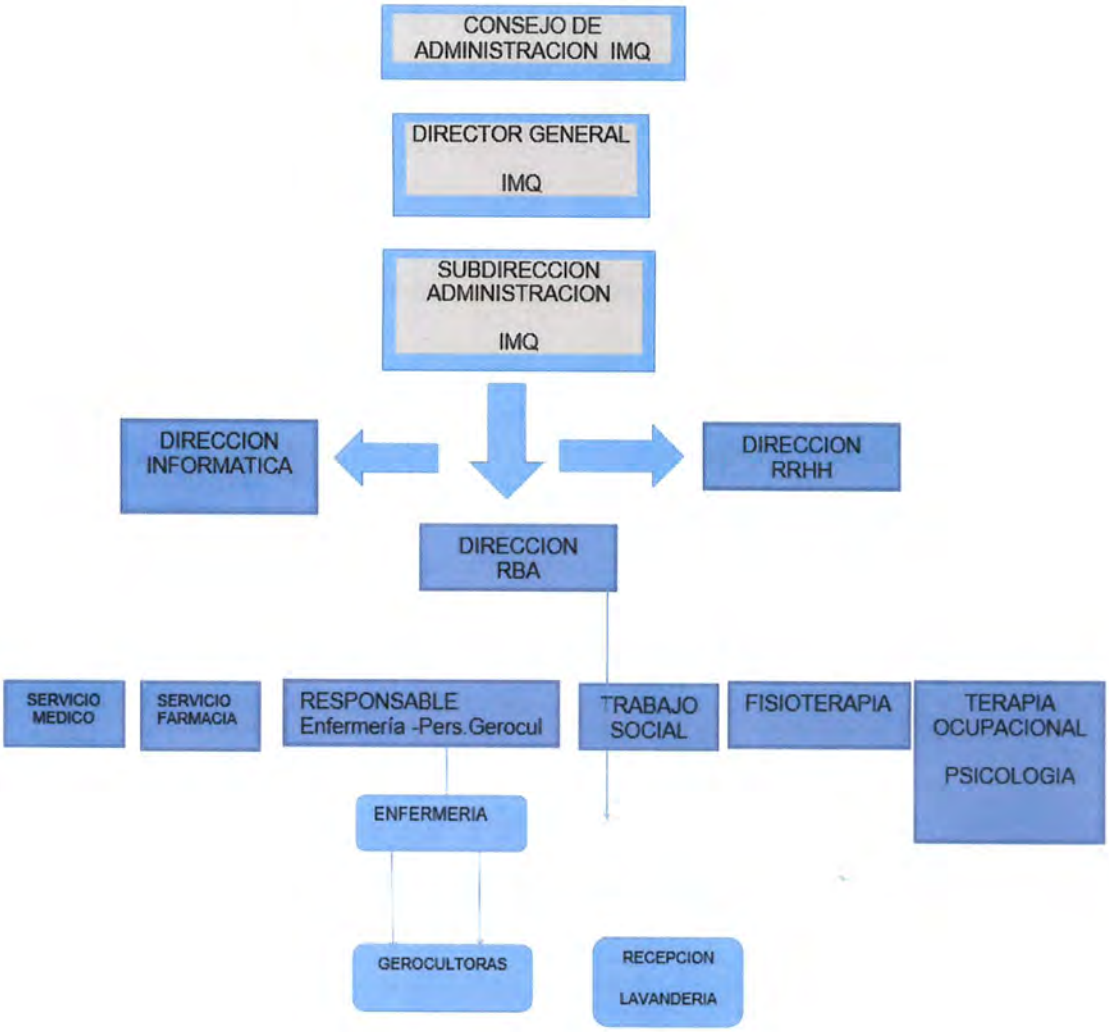
- Cuenta con un único centro de trabajo ubicado en la calle Leoncio Urabayen 4, en Pamplona, que cuenta con un total de 81 residentes a la fecha de elaboración de este informe.
- Su facturación anual aproximada es de 2.750.000 €.
- La residencia cuenta a fecha 31 de octubre de 2021 con un total de 57 trabajadores, de los cuales 53 son mujeres y 4 son hombres.

— **Organización y Gestión de Personas**

La residencia cuenta con un total de 6 áreas de trabajo.

De igual manera la residencia tiene un Comité de Empresa compuesto por 5 trabajadoras.

El organigrama actual es el siguiente:


CONSEJO DE ADMINISTRACION IMQ
DIRECTOR GENERAL IMQ
SUBDIRECCION ADMINISTRACION IMQ
DIRECCION INFORMATICA
DIRECCION RRHH
DIRECCION RBA
SERVICIO MEDICO
SERVICIO FARMACIA
RESPONSABLE Enfermería -Pers.Gerocul
TRABAJO SOCIAL
FISIOTERAPIA
TERAPIA OCUPACIONAL
PSICOLOGIA
ENFERMERIA
GEROCULTORAS
RECEPCION
LAVANDERIA

IV. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

a) Composición por sexo

La residencia cuenta a 31 de octubre de 2021 con un total de 57 trabajadores, de los cuales 53 son mujeres y 4 son hombres, de manera que tiene un 93% de su plantilla conformado por mujeres y un 7% por hombres.

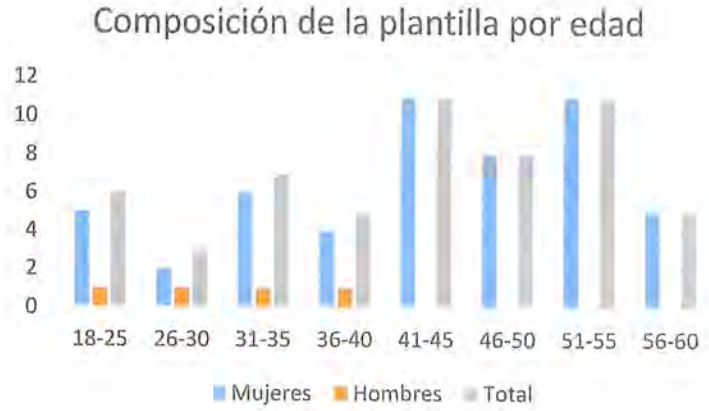
En virtud de la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la residencia tiene una composición desequilibrada, y puede ser considerada como una residencia cuya plantilla se encuentra feminizada, en tanto que en virtud de este precepto *se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.*

b) Composición por edad

En relación con la edad de los trabajadores, la plantilla se encuentra conformada conforme a los siguientes datos:

- Entre 18 y 25 años: 6 personas trabajadoras de las cuales 5 son mujeres y 1 hombre.
- Entre 26 y 30 años: 3 personas trabajadoras, de las cuales 2 son mujeres y 1 hombre.
- Entre 31 y 35 años: 7 personas trabajadoras, de las cuales 6 son mujeres y 1 hombre.
- Entre 36 y 40 años: 5 personas trabajadoras, de las cuales 4 son mujeres y 1 hombre.
- Entre 41 y 45 años: 11 personas trabajadoras, todas son mujeres.

- Entre 46 y 50 años: 8 personas trabajadoras, todas son mujeres.
- Entre 51 y 55 años: 11 personas trabajadoras, todas son mujeres.
- Entre 56 y 60 años: 5 personas trabajadoras, todas son mujeres.
- 60 ó más años: 1 persona trabajadora, mujer.



c) Composición por tipo de relación laboral (indefinida/temporal)

Más del 66% de la plantilla es contratada de manera indefinida, habiendo a la fecha de este informe 19 trabajadores de carácter temporal.

d) Composición por tipo de contrato por duración de la jornada laboral

Existen ocho (8) personas trabajadoras con jornada reducida/contrato a tiempo parcial. Tres de estas parcialidades se debe a una reducción por cuidado de menor o familiar, las otras cinco restantes son contratos laborales a tiempo parcial.

Tan sólo una de estas personas trabajadoras es hombre.

Por tanto, del total de la plantilla 5,2% de la plantilla se encuentra en reducción de jornada por cuidado de menor. Y el 8,7% corresponde a un contrato de trabajo a tiempo parcial.

e) Composición por antigüedad de los trabajadores

- Entre 0-5 años de antigüedad (2016 a 2021): 36 trabajadores
- Entre 6-10 años de antigüedad (2011-2015): 8 trabajadores
- Entre 11-21 años de antigüedad (2000-2010): 13 trabajadores

f) Composición por sexo por nivel jerárquico

Los trabajadores están agrupados según el nivel jerárquico en 4 grupos:

- **Nivel jerárquico 1:** Dirección Técnica.
- **Nivel Jerárquico 2:** Personas trabajadoras adscritas al colectivo de médicos, psicólogos y dirección de enfermería.
- **Nivel jerárquico 3:** Enfermeras/enfermeros, trabajadores sociales, fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales
- **Nivel jerárquico 4:** Lenceros, auxiliares administrativos y monitores de tiempo libre y gerocultores.

Nivel Jerárquico	No. de hombres	% de la plantilla	No. de Mujeres	% de la plantilla
1	0	0%	1	1.7%
2	1	1.7%	2	3.5%
3	1	1.7%	6	10.5%
4	2	3.5%	44	77.19%
Total	4		53	

g) Nivel de formación por sexo

Nivel Formación	No. de hombres	% de la plantilla	No. de Mujeres	% de la plantilla	Total
Enseñanzas universitarias de máster					
Enseñanzas universitarias de segundo ciclo y equivalentes (licenciados)					
Enseñanzas de grado superior de FP y equivalente, artes plásticas, diseño y deportivas					
Formación básica					
Total				--	

V. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

a) Proceso de selección y contratación

En la última década no se han realizado procesos de selección para los puestos de mayor jerarquía en la empresa. En este sentido, las últimas incorporaciones en los puestos de Dirección Técnica y Dirección de enfermería y gerocultores tuvieron lugar en los años 2014 y 2020 respectivamente, siendo contratados una persona de sexo femenino y otra de sexo masculino, respectivamente. Para estas contrataciones se tomaron en consideración los siguientes criterios de selección:

1. Experiencia
2. Responsabilidad
3. Nivel de autonomía

En sentido general, el proceso para la contratación de personal en la residencia es el siguiente:

- La directora técnica es la encargada del proceso de selección, y se apoya de la persona responsable del departamento al que pertenece el puesto de trabajo en cuestión.
- La persona responsable de cada departamento establece los criterios de selección de los puestos de trabajo adscritos al mismo. No existen criterios unificados y transversales para toda la empresa, sino que se atienden a las necesidades o perfiles que se requieren en el momento.
- Una vez se identifica la necesidad de contratación, la persona responsable del área le lo traslada a la Dirección del centro y ésta si considera necesaria dicha contratación lo informará a RR.HH, que en caso de tener perfiles o candidatos que se adecúen a las necesidades los facilitará a la Dirección para que continúe con el proceso de selección junto con los perfiles de los que pueda disponer la propia dirección.
- Se realizan entrevistas personales a los candidatos por parte del coordinador/a del servicio y la dirección del centro.
- Las personas encargadas de la selección no cuentan con formación en materia de igualdad y tampoco se realiza test psicotécnico.

Los últimos 4 procesos de selección se realizaron durante los meses de septiembre y octubre de 2021, 3 para los puestos de gerocultor/a y uno para el puesto de auxiliar de enfermería. En dichos procesos de selección:

- No se realizó una búsqueda específica de personas trabajadoras mujeres, ni se publicó ningún anuncia de contenido sexista.
- En los 3 procesos de selección para el puesto de gerocultor/a se presentaron 3 candidaturas al primero, y 4 candidaturas para el segundo y tercer proceso. Todas estas candidaturas de personal interno de la residencia de sexo femenino. Se contrató a una mujer por cada candidatura.
- Para el proceso de auxiliar de enfermería se presentaron 3 candidaturas, todas de personal interno, 2 de ellas de sexo femenino y una de sexo masculino. Finalmente se contrató a la persona de sexo masculino.

En términos generales, llegan más candidaturas de mujeres que de hombres. Sin embargo, cuando se evalúan a hombres y mujeres, ambos superan el proceso con capacidad semejante. Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa. La formación requerida para ocupar los distintos puestos de trabajo es tradicionalmente desarrollada por mujeres.

b) Promoción Profesional

- El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.
- Las promociones internas se valoran por la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección del Centro, tomando en consideración la valía y desempeño del trabajo del candidato o candadita.

Las siguientes tablas recogen los datos relativos a ascensos por niveles, categorías y por nivel de departamento en el último año:

Número de personas trabajadoras que han ascendido					
Nº de personas que han ascendido de nivel	**Nº de personas**	**Mujeres**		**Hombres**	
		Nº	**%**	**Nº**	**%**
En el último año	0				
En el año anterior	1			1	100
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	**Nº de personas**	**Mujeres**		**Hombres**	
		Nº	**%**	**Nº**	**%**
Mando intermedio	1			1	100

Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
ENFERMERÍA Y ASISTENCIA	1			1	100
Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones	**Nº de personas**	**Mujeres**		**Hombres**	
		Nº	**%**	**Nº**	**%**
Promoción con cambio de categoría	1			1	100
Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	**Nº de personas**	**Mujeres**		**Hombres**	
		Nº	**%**	**Nº**	**%**
Por designación de la empresa	1			1	100

Dentro del colectivo de enfermería se consideró la candidatura de la persona promocionada teniendo en cuenta su formación académica y sus capacidades personales valorando el tiempo que lleva en la empresa por implicación en el trabajo diario.

c) Formación

- La residencia ofrece a la totalidad de sus trabajadores diversos tipos de formación, principalmente orientados a la calidad de atención brindada a los residentes.
- Formación Atención Centrada en la persona todo el personal incluidas las categorías
- Manejo de grúas anual
- Prevención de riesgos
- Etc...
- Estas formaciones suelen realizarse de manera anual.

No obstante, en el año 2020 y 2021 estas formaciones se han limitado al máximo debido a los efectos de la pandemia sobre la actividad de la residencia, siendo un lugar especialmente sensible de cara a la pandemia.

d) Condiciones de trabajo

- Existe régimen de trabajo a turnos en la empresa.
- La residencia no utiliza la modalidad de teletrabajo para ningún puesto de trabajo., salvo en puestos de responsabilidad. Cuenta con un Servicio de Prevención de Riesgos

laborales mancomunado, que se ha elaborado desde una perspectiva de género. Este servicio está compuesto por todas las empresas que conforman el Grupo IMQ el cual queda participado de la siguiente manera:

*IMQ Y ESPECIALIDADES DE NAVARRA: 4,36%

*IMQ SOCIEDAD ODONTOLOGICA: 4,36%

*CLINICA SAN MIGUEL: 77,70%

*RESIDENCIA BELOSO ALTO: 13,50%

- La residencia debe cumplir los ratios asignadas por el Gobierno de Navarra según el cual se asigna un porcentaje de horas por residentes teniendo en cuenta la valoración de la dependencia que desde la Sección del Mayor del Gobierno de Navarra se otorga al residente. En caso de ausencia de ratios y criterios se aplican los establecidos por el centro.
- Ratios mínimas.

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

- Con carácter general no se observan medidas propuestas por la residencia para facilitar la conciliación con medidas y puestos que sean posibles. La empresa siempre facilitará la conciliación siempre que sea posible y que no afecte al resto de trabajadores del servicio.

- No existe ninguna persona trabajadora en situación de excedencia.

f) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género

- La residencia no cuenta con un protocolo contra el acoso.

g) Resultados de las encuestas

ENCUESTA A TODA LA PLANTILLA				
Total de encuestas	Hombres >45 años	Hombres<45 años	Mujeres>45 años	Mujeres<45 años
23*	0	1	9	13
ENCUESTA A PERSONAL DIRECTIVO				
Total de encuestas	Hombres >45 años	Hombres<45 años	Mujeres>45 años	Mujeres<45 años
1	0	0	1	0

(1) *Una mujer sin identificación de edad

El anexo I contiene el detalle de los resultados.

VI. CONCLUSIONES

a) Principales problemas y dificultades detectadas.

1. En la residencia existe un desequilibrio entre mujeres y hombres, ya que el 93% de su plantilla está conformada por mujeres y un 7% por hombres
2. Las causas de este desequilibrio son principalmente:
    - La feminización del sector socio sanitario. Históricamente el papel del cuidado de las personas mayores ha estado más vinculado al género femenino y esta tendencia tiene su repercusión a día de hoy.
3. En cuanto a la selección del personal:
    - No existen criterios de selección unificados y transversales para toda la empresa.
    - No existe un proceso de selección y contratación definido.
    - No se realiza test psicotécnico para la elección del personal.
    - Las personas encargadas de la selección no cuentan con formación en materia de igualdad y tampoco se realiza test psicotécnico.
4. En cuanto a la conciliación:
    - No se observan medidas propuestas por la residencia para facilitar la conciliación con medidas y puestos que sean posibles.
5. La residencia no cuenta con un protocolo contra el acoso.
6. En cuanto a la formación:
    - Promover la formación en materia de género para toda la plantilla.

b) Objetivos generales.

1. Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se establecen medidas y acciones que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.

2. Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

3. Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.

4. Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad conseguir integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

V. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

AUDITORIA RETRIBUTIVA - BRECHA SALARIAL

Residencia Beloso Alto

Empresa: RESIDENCIA BELOSO
NIF: B31844491
Razón Social: RESIDENCIA BELOSOS ALTO SL
Dirección: CALLE BELOSO ALTO 32, 31006, Pamplona/Iruña
Teléfono:
Correo electrónico: paula.palacios@clinicasanmiguel.es

Periodo: AÑO 2021 | del 01/01/2021 al 31/12/2021
Fecha de Registro: 30/06/2022
Nº Trabajadores/as registrados: 83
Nº Mujeres: 77
Nº Hombres: 6
Nº de trabajadores/as al 01/01/2021 : 47
Nº de trabajadores/as al 31/12/2021 : 56

1. Metodología del diagnóstico

La elaboración del presente diagnóstico tiene como objetivo identificar las posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva por lo que se analizará la información disponible, desagregada por género, sobre la política retributiva de la empresa, y en su caso, los criterios de atribución de complementos, incentivos u otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial, extra-salarial, el sistema de clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo y cualquier otro factor organizativo y contractual determinante.

PERSONAL ANALIZADO

Se han tenido en cuenta todas las personas trabajadoras que han estado en alta en la empresa como mínimo un día durante el período analizado y una jornada laboral superior al 1%. Si es el caso, no se han considerado las personas empleadas que han estado en situación de IT o análoga durante todo el período de alta del ejercicio analizado.

RETRIBUCIONES NORMALIZADAS

Se entiende por retribución normalizada, aquella devengada a cada persona trabajadora en un año completo, ajustándolo a las casuísticas propias que hayan podido afectarle respecto a los días de alta de la empresa y las horas contratadas/realizadas. Con ello se pretende disponer de datos anuales comparativos para todas las personas contratadas durante el período analizado, independientemente de los días en alta de la empresa y de la duración de su jornada u otros factores que hayan podido afectar a las horas efectivas trabajadas.

Para el cálculo de las horas trabajadas a considerar se tienen en cuenta las siguientes variables para cada trabajador/a: días de alta en la empresa, modificaciones de jornada, bajas maternales/paternales, permisos no retribuidos, horas extras, bajas por enfermedad o accidente y días en ERTE.

Para el cálculo de las retribuciones a considerar se tienen en cuenta todas las remuneraciones salariales o extra-salariales (dinerarias, en especies, planes de pensiones, dietas y desplazamientos, etc.) obtenidas por la persona trabajadora en el período considerado. No se consideran las liquidaciones por vacaciones ni las indemnizaciones por despido o finalización de contrato, tampoco las retribuciones percibidas por enfermedad o accidente.

La brecha salarial se calcula como la diferencia entre retribuciones percibidas por los hombres menos las percibidas

por las mujeres sobre las retribuciones percibidas por los hombres. Si la brecha es un porcentaje positivo, significa que los hombres cobran más que las mujeres.

La media aritmética se obtiene de la suma aritmética de los salarios anualizados dividido por el nº de personas trabajadoras; la mediana se entiende como el valor central de los salarios analizados, una vez ordenados de menos a más.

TIPOS DE RETRIBUCIONES

Se analizarán las retribuciones entre mujeres y hombres según la siguiente tipología, en el caso de que existan:

1. **Salario base + otros conceptos salariales obligatorios,** según la retribución fija establecida en el convenio colectivo aplicado a la empresa.
2. **Complementos salariales**, como cantidades percibidas que acompañan al salario base, estén o no establecidas por convenio.
3. **Percepciones extra-salariales**, como conceptos percibidos cuya naturaleza no tiene relación directa con el trabajo realizado.
4. **Horas extra**, si procede, definidas por el Estatuto de Trabajadores como aquellas horas de trabajo que se lleven a cabo sobre la realización de la jornada de trabajo habitual.

Según su obligatoriedad:

1. **Conceptos salariales obligatorios,** establecidos en el convenio colectivo aplicado a la empresa.
2. **Conceptos retributivos no obligatorios**, principalmente complementos salariales o extra salariales, fijos o variables, definidos en la estructura retributiva a discreción de la empresa en concreto y recibidos por el/la trabajador/a. Se incluyen aquí, en caso de existir, las horas extras.

Según la clasificación del modelo 190 a efectos de IRPF:

1. **Retribuciones dinerarias,** suma de las retribuciones dinerarias recibidas por la persona trabajadora durante el ejercicio de análisis.
2. **Retribuciones en especie,** suma de las retribuciones en especie recibidas por la persona trabajadora durante el ejercicio de análisis.
3. **Retribuciones en planes de pensiones,** suma de las aportaciones a planes de pensiones para la persona trabajadora durante el ejercicio de análisis.
4. **Retribuciones en dietas,** suma de las retribuciones en dietas recibidas por la persona trabajadora durante el ejercicio de análisis.

VALORACIONES DEL PUESTO DE TRABAJO

Para el análisis de las retribuciones de las personas trabajadoras **PARA TRABAJOS DE IGUAL VALOR** se ha llevado a término una valoración de todos los puestos de trabajo según la metodología de factores de valoración que se detalla como **ANEXO** a este documento.

TIPOS DE ANÁLISIS - SEGMENTACIONES

Se analizarán las diferencias de retribución entre mujeres y hombres teniendo en cuenta las siguientes segmentaciones y según disponibilidad de los datos y organización de la empresa.

1. **Según niveles profesionales**, como Categorías Profesionales.

2. **Según la contratación de las personas trabajadoras,** como franjas de antigüedad, tipología de contrato o tipo de jornada.
3. **Según datos personales de las personas trabajadoras**, como edad.
4. **Según organización de la empresa,** por Departamentos.
5. **Según la valoración de los puestos de trabajo.**

2. Política retributiva

La empresa incluye en su sistema retributivo incentivos y variables, no obligatorios según convenio.	**SI**	NO	N / A
La empresa incluye en su sistema retributivo percepciones extra-salariales como dietas, ropa de trabajo, transporte, pagos en especie, etc.	SI	**NO**	N / A
La empresa incluye en el sistema retributivo aportaciones a planes de pensiones.	SI	**NO**	N / A
La empresa retribuye horas extraordinarias.	SI	**NO**	N / A
La empresa incluye en su política retributiva la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la organización.	**SI**	NO	N / A
La empresa dispone de la valoración de puestos de trabajo para detectar posibles brechas salariales entre hombres y mujeres para trabajos de igual valor.	**SI**	NO	N / A
Las retribuciones de todos los puestos de trabajo están reguladas por convenio.	**SI**	NO	N / A
Existe un solo convenio de aplicación para toda la empresa.	**SI**	NO	N / A
La estructura retributiva se ha negociado con la representación de los trabajadores.	SI	NO	**N / A**
La estructura retributiva se ha fijado teniendo en cuenta el principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor.	**SI**	NO	N / A
El sistema retributivo de la organización garantiza que no hay discriminación por razón de género.	**SI**	NO	N / A
En las decisiones sobre política retributiva, se valora el impacto diferencial que éstas pueden tener en mujeres y hombres.	**SI**	NO	N / A
Existe una evaluación de cumplimiento de objetivos vinculada a la retribución.	**SI**	NO	N / A
Existe una regulación objetiva para determinar los aumentos salariales.	**SI**	NO	N / A
Existen criterios definidos para conceder todos los complementos salariales.	**SI**	NO	N / A
Se garantiza la objetividad a la hora de determinar los incentivos/variables.	**SI**	NO	N / A
Los criterios que determinan la parte variable del salario son conocidos por la plantilla.	**SI**	NO	N / A
Los incentivos/variables son aplicables equitativamente a todo tipo de jornada.	**SI**	NO	N / A

3. Conceptos retributivos

Código	Descripcion	Tipo Concepto Retributivo	Forma Retr.	Obligatorio / Voluntario	Aplica a cálculos
1	SB	Salario Base	RDP - Retribuciones dinerarias	Obligatorio	Sí
2	ANTIGÜEDAD	Complemento Salarial - Personales	RDP - Retribuciones dinerarias	Obligatorio	Sí
3	EXCLUSIVID	Complemento Salarial - Referentes al puesto de trabajo	RDP - Retribuciones dinerarias	Voluntario	Sí
4	FUNC TEMP	Complemento Salarial - Referentes al puesto de trabajo	RDP - Retribuciones dinerarias	Voluntario	Sí
5	PUESTO TRA	Complemento Salarial - Referentes al puesto de trabajo	RDP - Retribuciones dinerarias	Voluntario	Sí
6	NOCTURNID	Complemento Salarial - Personales	RDP - Retribuciones dinerarias	Obligatorio	Sí
7	DISPON	Complemento Salarial - Referentes al puesto de trabajo	RDP - Retribuciones dinerarias	Obligatorio	Sí
8	P.ACTIVIDA	Complemento Salarial - Referentes al puesto de trabajo	RDP - Retribuciones dinerarias	Voluntario	Sí
9	DOM/FEST	Complemento Salarial - Referentes al puesto de trabajo	RDP - Retribuciones dinerarias	Obligatorio	Sí
10	PROR EXTRA	Salario Base	RDP - Retribuciones dinerarias	Obligatorio	Sí
11	GUARDIA L	Complemento Salarial - Referentes al puesto de trabajo	RDP - Retribuciones dinerarias	Obligatorio	Sí
12	CANGURO	Complemento Salarial - Referentes al puesto de trabajo	RDP - Retribuciones dinerarias	Obligatorio	Sí
13	AJUSTE NOM	Complemento Salarial - Personales	RDP - Retribuciones dinerarias	Obligatorio	Sí
14	NOCT FEST	Complemento Salarial - Referentes al puesto de trabajo	RDP - Retribuciones dinerarias	Obligatorio	Sí
16	TPTE	Complemento Salarial - Personales	RDP - Retribuciones dinerarias	Voluntario	Sí
19	P.EXTRA	Salario Base	RDP - Retribuciones dinerarias	Obligatorio	Sí
20	RET.FLEXI	Complemento Salarial - Personales	RDP - Retribuciones dinerarias	Obligatorio	Sí

4. ANÁLISIS POR CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

MEDIAS - Retribuciones - Rango Salarial								MEDIANAS - Retribuciones - Rango Salarial			
Salario	Nº M	Nº H	% M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF
Hasta 15.000 €	8	0	100,00%	14.328,49	0,00	14.328,49	-	14.304,20	0,00	14.304,20	-
De 15.000 € a 25.000 €	55	4	93,22%	17.152,09	17.675,18	17.187,56	3,0%	16.192,10	16.258,90	16.192,10	0,4%
De 25.000 € a 35.000 €	11	2	84,62%	27.001,25	28.238,95	27.191,66	4,4%	26.654,80	28.238,95	26.654,80	5,6%
35.000 € o más	3	0	100,00%	48.729,07	0,00	48.729,07	-	45.642,70	0,00	45.642,70	-
TOTAL	77	6	92,77%	19.496,02	21.196,43	19.618,95	8,0%	16.270,30	19.319,00	16.372,90	15,8%

MEDIAS - Conceptos Retributivos								MEDIANAS - Conceptos Retributivos			
Concepto	Nº M	Nº H	% M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF
Salario Base	77	6	92,77%	14.796,72	15.506,51	14.848,03	4,6%	13.426,94	15.485,25	14.126,50	13,3%
Complemento Salarial	77	6	92,77%	4.699,30	5.689,91	4.770,91	17,4%	3.192,52	4.145,63	3.192,52	23,0%
TOTAL	77	6	92,77%	19.496,02	21.196,42	19.618,94	8,0%	16.270,27	19.318,99	16.372,92	15,8%

Consideraciones:

La empresa RESIDENCIA BELOSO ALTO, SL ha tenido una plantilla total de 83 personas trabajadoras durante 2021, siendo una empresa claramente feminizada donde solo el 7,2% del personal son hombres.

Las retribuciones medias normalizadas de las trabajadoras mujeres ascendieron a 19.496,02 €, mientras que las de los trabajadores hombres a 21.196,42 €, lo que resultó en una brecha media global del 8,02%. Esta circunstancia responde al hecho de que los puestos que llevan asociado mayor grado de responsabilidad o un perfil más técnico y, consecuentemente, tienen más valor y retribución, tienen mayor peso relativo en un colectivo masculino que es claramente más reducido que el de trabajadoras mujeres.

Por tipos de concepto, podemos observar que en el salario base prácticamente no se observan brechas (media del 4,6%), concentrándose en mayor medida en los complementos salariales (media 17,4%; mediana 23,0%). Los complementos engloban conceptos muy diversos como Plus actividad, conceptos relacionados con la Nocturnidad o el trabajo en Domingo/Festivos, complemento por Disponibilidad o Antigüedad entre otros, con importes relacionados con el valor/perfil de la posición, siendo nuevamente aquí que el mayor peso relativo de este tipo de posiciones entre los trabajadores hombre redunda en un incremento de los importes medios.

5. ANÁLISIS POR NIVELES PROFESIONALES

CATEGORÍAS PROFESIONALES

				MEDIAS - TOTAL RETRIBUCIONES (R. NORMALIZADAS)				MEDIANAS - MEDIANAS - TOTAL RETRIBUCIONES			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	Nº M	Nº H	% M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF
AUX. ENFERMERIA	7	1	87,5%	*****	*****	*****	-12,88%	*****	*****	*****	0,34%
PSICOLOGA	1	0	100,0%	*****	*****	*****	-	*****	*****	*****	-
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	0	100,0%	*****	*****	*****	-	*****	*****	*****	-
TRABAJADORA SOCIAL	2	0	100,0%	20.610,57	0,00	20.610,57	-	20.610,57	0,00	20.610,57	-
AUX.ADMINISTRATIVAS	4	0	100,0%	15.538,11	0,00	15.538,11	-	15.621,04	0,00	15.621,04	-
DIR.ENFERMERIA Y GEROCULTORES	0	1	0,0%	*****	*****	*****	-	*****	*****	*****	-
DIRECTORA TECNICA	1	0	100,0%	*****	*****	*****	-	*****	*****	*****	-
ENFERMERO/A	5	0	100,0%	25.583,31	0,00	25.583,31	-	26.095,39	0,00	26.095,39	-
FISIOTERAPEUTA	2	1	66,7%	*****	*****	*****	4,66%	*****	*****	*****	4,66%
GEROCULTOR	50	3	94,3%	16.560,20	16.145,17	16.536,71	-2,57%	16.122,08	16.144,81	16.142,42	0,14%
LENCERA	2	0	100,0%	13.740,52	0,00	13.740,52	-	13.740,52	0,00	13.740,52	-
MEDICO	2	0	100,0%	52.683,70	0,00	52.683,70	-	52.683,70	0,00	52.683,70	-
TOTAL	77	6	92,8%	19.496,02	21.196,42	19.618,94	8,02	16.270,27	19.318,97	16.372,89	15,78%

Consideraciones:

Por niveles profesionales, únicamente en las categorías de Auxiliar de Infermería, Fisioterapeuta y Gerocultor/a coinciden mujeres y hombres, pero en ningún caso observamos diferencias retributivas relevantes, que oscilan entre un -12,9% (la brecha negativa indica que las percepciones de las gtrabajadoras mujeres son superiores) y un +4,66%.

6. ANÁLISIS REFERENTES A LA CONTRATACIÓN

MEDIAS - Retribuciones - Antigüedad								MEDIANAS - Retribuciones - Antigüedad			
años	Nº M	Nº H	% M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF
Hasta 1 año	35	3	92,11%	20.619,02	18.185,27	20.426,88	-13,4%	16.764,40	16.372,90	16.712,25	-2,4%
De 1 a 3 años	14	2	87,50%	19.919,28	20.926,80	20.045,22	4,8%	15.523,75	20.926,80	15.861,45	25,8%
De 3 a 5 años	5	0	100,00%	17.964,48	0,00	17.964,48	-	16.183,10	0,00	16.183,10	-
5 o más años	23	1	95,83%	*****	*****	*****	41,9%	*****	*****	*****	47,7%
TOTAL	77	6	92,77%	19.496,02	21.196,43	19.618,95	8,0%	16.270,30	19.319,00	16.372,90	15,8%

MEDIAS - Temporalidad de contrato								MEDIANAS - Temporalidad de contrato			
	Nº M	Nº H	% M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF
Fijo	38	2	95,00%	18.750,72	28.238,95	19.225,13	33,6%	16.093,05	28.238,95	16.122,05	43,0%
Temporal	39	4	90,70%	20.222,22	17.675,18	19.985,29	-14,4%	16.660,10	16.258,90	16.588,90	-2,5%
TOTAL	77	6	92,77%	19.496,02	21.196,43	19.618,95	8,0%	16.270,30	19.319,00	16.372,90	15,8%

MEDIAS - Temporalidad de contrato

MEDIANAS - Temporalidad de contrato

MEDIAS - Retribuciones - Tipos de jornada								MEDIANAS - Retribuciones - Tipos de jornada			
Tipo de jornada	Nº M	Nº H	% M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF
Completa	63	5	92,65%	18.466,51	20.293,98	18.600,89	9,0%	16.192,10	16.372,90	16.204,45	1,1%
Parcial	14	1	93,33%	*****	*****	*****	6,1%	*****	*****	*****	12,7%
TOTAL	77	6	92,77%	19.496,02	21.196,43	19.618,95	8,0%	16.270,30	19.319,00	16.372,90	15,8%

Consideraciones:

La mayor parte del personal empleado durante 2021 presentó una antigüedad en la compañía de hasta 1 año; en concreto, un 45,8% de la plantilla.

Del análisis de los diferentes tramos de antigüedad, puede inferirse que no existe correlación entre las diferencias retributivas y la antigüedad, sino que éstas vienen condicionadas por los puestos específicos englobados dentro de cada tramo.

Así, los tramos en los que se observa brecha en términos de género son los siguientes y por los motivos que se detallan:

· De 1 a 3 años (media de 4,8%; mediana de 25,8%) -> 14 mujeres y 2 hombres, que proporcionalmente tienen mayor peso de posiciones más técnicas (el 50% es Fisioterapeuta) y consecuentemente retribución superior, mientras que en caso de las trabajadoras, éstas son Gerocultoras de manera más mayoritaria.

· 5 o más años (media de 41,9%) -> Diferencia provocada exclusivamente porque el único trabajador hombre que queda aquí encuadrado es el Director de Enfermería y Gerocultura, cuya posición es de las de mayor valor y responsabilidad de la compañía juntamente con la Dirección del centro.

La tasa de temporalidad de la empresa durante 2021 fue del 51,8% de las personas empleadas, siendo ligeramente superior entre los hombres (66,6%) que mujeres que entre las mujeres (50,6%). En ambos casos los puestos ocupados son mayoritariamente de Gerocultor/a, seguidos por los de Auxiliar de Enfermería en el caso de las mujeres. No obstante, la contratación temporal no presenta diferencias significativas a nivel retributivo en detrimento de las trabajadoras mujeres, presentando una brecha media negativa del 14,4%.

Por tipo de jornada, el 18,1% de la plantilla tienen jornada parcial, siendo la posición mayoritaria la de Enfermería/Asistencia, mientras que el único trabajador hombre a jornada parcial realiza funciones de Fisioterapeuta. No se observan brechas relevantes en función del tipo de jornada (completa o parcial) sino que las diferencias menores vienen determinadas por los casos específicos que quedan incluidos en cada caso.

7. ANÁLISIS POR DATOS PERSONALES

	MEDIAS - Retribuciones - Edad							MEDIANAS - Retribuciones - Edad			
Años	Nº M	Nº H	% M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF
De 16 a 25 años	13	2	86,67%	21.269,87	19.091,45	20.979,41	-11,4%	21.294,10	19.091,45	21.294,10	-11,5%
De 25 a 40 años	20	4	83,33%	21.785,91	22.248,93	21.863,08	2,1%	16.971,55	21.040,80	16.971,55	19,3%
De 40 a 55 años	34	0	100,00%	17.932,15	0,00	17.932,15	-	16.083,00	0,00	16.083,00	-
55 o más años	10	0	100,00%	17.927,45	0,00	17.927,45	-	16.263,90	0,00	16.263,90	-
TOTAL	77	6	92,77%	19.496,02	21.196,43	19.618,95	8,0%	16.270,30	19.319,00	16.372,90	15,8%

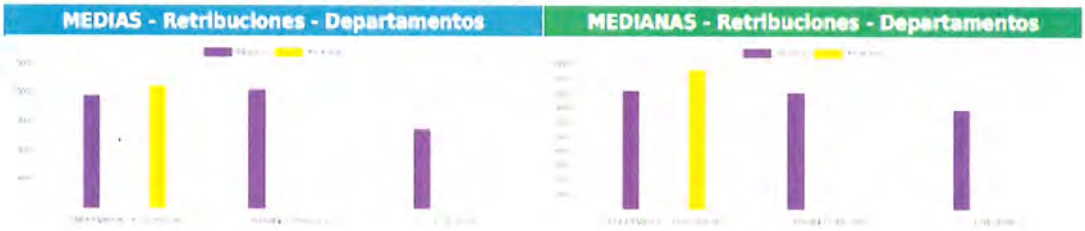
Consideraciones:

Por rango de edad, obtenemos que los trabajadores hombre de la compañía tienen un perfil de edad baja, de hasta 40 años. La mayoróa de las trabajadoras mujer, sin embargo, tienen 40 años o más.

Solo en los tramos inferiores (hasta 40 años) conviven mujeres y hombres. No se observan en estos casos diferencias relevantes, que responden a los casos específicos que quedan incluidos y/o al peso de las diferentes posiciones dentro de cada rango.

8. ANÁLISIS POR ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

MEDIAS - Retribuciones - Departamentos								MEDIANAS - Retribuciones - Departamentos			
Departamentos	Nº M	Nº H	% M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF
ENFERMERÍA / ASISTENCIA	68	6	91,89%	19.551,75	21.196,43	19.685,11	7,8%	16.385,10	19.319,00	16.385,10	15,2%
ADMINISTRACIÓN	7	0	100,00%	20.599,09	0,00	20.599,09	-	16.084,40	0,00	16.084,40	-
LENCERÍA	2	0	100,00%	13.740,55	0,00	13.740,55	-	13.740,55	0,00	13.740,55	-
TOTAL	**77**	**6**	**92,77%**	**19.496,02**	**21.196,43**	**19.618,95**	**8,0%**	**16.270,30**	**19.319,00**	**16.372,90**	**15,8%**



Consideraciones:

A nivel organizativo, solo en el área de Enfermería/Asistencia, donde quedan encuadradas las posiciones operativas de perfil sanitario*. No se observan diferencias retributivas relevantes (media del 7,8%) y en cualquier caso responden a las funciones específicas que realizan trabajadoras y trabajadores del área. Así, el colectivo masculino incluye posiciones de Fisioterapeuta y Dirección de Enfermería y Gerocultura (33,3% de los trabajadores), cuyas responsabilidades y/o conocimientos técnicos, y consecuentemente su retribución, son superiores.

*las posiciones que integran el área son:

AUX. ENFERMERIA
DIR.ENFERMERIA Y GEROCULTORES
ENFERMERO/A
FISIOTERAPEUTA
GEROCULTOR/A
MEDICO/A
PSICOLOGO/A
TERAPEUTA OCUPACIONAL

9. ANÁLISIS POR VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

VALORACIONES	MEDIAS - TOTAL RETRIBUCIONES (R. NORMALIZADAS)							MEDIANAS - TOTAL RETRIBUCIONES (R. NORMALIZADAS)			
	Nº M	Nº H	% M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF
0 - 70	54	3	94,7%	17.793,67	16.145,17	17.706,91	-10,21%	16.122,08	16.144,81	16.142,42	0,14%
70 - 100	20	2	90,9%	22.914,71	23.986,90	23.012,18	4,47%	23.079,37	23.986,90	23.079,37	3,78%
100 o superior	3	1	75,0%	*****	*****	*****	11,12%	*****	*****	*****	20,21%
TOTAL	77	6	92,8%	19.496,02	21.196,42	19.618,94	8,02%	16.270,27	19.318,97	16.372,89	15,78%

Consideraciones:

Por tramos de valoración, las posiciones hasta 70 puntos son las mayoritarias en la estructura organizativa de la empresa, aglutinando al 69,9% de la plantilla.

Esta franja es especialmente mayoritaria entre las trabajadoras mujeres (70,1% de las trabajadoras), ya que en ella queda incluido el puesto de Gerocultor, que supone la ocupación de prácticamente 2/3 de las mujeres empleadas en la compañía.

Si bien puede observarse cierta evolución de las diferencias retributivas en función de una mayor valoración, lo cierto es que éstas de producen por las posiciones específicas que ocupan mujeres y hombres dentro de cada tramo. Así, el tramo que presenta una brecha media mayor, del 11,12%, responde al hecho a que en esta franja queda encuadrado un único hombre con una posición de perfil dirección, mientras que entre las mujeres encontramos otras posiciones, como trabajadoras sociales, con responsabilidades y por lo tanto retribuciones inferiores.

En el resto de tramos de puestos de igual valor tampoco se observan diferencias significativas, oscilando todas ellas entre un 4,5% y un -10,2%.

Por su parte, la evolución de las retribuciones se muestra congruente por tramos de valoración.

Conclusiones:

Durante 2021, la empresa RESIDENCIA BELOSO ALTO, SL contó con una plantilla total de 83 personas trabajadoras, de las cuales solo 6 hombres y presentó una **brecha media global del 8,02%**.

Esta circunstancia responde al hecho de que los puestos que llevan asociado mayor grado de responsabilidad o un perfil más técnico y, consecuentemente, tienen más valor y retribución, tienen mayor peso relativo en un colectivo masculino que es claramente más reducido que el de trabajadoras mujeres.

Por tramos de valoración, la remuneración puede considerarse coherente, sin que existan diferencias notables de remuneración entre mujeres y hombres dentro de puestos de trabajo de análoga valoración.

VI. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se establecen medidas y acciones que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.

2. Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

3. Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.

4. Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad conseguir integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

VII. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y RECURSOS ASOCIADOS

VII.1. SELECCIÓN DE PERSONAL

a) **Objetivos específicos**:
- Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de selección de personal.
- Seleccionar el personal de acuerdo con un protocolo de criterios, y libre de sesgos sexistas.

b) Medida:
- Elaboración de un protocolo de selección público que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal.

c) Descripción de la medida:
- Evitar lenguaje sexista y discriminatorio en las ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas.
- Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario.

- Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos.
- La empresa no exigirá que los CV contengan fotografía.
- Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario...).

d) Indicador:

- Documento de protocolo de selección.

e) Responsable o persona a cargo:

- Director RRHH.

f) Cronograma de implantación:

- A la implantación del PDI en el centro.

VII.2. CONTRATACIÓN

a) **Objetivos específicos**:

- Mejorar la calidad contractual.
- Favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles.

b) Medida 1:

- La Empresa ofrecerá las vacantes a tiempo completo que sea necesario cubrir, prioritariamente, a aquellas personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial.

Descripción de la medida:

Indicador: vacantes ofertadas, vacantes cubiertas por personal interno.

Responsable o persona a cargo: Director RRHH y Directores.

Cronograma de implantación: Durante la vigencia del plan.

c) Medida 3:

- Una vez finalizado el proceso de selección, la empresa escogerá entre aquellas personas candidatas que presenten idoneidad para el puesto de trabajo, aquella

que tenga el sexo menos representado, pero siempre teniendo en cuenta el porcentaje de hombres y mujeres global de la plantilla (teniendo éste como tope o techo).

Descripción de la medida:

Indicador: vacantes cubiertas.

Responsable o persona a cargo: Director RRHH.

Cronograma de implantación: Durante la vigencia del plan.

VII.3. PROMOCIÓN

a) **Objetivos específicos:**

- Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de promoción interna del personal.
- Elaborar un protocolo público que recoja criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal.

b) **Medida:**

- Realización por la empresa de un protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes.

Descripción de la medida:

- Establecimiento de un modelo de publicitación de todas las plazas vacantes, el cual asegure que toda la plantilla tenga acceso prioritario (por delante del personal externo) a la información y a la opción de candidatura.

- La empresa determinará los criterios de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario, cuando afecten a cuestiones intimas, sensibles o especialmente protegidas (raza, orientación política, religiosa o cualquier otra, etc).

- La empresa no exigirá que los CV contengan fotografía.

- Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario...).

- Para cada promoción interna que se publique deberá guardarse un registro escrito de las candidaturas.

Indicador:
- Documento de protocolo para la promoción del personal.

Responsable o persona a cargo:
- Director RRHH.

Cronograma de implantación:
- A la implantación del PDI en el centro.

VII.4. FORMACIÓN

a) Objetivos específicos:
- Que toda la plantilla cuente con formación suficiente en materia de género.

b) Medida:
- La formación en igualdad, con todas sus materias, se integrará en el plan de formación de la empresa para todos los perfiles, tanto los directivos, mandos intermedios, como el resto de la plantilla.
- La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la selección como para la promoción.

Descripción de la medida: Divulgación del presenta plan de igualdad e incluir en el programa de formación anual formación en materia de igualdad para toda la plantilla.

Indicador:
- Número de personas formadas, descripción de la formación.

Responsable o persona a cargo:
- Director RRHH.

Cronograma de implantación:

- Según plan formativo anual

VII.5. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA/MASCULINA

a) Objetivo:

- Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.

b) Medida:

Se establece una medida de acción positiva, según la cual, en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres o los hombres están infrarrepresentadas se dará preferencia en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación del sexo menos representado para la cobertura de vacantes.

Indicador: vacantes cubiertas.

Responsable o persona a cargo: Director RRHH.

Cronograma de implantación: Durante la vigencia del plan.

VII.6. SALUD LABORAL

a) Objetivos específicos:

- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
- Protección de la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

b) Medida 1:

- Revisión de los procedimientos de prevención para incluir la variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral.

Descripción de la medida:

Indicador: informe sobre los procedimientos y su revisión.

Responsable o persona a cargo: Encargado de prevención en la empresa

Cronograma de implantación: Diciembre 2022.

c) **Medida 2:**

- Elaboración y publicación de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia, el cual recoja los derechos y obligaciones de las partes, así como el mapa de puestos exentos de riesgo.

Descripción de la medida:

Indicador: Protocolo e informe de su difusión.

Responsable o persona a cargo: Encargado de prevención en la empresa.

Cronograma de implantación: Implantación desde el año 2023

VII.7. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN

a) **Objetivos:**

- Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.

b) **Medidas:**

- Establecer en un documento o guía los criterios para un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen libre de estereotipos sexistas.
- Difundir a la plantilla a través de los canales de comunicación interna la aprobación del Plan de Igualdad, así como su contenido.

c) **Responsable o persona a cargo:** Director RRHH.

d) **Cronograma de implantación:** Implantación desde el año 2023

VII.8. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

a) Objetivos:

- Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.

b) Medidas:

- Difundir mediante una guía informativa las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral garantizando que el conjunto de la plantilla conozca todas las medidas existentes en la legislación y en la empresa y sienta que puede hacer uso de ellas independientemente del sexo, promoviendo el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación.
- La empresa garantizará el disfrute acumulado del permiso por lactancia, en el caso de que la persona trabajadora lo prefiera.
- A lo largo de la vigencia de este plan la empresa presentará ante la Comisión de Seguimiento propuestas para dotar de flexibilidad la jornada de trabajo con el fin de contribuir a la corresponsabilidad y conciliación.

e) Responsable o persona a cargo: Director RRHH.

f) Cronograma de implantación: Implantación desde el año 2023

VII.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

a) Objetivos:

- Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo, de modo que la empresa pueda prevenir, sensibilizar y gestionar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

b) Medida 1:

- Divulgación y puesta en marcha del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.

Descripción de la medida: la empresa preparará comunicación interna que remitirá por los canales habituales de comunicación.

Indicador: Protocolo e informe de su difusión.

Responsable o persona a cargo: Encargado RRHH.

Cronograma de implantación: Implantación desde el año 2023

c) **Medida 2:**

- Formar al personal de dirección, mandos intermedios y a los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el Protocolo de acoso para su capacitación en el seguimiento y actuación de los casos de acoso.

Descripción de la medida:

Indicador: Número de personas formadas, descripción de la formación.

Responsable o persona a cargo: Director RRHH.

Cronograma de implantación: Implantación desde el año 2023.

VII.10. APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO

1. **Objetivos:**
   - Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.

2. **Medida**
   - La empresa informará de los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género, especialmente en conmemoración del día 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género.

Responsable o persona a cargo: Director RRHH.

Cronograma de implantación: Durante la vigencia del plan.

VIII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIODICA

VIII.1. COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO

Conforme lo previsto en el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se crea una COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO del presente plan de igualdad, conforme el siguiente detalle:

A. Composición:

Por la parte empresarial:

1. D. Iker Benito Rey, quien ocupa el cargo de Director de enfermería y gerocultores, con D.N.I. 16612076G.
2. Dª María Dolores Boillos Saez, quien ocupa el cargo de Directora Técnica, con D.N.I. 33416613M.
3. Dª Paula Palacios Dronda, quien ocupa el cargo de subdirectora de Recursos Humanos, con DNI 72821356K.

Por la parte social:

1. Dª Lucía Villanueva Herrera con DNI 44641591V como trabajadora de la empresa.
2. Dª Rosa Aloida Muñoz Tafur con DNI 73141756P como trabajadora de la empresa.
3. Dª Adela Suárez Rojas con DNI 73438757X como trabajadora de la empresa.

B. Atribuciones y funcionamiento de la Comisión

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Velar por la elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Elaborar el calendario o cronograma de actuaciones que tenga previsto acometer para la ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan.
- Coordinar con la empresa la puesta a disposición a esta comisión de los medios económicos, personales y técnicos necesarios para el seguimiento del Plan de Igualdad.

- Reunirse al menos semestralmente para analizar las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que se considere necesaria para la consecución de los objetivos de este.

- Acordar las modificaciones que sean necesarias en el marco de lo establecido en el artículo 9.2 del RD 901/2020 de 13 de octubre.

- Se realizarán dos evaluaciones a lo largo del plan, una intermedia, y la otra al final del plan.

- Elaborar de manera anual un Informe de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.

C. Régimen de funcionamiento de la Comisión

Los miembros de la comisión actuarán de buena fe, con vistas a la consecución de los objetivos establecidos en el plan. Podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Reuniones de la Comisión

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

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos alcanzados, lo cuales se alcanzarán por mayoría de votos.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Sustitución de las personas que integran la Comisión.

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión podrán ser sustituidas, en este caso se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

VIII.2. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

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

> *"a) Cuando deba hacerse como **consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación** previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
> *b) Cuando se ponga de manifiesto su **falta de adecuación a los requisitos legales** y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
> *c) En los supuestos de **fusión, absorción, transmisión o modificación** del estatus jurídico de la empresa.*
> *d) Ante cualquier **incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa**, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
> *e) Cuando una **resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa** o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios".*

Si fuera necesario modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que será responsable de realizar los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

IX. CRONOGRAMA

		2023			2024			2025			2026		
	ACCIONES	1er cuatrimestre	2do cuatrimestre	3er cuatrimestre	1er cuatrimestre	2do cuatrimestre	3er cuatrimestre	1er cuatrimestre	2do cuatrimestre	3er cuatrimestre	1er cuatrimestre	2do cuatrimestre	3er cuatrimestre
1	PROCESO SELECCIÓN: elaborar protocolo de selección												
2	CONTRATACIÓN: ofrecer vacantes prioritariamente a los trabajadores a tiempo parcial.												
3	CONTRATACIÓN: la empresa escogerá entre las personas candidatas, aquellas cuyo sexo esté menos representado, teniendo en cuenta el porcentaje de hombres y mujeres global de la empresa.												
4	PROMOCIÓN: elaborar protocolo de promoción interna.												
5	FORMACIÓN: divulgación del plan de igualdad.												
6	FORMACIÓN: Incluir en el plan de formación anual formación en materia de igualdad.												
7	INFRARREPRESENTACIÓN: preferencia al sexo menos rperesentado para la cobertura de vacantes.												
8	SALUD LABORAL: revisión de procedimienots de prevención para incluir la perspectiva de género en la evaluación de PRL												
9	SALUD LABORAL: elaborar y publica protocolo para la protección de la maternidad, embarazo y lactancia.												
10	COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN: elaborar guía para el uso de lenguaje inclusivo.												
11	EJERCICIO CORRESPONSABLE: difundir las medidas de conciliación, para garantizar que toda la plantilla conoce la legislación y los derechos aplicables.												
12	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: Divulgación del Protocolo.												
13	APOYO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: información sobre derechos.												

X. ANEXOS

ANEXO I: Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de fecha 26 de noviembre 2021.

ANEXO II: Actas de reuniones y de aprobación del plan.

Aprobado por la comisión negociadora en fecha 4 de noviembre 2022.

Fdo. Parte Social:

Dª Lucía Villanueva Herrera

Dª Rosa Aloida Muñoz

Dª Adela Suárez Rojas

Fdo. Parte Empresarial:

D. Iker Benito Rey

Dª María Dolores Boillos Saez

Dª Paula Palacios