

## 1. Fundamentación

La igualdad formal es el reconocimiento, desde el punto de vista jurídico, de un tratamiento igual a hombres y mujeres. Se trata de la igualdad en la ley y ante la ley, proclamada en los textos de las constituciones de los países de occidente, aunque, en la práctica, está muy lejos de ser una igualdad real. La igualdad real es el resultado de un laborioso trabajo, a través de un cambio de concepciones anacrónicas y formas de actuar patriarcales y androcéntricas, con la intención de dirigirnos hacia una sociedad más igualitaria.

Dentro de la normativa estatal sobre igualdad se hallan los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva que surge como una necesaria acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación directa o indirecta. Cuestiones tales como; la brecha de género, la disparidad en lo que respecta a los ingresos en todos los niveles de cualificación entre hombres y mujeres, la dificultad de las mujeres a la hora de alcanzar puestos de dirección o especial responsabilidad, la influencia constatable de los estereotipos de género, la feminización o masculinización de algunos ámbitos de producción..., son algunos ejemplos de los obstáculos por los que, hoy por hoy, continúa siendo imprescindible que, desde todos los ámbitos, se aborde la lucha por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de ahí que, nuestro sector de actividad, un sector eminentemente feminizado, y más concretamente nuestra empresa ACJA Asistencia Social S.L., haya adoptado el compromiso e intención de ser un referente en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres y, para poder lograrlo, hemos analizado diferentes aspectos con la intención de realizar un minucioso diagnóstico que nos ayude a abordar un plan de Igualdad en la empresa que se ajuste de manera ambiciosa dando cabida de manera continua, transversal y permanente al ideario de género en nuestro modus operandi.

El marco normativo que sirve de base en la concepción de la igualdad como principio y valor jurídico y, por ende, para la implementación del Plan de Igualdad en la empresa ACJA Asistencia Social S.L., contempla jurisprudencia y recomendaciones provenientes de diferentes ámbitos;

Internacional;

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948; "Igualdad entre todos los seres humanos"
2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) Art.11.1 "Los Estados adoptarán medidas para eliminar la discriminación en el ámbito laboral"
3. Conferencias de Nairobi (1985) y Beijing (1995); "necesidad de obtener una igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres".

Europea;

1. Tratado de Roma (1957); "A igual trabajo, igual sueldo"
2. Tratado de Amsterdam (1999); "Objetivo: eliminar las desigualdades por razón de sexo".
3. Directiva europea 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de trabajo y ocupación; "prohíbe cualquier discriminación, directa o indirecta de las personas trabajadoras o empresarias.
4. Carta de la Mujer; con esta carta la Unión Europea refuerza el compromiso de la Comisión en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la Unión Europea (UE).
5. De modo especial cabe hacer referencia a las directivas: 2002/73/CE de reforma de la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional de las condiciones de trabajo; 96/97/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato en regímenes profesionales autónomos y de seguridad social; 97/80/CE sobre la inversión de la carga de la prueba en los

casos de discriminación por razón de sexo y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Igualmente, las resoluciones del Tribunal de Justicia de las Comunidad Europea, que forman parte del acervo comunitario, también deberán ser tenidas en cuenta. Relevantes son las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, entre otras, el Caso Defrenne III (1977) que fue concluyente al afirmar que el principio de la igualdad de trato entre hombre y mujer en materia de empleo, y correlativamente la ausencia de toda discriminación directa o indirecta fundada sobre el sexo, es parte integrante de los derechos fundamentales. II L

Nacional;

1. Constitución 1978; “Art. 9.2 los poderes públicos deberán promover condiciones para obtener la igualdad real y efectiva”. “Art. 14 igualdad ante la Ley y prohibición de discriminación por razón de sexo”. “Art. 35.1 se reconoce el derecho al trabajo sin discriminación por razón de sexo”
2. Ley Orgánica 3/2007 de igualdad entre mujeres y hombres; “Art.45 elaboración y aplicación de los planes de igualdad, obligando a las empresas a adoptar medidas para evitar la discriminación “. “Art. 46 se define el concepto y contenido de los planes de igualdad”.
3. R.D. 901/2020 del 13 de octubre, tiene por objetivo regular los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713/2010.
4. R.D. 902/2020 del 13 de octubre; tiene por objetivo establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y la no discriminación entre hombres y mujeres en materia retributiva.
5. Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, a estos efectos, la ley regula derechos y obligaciones de las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas y establece principios de actuación de los poderes públicos para eliminar y corregir la discriminación tanto en el ámbito público como lo privado.

Regional;

#### Castilla la Mancha

1. Ley 12/2010 de Igualdad entre mujeres y hombres en Castilla La Mancha. “Título II (Capítulo II) Igualdad de trato y oportunidades en el empleo”. “Título III (Capítulo I) Medidas contra la discriminación por razón de sexo con especial atención a la prevención y lucha contra el acoso sexual y por razón de género, así como la discriminación retributiva (Capítulo II)”.
2. Ley 4/2018, para una sociedad libre de Violencia de Género en Castilla La Mancha, pretende garantizar la igualdad entre hombres y mujeres mediante la erradicación de la violencia de género.
3. Ley 6/2019, Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla La Mancha, pretende establecer mecanismos para corregir la discriminación múltiple a la que se pueden ver afectadas las mujeres del ámbito rural.

#### Extremadura

Ley 8/2011 de 23 de marzo de Igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género. Entre otras cuestiones, en esta legislación se establece la obligación, por parte de las administraciones públicas, de elaborar sus propios planes de igualdad, incentivando a las empresas privadas para hacer lo propio. También se establecen medidas de protección a las víctimas de violencia de género.

## 2. Diagnóstico

### 2.1. Datos Identificativos

Nombre/ Razón social: ACJA Asistencia Social S.L.

CIF: B13605183

Actividad: Sociosanitaria

Dirección: C/Castillejos, 129 – 13195 Poblete, Ciudad Real

Teléfono: 696780643/663782631

Fecha del diagnóstico: enero/marzo

Fecha de entrega a la Administración:

Persona de contacto: Consuelo

## 2.2. Contextualización de la empresa

ACJA Asistencia Social S.L. es una empresa fundada en 2017 y, a día de hoy, estamos en condiciones de afirmar que las diferentes actividades y servicios que prestamos a través de nuestras residencias, encajan con los estereotipos y roles de género según los cuales; la limpieza, el cuidado de las personas mayores, dependientes o enfermas, tradicional y mayoritariamente ha sido, y aún es, cosa de mujeres. Nuestra empresa y, en especial, nuestro sector de trabajo, está claramente feminizado, los estereotipos y roles de género aún impregnan la orientación a la hora de elegir profesión y/o estudios en nuestra sociedad, por lo que el desarrollo de medidas de acción positiva encaminadas a una presencia más equitativa de hombres y mujeres en la empresa será una de las cuestiones a abordar junto con otras tales como la implementación de medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, el abordaje del acoso por razón de sexo y/o género en el trabajo, la garantía de igualdad salarial y la formación en igualdad de oportunidades entre

hombres y mujeres, entre otras cuestiones esenciales que, entendemos, debe abordar nuestro Plan de Igualdad tal y como establece el Real Decreto 901/2020 del 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 del 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.3 del R.D. 901/2020, al tratarse de una empresa donde no existen representantes sindicales en todos los centros, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se ha constituido con representación de la empresa y de las personas trabajadoras a través de las delegadas sindicales de CCOO de los tres centros de trabajo que disponen de representación sindical, concretamente, de las residencias ubicadas en las siguientes localidades en Cáceres; Madroñera, Garciaz y San Martín de Trevejo. Las referidas delegadas sindicales representaran a los trabajadores y trabajadoras de la empresa de sus tres centros, mientras que, en representación del resto del personal de las otras cuatro residencias ubicadas en Pedro Muñoz, Villa del Campo, Casillas de Coria y Pozuelo de Zarcón, contamos con la participación de uno de los sindicatos más representativos del sector, CCOO, previo nombramiento de la sindicalista por su respectivo sindicato. También ha sido solicitado nombramiento a UGT, como sindicato representativo del sector, de una persona que represente al personal de las referidas residencias sin representación sindical, habiendo nombrado a Dña. Luz Martínez Ten (S<sup>a</sup> de Mujer y Políticas Sociales), quien finalmente contactó con la Comisión negociadora para comunicarnos que, por imposibilidad de disponibilidad de tiempo, no podrá estar en la negociación del plan de igualdad de ACJA Asistencia Social S.L.

Nuestro planteamiento al inicio de esta andadura va más allá del cumplimiento de la normativa vigente, nuestro planteamiento está directamente relacionado con el pleno convencimiento de las ventajas que la empresa ACJA Asistencia Social S.L. obtendrá gracias a la materialización de un plan de igualdad. De entre las ventajas destacaríamos; la mejora del clima laboral en la empresa, mejora en su imagen y reputación, así como la mejora en la productividad y en el nivel de compromiso de trabajadoras y trabajadores hacia la empresa.

Cuestiones tan importantes en el desempeño de nuestro trabajo en las residencias que gestionamos como; el respeto a la dignidad de las personas usuarias, el correcto desempeño de las actividades del personal al servicio de las residencias que componen nuestra empresa ACJA Asistencia Social S.L., la calidad en la prestación del servicio y por ende, la calidad de vida de la persona usuaria, la satisfacción de las

necesidades y expectativas de nuestras y nuestros residentes, el conocimiento en lo que respecta a las técnicas aplicadas por los diferentes perfiles profesionales,..., en definitiva, nuestra empresa apuesta firmemente por la calidad asistencial con un modelo garante del cumplimiento normativo, un modelo que vela por hacer efectivos tanto derechos como obligaciones, prestando asistencia integral en función de las necesidades personales y el potencial de la persona residente, buscando siempre la satisfacción de quienes intervienen, tanto de las personas usuarias como de sus familiares. Por tanto, la atención integral continuada, biosanitaria y psicosocial, se convierten en nuestro proceder habitual y nuestra seña de identidad. Sin duda, trabajamos porque nuestra empresa se mantenga líder en la prestación de servicios sociosanitarios para personas mayores.

Centrándonos en el ámbito de actuación, ACJA Asistencia Social S.L. es la responsable de la gestión de los servicios residenciales en los siguientes centros;

- Residencia de mayores Cuna de Mayo. C/ Puerto Rico, 29. Pedro Muñoz (Ciudad Real). Con 62 plazas (20 concertadas/conveniadas). Dispone de Centro de día con 25 plazas.
- Residencia de mayores Santa Ana. C/ de la Caridad nº 39. Garciaz (Cáceres). Con 18 plazas (4 concertadas/conveniadas). Dispone de Centro de día con 8 plazas.
- Residencia de mayores Villa del Campo. Avda. Virgen de la Gracia, 250. Villa del campo (Cáceres). Con 16 plazas, de las cuales 12 son concertadas/conveniadas. Dispone de Centro de día con 7 plazas, aunque, de momento no ha comenzado a funcionar.
- Residencia de Mayores Casillas de Coria. C/ Pozo Encalao, 9. Casillas de Coria (Cáceres). Con 21 plazas, de las cuales 8 son conveniadas/concertadas.
- Residencia de Mayores San Gregorio. C/ Ejido, 14. Pozuelo de Zarzón (Cáceres). Con 20 plazas de las cuales 9 conveniadas y 7 concertadas. Dispone de Centro de día con 3 plazas.

- Residencia Asistida de Mayores Madroñera. C/ Paseo del Parque, s/n. Madroñera (Cáceres). Con 26 plazas, de las cuales 6 vinculadas y 8 conveniadas con el Ayuntamiento.
- Residencia Municipal de Mayores San Miguel. C/ Camino del Convento s/n. San Martín de Trevejo (Cáceres). Con 50 plazas, de las cuales 20 son concertadas o conveniadas. Esta residencia se adhirió a la empresa el último trimestre de 2023.

Se trata de residencias, en su mayoría, de pequeño tamaño y capacidad. En el ámbito rural las situaciones de discriminación que viven las mujeres se suelen agravar ya que se enfrentan a la falta de oportunidades para incorporarse y permanecer en el mercado laboral a través de un empleo estable y de calidad. Lidian con la escasez de infraestructuras y servicios en términos generales y, en particular, los relacionados con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, participando escasamente en los diferentes órganos de toma de decisiones como consecuencia de la presencia de roles de género, valores y actitudes sexistas.

Lo relatado anteriormente da lugar al éxodo de mujeres, sobre todo jóvenes, del ámbito rural al urbano en busca de mejores oportunidades tanto para ellas como para su descendencia, y esto se traduce en el despoblamiento paulatino, envejecimiento y masculinización del medio rural. El asentamiento de ACJA Asistencia Social S.L. en el medio rural, sin duda, viene a mejorar las oportunidades laborales de hombres y también de mujeres, las mujeres consideradas agentes clave para la vertebración y la cohesión social del medio rural, mujeres que consiguen fijar población mejorando los datos demográficos y el desarrollo de nuestros pueblos.

Las residencias gestionadas por ACJA Asistencia Social S.L. están vinculadas a la duración del contrato administrativo con la entidad de procedencia, esto puede suponer una fluctuación en cuanto al número de centros residenciales y, por ende, el número de trabajadores y trabajadoras. Dicho personal ha sido subrogado por la empresa tras el resultado de las diferentes licitaciones habiendo mejorado, en la medida de lo posible, sus condiciones laborales en términos generales. Actualmente en nuestros centros residenciales se atiende aproximadamente a 249 personas mayores y cuenta con una plantilla formada por 107 profesionales con constatada cualificación para responder a las necesidades sociales y sanitarias de las personas residentes.



El trabajo por la dignidad de la persona residente, la transparencia en la actuación con usuarias y usuarios y la calidad asistencial en la continua búsqueda de la excelencia de los cuidados junto a la atención con un marcado proceso de implantación de los sistemas de calidad certificados, (pues nos encontramos actualmente en trámites para la obtención de la certificación ISO 9001 de calidad), son algunos de los valores con los que trabaja ACJA Asistencia Social S.L., una empresa cuyos servicios y profesionales se destinan a cuidar a las personas mayores con distintos grados de dependencia en el ámbito de las residencias que gestionamos.

El convenio colectivo de aplicación a las trabajadoras y trabajadores de la empresa es el propio del personal de residencias privadas de aplicación en Ciudad Real y Cáceres, garantizando igualdad salarial para ambos sexos.

A través del Plan de Igualdad, ACJA Asistencia Social S.L. pretende dar un paso adelante en el trabajo por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres impregnando de mainstreaming o transversalidad de género nuestro trabajo cotidiano e involucrando al personal multidisciplinar y ejecutivo/directivo con el que cuenta la empresa en esta tarea.

En apenas 10 años la esperanza de vida ha aumentado gradualmente en España, pasando de una media de 82,25 años en 2011 a 83,07 años en 2021 según datos del INE. Este hecho incluye la aparición en escena de dos cuestiones importantes; el envejecimiento de la población, por un lado, y el aumento de los pacientes con enfermedades crónicas por otro, y ahí es donde adquiere protagonismo el incremento de la ocupación en residencias unido a la tendencia de que nuestra clientela, las usuarias y usuarios de nuestras residencias, cada vez llegan con mayor grado de dependencia.

Por tanto, podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que nuestra sociedad envejece; los avances en medicina, nuestro estado del bienestar y la mejora en la calidad de vida, contribuyen notablemente a que nos encontremos ante una sociedad cada día más longeva y más consciente a la hora de decidir dónde quiere pasar la etapa sénior de nuestra vida. Concretamente, en los próximos 30 años, a nivel mundial, las personas mayores de 60 años serán del 22%, y en España, a día de hoy, los mayores de 60 ya rondan el 22% de la población, cifra que se incrementará significativamente con la llegada de los hijos del baby boom a esa edad.

Con estos datos, el planteamiento de vida a partir de los 65 años, supone un reto social y personal futuro muy relevante ¿Cómo viviremos nuestra vejez? Cada vez son más las personas que se plantean cómo quieren disfrutar de la vida durante estos años y en qué modelo de residencia querrían estar, y aquí es donde ACJA Asistencia Social S.L. entra en acción ofreciendo al personal residente un modelo de residencia centrado en la persona, un modelo que cuenta con los medios y el personal adecuados en un entorno propicio donde cada residente recibe los debidos cuidados ajustados a sus necesidades, teniendo en cuenta la salud emocional y social de una manera activa y efectiva.

Definitivamente, las personas buscan sentirse cuidadas y atendidas, pero también buscan, en la medida de lo posible, sentirse autosuficientes y cómodas en un espacio en que sientan que están como en casa, y el equipo multidisciplinar de ACJA Asistencia Social S.L., trabaja y se empeña día a día en conseguirlo. Con nuestro modelo profesionalizado buscamos, entre otras cuestiones, aumentar la calidad de la atención desde dimensiones relacionadas con la calidad de vida teniendo en cuenta los programas de actividades con los que contamos y desarrollamos en cada centro residencial de la empresa.

### **2.3 ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LOS DATOS. AUDITORIA RETRIBUTIVA**

La técnica o instrumento de investigación cuantitativa y cualitativa utilizada ha sido el cuestionario estandarizado, uniforme, estructurado de opción múltiple y no estructurado. En los cuestionarios se han incluido preguntas abiertas, preguntas dicotómicas y preguntas de escala lineal (incluyendo preguntas de control), es una técnica que permite recolectar respuestas objetivas de la muestra de estudio.

La referida técnica de investigación proporciona respuestas relativamente concluyentes a las preguntas de la investigación tanto cualitativas como cuantitativas. Al recopilarse y analizarse los datos de acuerdo a una metodología estandarizada y confiable, los resultados son altamente fiables evitándose, de esta manera, el sesgo de los resultados. Igualmente, permite reducir los canales de información para poder comparar categorías, ya que se han elaborado cuestionarios diferenciados al personal directivo y al resto de trabajadores y trabajadoras.

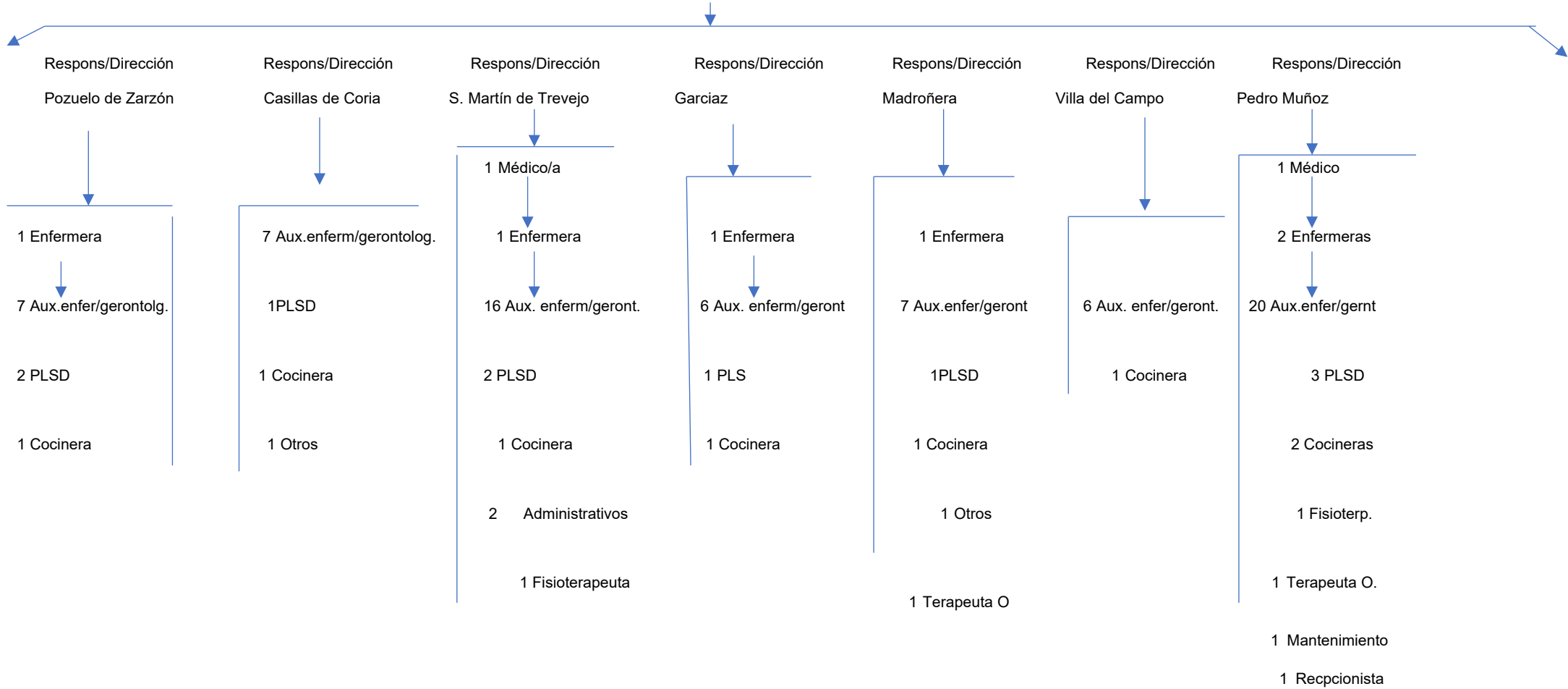
Los cuestionarios cumplimentados (incluido el registro retributivo), de las empleadas y empleados de los siete centros y las personas responsables de los mismos, nos revelan una relación de constantes que resultan de vital interés en la programación posterior de medidas a implementar en el Plan de Igualdad de ACJA Asistencia Social S.L.

Dado el perfil femenino mayoritario del personal de la empresa, las personas responsables de cada uno de los centros han cumplimentado el cuestionario técnico Check-list además de otros. El referido cuestionario es una herramienta con la que pretendemos detectar la existencia en la empresa de aquellos estereotipos de género que dificultan la igualdad de oportunidades. La existencia de estereotipos de género tiene consecuencias claramente negativas en el ámbito laboral, situando a hombres y mujeres en determinados sectores de producción (segregación horizontal) y categorías profesionales (segregación vertical). Asimismo, los roles asignados tradicionalmente en nuestra sociedad a mujeres y hombres condicionan el acceso al empleo, la permanencia, la promoción, el acceso a la formación, las retribuciones salariales, el disfrute de los permisos, etc.

De acuerdo con la media de los resultados obtenidos en el referido cuestionario, la empresa tiene una cultura igualitaria con escasos estereotipos de género.

# ORGANIGRAMA

Gerente/CEO



La información socioeconómica del área del mercado laboral de ACJA Asistencia Social S.L. nos sitúa en que las condiciones ligadas al empleo y al género se decantan por la feminidad. En términos generales, hablamos de que una empresa es feminizada cuando el 60% de la plantilla o más está compuesta por mujeres, y éste es el caso de ACJA.

La plantilla de la empresa la conforman un total de 107 trabajadoras y trabajadores entre los siete centros. El 93,64 % del personal son mujeres, concretamente, contamos con 101 empleadas y, por otro lado, tan solo el 6,36% son hombres, concretamente 6 trabajadores.

Centrándonos en el perfil del personal, nos encontramos con las siguientes características;

En ACJA Asistencia Social S.L., el intervalo de edad que aglutina un mayor número de empleados y empleadas es el que oscila entre 40-49 años (29 personas), mientras que el de menos de 20 años (1 persona), es el que cuenta con menos personal, por otro lado, los intervalos que van de los 20 años a los 39, que es el intervalo de edad más fértil, cuenta con 39 personas, 2 de ellas varones, por lo que podemos concluir que el 36,4 % del personal está dentro de lo que podemos denominar edad fértil en una persona, lo que nos lleva a pensar que, la plantilla de nuestra empresa, es una plantilla joven susceptible de mejorar las cifras en lo que se refiere a utilización de las medidas de conciliación de que dispone la normativa y asume ACJA Asistencia Social S.L., siendo interesante en este punto, el pensar en la difusión de las mismas.

Dentro del personal que ha participado en las encuestas, además de encontrarnos con una plantilla feminizada, podemos comprobar por los cuestionarios que, en torno al 56% tiene cargas familiares, sobre todo hijos/as a su cargo (87%), el 64 % de las personas encuestadas trabajan para la empresa desde hace más de 2 años, con lo que nos encontraríamos ante un signo de estabilidad laboral del personal y, por otro lado, en este escenario, ser mujer no es un obstáculo para alcanzar puestos de responsabilidad, pero evidentemente, detrás de este hecho está la feminización del personal.

Otro denominador común entre nuestros trabajadores y trabajadoras encuestadas/os es que están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad por abrumadora mayoría (92%). Igualmente, el personal confirma, en un 74% de las encuestas recibidas, la sensibilidad

de ACJA ASISTENCIA SOCIAL S.L. con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cuestiones como la selección del personal y/o promoción de manera objetiva con independencia de que sea hombre o mujer.

Las personas responsables de los centros, así como la mayoría del personal encuestado, perciben la igualdad de oportunidades como un principio básico para la empresa al ofrecer las mismas oportunidades con independencia del género, aunque no se puede afirmar que todas las trabajadoras y trabajadores tengan conocimiento de lo que supone la implementación de un plan de igualdad ya que, hay un 44% de personas encuestadas que afirman no disponer de la suficiente información a pesar de que se ha informado del inicio del plan a toda la plantilla, tal y como aseguran las personas responsables de los centros.

Por otro lado, la mayoría de empleados y empleadas afirman en sus encuestas que la gerencia de la empresa está dispuesta a impulsar un plan que, incluso, suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo, un plan que aportará valor y podrá convertir la empresa en referente en lo que respecta al trabajo por la igualdad de oportunidades. Igualmente, el personal encuestado opina, mayoritariamente, que ACJA Asistencia Social S.L. es una empresa con sensibilidad y compromiso hacia la igualdad de oportunidades, una empresa donde se ofrecen las mismas oportunidades a hombres y mujeres, percibiendo positiva la decisión de la empresa en lo que concierne a la puesta en marcha del plan de igualdad por más del 90% del personal.

Del total del personal de la empresa, el número de cuestionarios cumplimentados recibidos ha sido de 61 (incluidas las personas responsables de los tres centros de trabajo), por lo que, estamos en condiciones de afirmar que la participación de las trabajadoras y trabajadores en la elaboración del diagnóstico del plan ha sido del 57 %. En su cumplimentación y remisión se ha garantizado el anonimato de las personas participantes, habiendo sido la fecha límite para su entrega el 03/01/2024.

Además de los cuestionarios mencionados, el departamento de asesoría laboral que se encarga de la gestión del personal, nos ha facilitado la información para la elaboración del diagnóstico a través del registro retributivo.

**La feminización de la plantilla**, según se desprende de los cuestionarios recibidos, tiene su origen en que nuestro sector de actividad y tipo de trabajo que se realiza son más demandados por mujeres, entre otras cuestiones, por la falta de perfiles masculinos y, este hecho, está directamente relacionado con otras cuestiones como la devaluada imagen de cuidadoras que tradicionalmente han tenido las mujeres y los estereotipos sexistas presentes en la sociedad actual. La feminización no es fruto de la voluntad de la empresa, tampoco se trata de que las mujeres tengan unas cualidades más óptimas para los diferentes puestos ofertados ya que, en esta empresa, hombres y mujeres pueden acceder y promocionar en condiciones de igualdad, o al menos, así lo confirma el 72% del personal y la totalidad de personas responsables de los centros a través de los cuestionarios, por lo que aseguran no creer necesaria la adopción de medidas de acción positiva para revertir la feminización, cuestión que abordaremos en la relación de medidas del plan, pues en este terreno hay que hacer especial hincapié.

Se trata por tanto de una plantilla desequilibrada y con carga prácticamente absoluta en el lado femenino, por lo que la presencia de mujeres es mayoritaria en todos los grupos, subgrupos y categorías a excepción de la categoría de médico, fisioterapeuta y operario de mantenimiento donde hay mayoría masculina, pero al tratarse de categorías con escaso personal su peso no es significativo.

La ley 3/2007, nuestra Ley Orgánica de Igualdad trabaja contra las discriminaciones y en pro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, destacando su especial implicación en el trabajo por un escenario laboral más igualitario y, en este escenario, hay que tener muy presente que el lenguaje no es algo neutral ni secundario. El uso de un lenguaje no sexista como herramienta de cambio es una prioridad. Hoy es una realidad que el sexismo lingüístico no tendrá solución definitiva hasta que no cambien las estructuras sociales que lo producen y potencian, por lo que, es importante ir dando pasos hacia un cambio en este sentido. La visibilización de mujeres y hombres a través del lenguaje es una cuestión que abordaremos en profundidad a través de las medidas a implementar en el Plan de igualdad de ACJA Asistencia Social S.L.

El lenguaje que utilizamos no es inocente, contribuye a mantener el sistema sexo/género que alimenta la discriminación hacia las mujeres. La utilización del genérico masculino no es una cuestión baladí ya que oculta a las mujeres centrando la figura masculina en la medida de lo humano, la visión androcéntrica ha sido la única forma de enfocar la realidad, y a día de hoy mayoritariamente, continúa siendo así. Al considerar al varón como imagen y representante de lo humano estamos centrando al varón y lo masculino como paradigma y modelo de la humanidad,

esto sitúa la figura de la mujer en un escalafón inferior, de ahí la necesidad de revisar toda la documentación que emana de la empresa, así como la imagen corporativa de la misma desde el punto de vista del lenguaje no sexista pues, parte de la documentación que se maneja, utiliza el masculino genérico de forma habitual.

Al abordar la temática del acoso sexual o por razón de género en el trabajo, las diferentes responsables de los centros residenciales admiten tener conocimiento de la existencia de un protocolo de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, por lo que aseguran saber qué hacer ante un caso de acoso en su centro de referencia. Es importante confirmar en este punto que la empresa dispone de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de género, por lo que queda pendiente poner a disposición de la Comisión negociadora el referido documento para su consenso y aprobación. Por su parte, aproximadamente, un 68% del personal encuestado afirma conocer la existencia del referido protocolo de actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo y creen saber cómo actuar ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo ya sea desde el punto de vista de la víctima o como testigo. Destacar que ACJA Asistencia Social S.L., carece de la figura de agente de igualdad, aunque la empresa cuenta con los servicios de una experta en igualdad.

En este sentido y centrándonos en los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, la empresa carece de medidas exclusivas para las trabajadoras víctimas de violencia de género más allá de las que ya recoge la normativa vigente.

Desde la dirección de los centros, igualmente, se constata la falta de perfiles masculinos con la formación requerida dentro de las categorías más populosas, las titulaciones y/o nivel de estudios de nuestro personal está asociado al puesto de trabajo que ocupan tanto trabajadoras como trabajadores, por lo que el número de personas que carecen de formación universitaria es mayoritario. Cabe destacar que el puesto de auxiliar de enfermería/gerocultor/a engloba el 64,5% del total de la plantilla de la empresa, y que la persona que desempeña la labor de enfermera en la residencia de la localidad de Garciaz, también desempeña dichas funciones en la residencia de Madroñera.

La división del trabajo en función del género es una constante en nuestra empresa, cuestión que también deberemos abordar en el plan de igualdad, ya que nos encontramos con que, en los puestos de perfil asistencial, la presencia masculina es exigua, los estereotipos y roles



sexistas son el caldo de cultivo y la razón de la ausencia de hombres en el sector donde ACJA Asistencia Social S.L. desarrolla su actividad, siendo un caso claro de brecha ocupacional horizontal de género, pues los hombres se localizan en la categoría de mantenimiento, medicina o difuminados en categorías feminizadas como PLSD (Personal de limpieza y servicio doméstico), auxiliar de enfermería/gerontología, recepcionista o cocina.

Por otro lado, las titulaciones y/o nivel de estudios del personal serían los reflejados en el siguiente gráfico;

El gráfico desgrana el nivel de estudios del personal. En lo que respecta al grupo de trabajadoras y trabajadores que han cursado estudios universitarios resulta mayoritario el número de personas que trabajan en el cuerpo de cargos de responsabilidad o mandos intermedios, solo el 11,2 % del personal posee estudios universitarios incluidas las diplomaturas, cantidad ampliamente superada por el grupo de personas con estudios de ESO o FPGM, en total el 74% del personal, que desempeñan funciones principalmente dentro de la categoría de gerontología y PLSD. En el resto de categorías/estudios la representación es escasa.

Respecto a la formación impartida por la empresa en 2023, podemos destacar la planificación y realización de los siguientes cursos;

Denominación	Duración	Residencia/s	Nº hombres	Nº mujeres
RESIPLUS	15 H	Todas	2	21
Dirección y motivación por equipos	10 H	Todas		6
Prevención de riesgos laborales	3 H	Pedro Muñoz	2	25
Gripe A	6 H	Pedro Muñoz	1	3

Jornadas formativas para directivos/as	15 H	Todas		6
Protección de datos	1 H	San Martín de Trevejo		2

En todas las residencias la formación se ha llevado a cabo dentro de la jornada laboral, cuestión ésta que ya adelantaba el personal a través de la respuesta al cuestionario donde afirmaban mayoritariamente que, la formación que reciben a través de la residencia, lo hacen en horario laboral, facilitando así la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal. Excepto el personal del centro de Villa del Campo (7 personas), el resto del personal de la plantilla no ha recibido formación en igualdad a través de la empresa, sin embargo, más del 61% asegura poseer formación en este terreno. De los siete centros; seis trabajadoras han recibido ayuda para asistir a uno de los cursos. Por otro lado, dos trabajadoras han modificado su jornada laboral para asistir a formación. Finalmente, no se pide a las empresas encargadas de impartir la formación que tengan conocimientos sobre igualdad.

El detallado plan formativo incluye cursos destinados al personal en general (mujeres y hombres) en idéntico horario, mientras otros se destinan exclusivamente al personal de categorías concretas con independencia de si son hombres o mujeres. La modalidad preponderante a la hora de impartir la formación en ACJA Asistencia Social S. L. es la modalidad presencial. A través de los cuestionarios, el 62,3 % del personal manifiesta que la empresa propicia que todos y todas tengan las mismas horas de formación para su desarrollo personal y profesional con independencia de la categoría. Por otro lado, y de forma mayoritaria, declaran que la formación que se recibe en la empresa no se compensa con horas libres porque se realiza en horario laboral preferentemente, lo que sin duda facilita la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal. Respecto a la formación relacionada con habilidades directivas, se han celebrado dos cursos dirigidos principalmente al personal responsable de los centros, el resto de los cursos se han dirigido principalmente a todas las categorías donde cabría destacar que las personas acogidas a medidas de conciliación acceden a la formación en condiciones de igualdad según afirma el personal a través de los cuestionarios.

El total del alumnado de los diferentes cursos durante 2023 ha sido de 68 personas, de las cuales solo 5 fueron hombres, la reducida cifra está en consonancia con el número de hombres que trabajan en la empresa. La suma de horas impartidas de formación por la empresa en 2023 ascendió a 50. Definitivamente, dentro de las medidas del plan, la formación presencial en igualdad, facilitando la interacción con el profesorado y la motivación del alumnado, será una parte esencial y prioritaria. Destacar que, en lo que respecta a 2023, no se otorgaron permisos para concurrencia a exámenes porque no se han solicitado.

En lo referente a la selección de personal y gestión de las ofertas de empleo, según se desprende del resultado de los cuestionarios de las responsables/directoras de las residencias, es el personal directivo quien preferentemente se encarga de la selección, procurando que las personas que integran el equipo de selección sea mixto. Para difundir las ofertas de empleo a cubrir se ha recurrido al tablón de anuncios, bolsa de trabajo de Cáritas, el boca a boca, internet y el SEPE indistintamente, utilizándose un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo y formularios de solicitud.

Igualmente, atendiendo al resultado de los referidos cuestionarios, ACJA Asistencia Social S.L. es una empresa en donde la selección del personal se realiza preferentemente a criterio de cada centro residencial. La selección suele realizarse a través de una entrevista personal donde se hacen las mismas preguntas a hombres y mujeres evitando preguntas de carácter personal a ambos sexos y utilizándose, en todo momento, un lenguaje no sexista. Entretanto, más del 72% del personal encuestado de ACJA Asistencia Social S.L. manifiesta que la selección de trabajadores y trabajadoras para su contratación se realiza de forma objetiva y ofrece las mismas oportunidades a hombres y mujeres, igualmente, también más del 72% del personal encuestado considera que la empresa realiza las contrataciones de personal suficientes para su óptimo funcionamiento, dando cumplimiento, por tanto, a las ratios de personal según la normativa vigente. Por otro lado, el 40% de las personas encuestadas opina que la empresa busca formas de reequilibrar situaciones laborales donde el sexo masculino está subrepresentado, seguido del 39% que aseguran ignorar si la empresa trabaja por reequilibrar la subrepresentación masculina.

En la categoría más populosa, (auxiliar de enfermería/gerontología), se selecciona preferentemente a mujeres porque sólo hay, mayoritariamente, mujeres aspirantes, valorándose, en cualquier oferta, especialmente la experiencia en el sector a la hora de establecer una

relación contractual. Respecto a la tipología de los contratos que se ofrecen con independencia de si son hombres o mujeres se ofrecen indefinidos o temporales según sea el origen del puesto a cubrir, ya que la cobertura de posibles incapacidades temporales se realiza

Por otro lado, es un hecho constatable, que los curriculum que llegan a la empresa son mayoritariamente de mujeres y, por ende, se selecciona a más mujeres que hombres. En este punto, es importante advertir que, el hecho de que la selección se realice mediante entrevista, (instrumento que no se encuentra estandarizado), origina que pueda contener sesgos de género, aunque, en este caso, la falta de perfiles masculinos con la formación requerida estaría, claramente, detrás de este desequilibrio. Finalmente, a día de hoy, no se establecen medidas positivas para la contratación del sexo menos representado.

En lo que respecta a la promoción interna, según el cuestionario del personal directivo, se prevé que la responsabilidad recaiga en el equipo directivo y/o personal con cargos de responsabilidad que actualmente carecen en su mayoría de formación en igualdad, procurándose, especialmente, que éste sea mixto, y, no descartándose la posibilidad de valorar, por criterio, al sexo subrepresentado, aunque en este punto es importante recordar la exigua presencia masculina en la empresa. Las personas responsables de los centros afirman que tanto los hombres como las mujeres de la empresa pueden acceder a puestos de responsabilidad en igualdad de trato y oportunidades. Por otro lado, sí se asegura que el proceso sea transparente además de hacer prevalecer la valía profesional como criterio por encima de la antigüedad o la formación a la hora que optar por una persona candidata. Por otro lado, el 73,7 % del personal de la empresa que ha accedido a cumplimentar la respectiva encuesta, opina que la modalidad de promoción y ascenso en la empresa es objetiva y justa para ambos sexos.

Cabe destacar que, en los últimos 4 años, no se han producido promociones de puesto y/o categoría en la empresa, aunque no hay que olvidar que, hasta ahora, las características de los puestos (segregación ocupacional horizontal), unido a la feminización de la plantilla, ha posibilitado la promoción para las mujeres en la empresa en cualquier categoría por encima de los hombres. A tenor de lo detallado, en las medidas a implementar dentro del plan, tanto en la selección de personal como en su promoción, serán un objetivo a abordar actuaciones en lo que a transparencia e igualdad de oportunidades se refiere.

## Clasificación Profesional;

A partir del 14 de abril de 2021, entra en vigor el R.D. 902/2020, y todas las empresas obligadas a realizar un Plan de Igualdad, deben realizar una auditoría salarial que tendrá, salvo que se determine lo contrario, la misma vigencia que el Plan de Igualdad, 4 años.

ACJA Asistencia Social S.L., como ya se ha mencionado, es una empresa prácticamente feminizada casi al 100%, y las retribuciones de sus empleadas y empleados se determinan de acuerdo al convenio colectivo de aplicación al personal de residencias privadas de mayores, habiéndose comprobado que no existen diferencias salariales por sexo dentro de la misma categoría profesional. El convenio colectivo referido fue publicado en el BOE por Resolución del 30/05/2023 de la Dirección General de Trabajo el “VIII Convenio Colectivo marco estatal de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), a través del cumplimiento del citado Convenio se garantiza el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación, promoción profesional, y condiciones de trabajo (incluidas las retribuciones).

De acuerdo con el art.8 del R.D. 902/2020, el diagnóstico de la auditoría retributiva de la empresa requiere de la evaluación de los puestos de trabajo;

Gestión , administración Y servicios	Servicios Sociosanitarios	Servicios residenciales
1A )Dirección Gerente. Titulación; A1/A2 Grado Superior. Grupo I	1B) Titulados/as superiores Médico/a Titulación A1 Grado superior. Grupo I	
2B ) Mandos intermedios Director/a A1/A2 Grado superior. Grupo I	2B ) Mandos intermedios Enfermera/o/ Fisioterapeuta	2 C) Mandos intermedios Cocinera FPGS/FPGM. Grupo III

Supervisor/a A2/C/D. FPGM. Grupo II y III.	Trabajador/a Social/Terapeuta ocupacional. A1/A2 Grado superior. Grupo I	
3A ) Personal Cualificado		
4A ) Personal auxiliar Auxiliar administrativo. Grupo III Auxiliar mantenimiento. Grupo IV Portero/Recepcionista Grupo V. ESO/FPGM/FPGS	4B ) Personal auxiliar Gerocultor/a/Certificado de profesionalidad. Grupo III	
		5C ) Personal auxiliar Personal de limpieza Personal de lavandería y planchado/mantenimiento/ Ayudante de cocina Recepcionista Oficios varios ESO/FPGM Grupo IV y V

Funciones;

*Gerente/a;* Planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Ejecuta tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Dispone de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

*Director/a;* Planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa o el servicio.

Realiza funciones de organización en su ámbito de responsabilidad, con el fin de garantizar la consecución de los objetivos definidos a corto, medio y largo plazo. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as en función de lo regulado en la normativa vigente.

*Médico/a*; provisto de la titulación correspondiente y con capacidad legal para ejercer su profesión. Desarrollará funciones relacionadas con su titulación y competencia profesional.

Entre las funciones destacamos: reconocimiento médico a las personas usuarias de las residencias, cumplimentar la historia clínica y certificaciones profesionales donde constarán las indicaciones médicas y el tratamiento a seguir tras atender sus necesidades asistenciales, informar a familiares, dirigir los programas rehabilitadores y de movilización de manera individual y grupal, derivar al centro hospitalario correspondiente, programar y supervisar los menús, analizar y valorar los problemas de salud de las personas usuarias así como proporcionar la atención médica necesaria ante emergencias y urgencias, supervisar igualmente el trabajo del personal sanitario así como el estado sanitario de las dependencias de cada Centro.

*Enfermera/o*; provista de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión. Desarrollará funciones relacionadas con su titulación y competencia profesional.

Entre las funciones destacamos: supervisión y coordinación de los cuidados que se prevean en el plan de cuidados de cada persona usuaria. Preparar y administrar medicamentos según prescripción facultativa, tomar presión sanguínea, pulso y temperatura, colaborar con el médico, atender las personas encamadas y realizar pedidos de farmacia, analítica o radiología.

*Fisioterapeuta*; provista de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión o competencia profesional. Desarrollará funciones relacionadas con su profesión y competencia profesional.

Entre las funciones destacamos: la realización de tratamientos rehabilitadores prescritos, conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial, participar en juntas y sesiones de trabajo y asesorar al personal sobre pautas de movilizaciones y tratamientos.

*Terapeuta ocupacional*; provista de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión o competencia profesional. Desarrollará funciones relacionadas con su profesión y competencia profesional.

Entre las funciones destacamos: participar en el plan general de actividades de los Centros, habilitación de las personas usuarias, recuperación y/o mantenimiento de sus capacidades de relación con el entorno o de las actividades ocupacionales, así como la elaboración y entrenamiento en el uso de órtesis, prótesis y productos de apoyo y participar en las áreas de ocio y tiempo libre de las personas usuarias, participar en el equipo multidisciplinar.

*Supervisor/a*; provista de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión. Desarrollará funciones relacionadas con su titulación y competencia profesional.

Entre las funciones destacamos las tareas de coordinación, gestión y organización de la residencia por delegación de la dirección de la residencia, ejerciendo mando jerárquico sobre el personal a su cargo y coordinando los contactos entre usuarios/as, residencia y las familias de éstas.

*Cocinera*; organización del personal de cocina, elaboración de los menús y regímenes alimentarios especiales determinados por el médico, cuidar de la calidad, recepción de los alimentos y almacenaje, guardar las muestras de menús diariamente, cuidar de los utensilios de cocina, trasladar los residuos del centro, emplatar los menús y comunicar a su superior cualquier incidencia.

*Auxiliar enferm/Gerocultor/a*; es el personal que, bajo la directora del centro, tiene la función principal de asistir o cuidar a las personas usuarias en las actividades de la vida diaria que no pueden realizar por si mismos y efectuar aquellas actuaciones encaminadas a su atención personal y de su entorno. Deberá disponer del título de auxiliar de enfermería o equivalente, o en su defecto, del certificado de profesionalidad.

Desarrollará, entre otras, funciones de apoyo al equipo multidisciplinar, mantener la higiene de las personas usuarias, proporcionar y administrar alimentos a las personas residentes que lo requieran, realizar cambios posturales, colaborar con el personal sanitario, ayudar a los usuarios y usuarias en la realización de actividades y ejercicios de mantenimiento, encargarse de la ropa de cada usuario/a, hacer las camas,



asear a las usuarias/os y comunicar las incidencias que se produzcan a la dirección del centro. Dispondrán de la titulación o habilitación requerida para el desarrollo de sus funciones.

*Personal de limpieza, lavandería y planchado;* realiza las funciones propias de lavandería de la ropa personal y del centro, limpiar las habitaciones y zonas comunes y planchado de la ropa. Dispondrá de la habilitación requerida y la experiencia precisa.

*Mantenimiento;* realizar labores propias de mantenimiento, tanto preventivo como correctivo, en óptimas condiciones de las instalaciones y equipos para evitar averías y prolongar su vida útil.

*Recepcionista;* sus funciones principalmente consisten en facilitar información al público, recepción de paquetes, supervisar entradas y salidas del centro, etc.

Los criterios utilizados para la descripción de los perfiles profesionales y puestos de trabajo provienen del Convenio Colectivo de aplicación, por lo que son fruto del consenso y se basan principalmente en resaltar de manera breve, concisa y clara sus principales fortalezas y características entre las que nos podemos encontrar las habilidades, formación, conocimientos, aptitudes y funciones de cada perfil y/o puesto.

Centrándonos en el ámbito salarial, en lo que concierne al tema de salarios y retribuciones en general de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, podemos afirmar con rotundidad que, en ACJA Asistencia Social S.L., la denominada brecha de género salarial no existe, es decir, en la empresa, hombres y mujeres reciben la misma remuneración económica por igual o equivalente trabajo/actividad según convenio.

Ciñéndonos a las cuantías tanto de salarios como complementos y abonos de horas extraordinarias, en cumplimiento de lo que determina el artículo 28.1 del estatuto de los trabajadores, y tomando como referencia lo realmente percibido por el personal, todas las retribuciones se ajustan a lo establecido en el convenio correspondiente y propios del personal de residencias privadas y centros de día de acuerdo a sus diferentes categorías y de manera equilibrada y ajustada a un cuadrante anual en lo que respecta a las horas nocturnas y/o festivas.

La denominada brecha salarial tiene que ver con prejuicios y estereotipos que para nada tienen cabida en esta empresa, y en cumplimiento de lo que determina el artículo 13 del R.D. 902/2020 sobre la igualdad de trato y la no discriminación retributiva, entendemos que la erradicación de estas prácticas discriminatorias requiere del apoyo del sector empresarial especialmente, así como del conjunto de la sociedad. Destacar que más del 75% de las personas encuestadas opinan que los salarios en la empresa, dentro de la misma categoría profesional, son equivalentes independientemente del sexo del trabajador o trabajadora.

Respecto a las cuestiones abonables en nómina nos podemos encontrar la disponibilidad, complemento que determina el precio del pago de un turno de disponibilidad voluntario entre el personal de la misma categoría como consecuencia de ir a trabajar en un día de descanso. Con independencia del salario base y las retribuciones complementarias del convenio de turno, no existen retribuciones en especie al personal de ninguno de los centros. Tampoco existen retribuciones no sujetas al convenio colectivo ni diferencias en lo que respecta a la aplicación de complementos según establece el citado convenio, tampoco existen datos referentes a movilidad geográfica de ningún trabajador o trabajadora.

En el salario, así pues, se especifica la cuantía de las retribuciones básicas, extraordinarias y complementarias según convenio, concretamente, hablamos del sueldo base, la antigüedad, el abono de festivos, de horas nocturnas, de horas extraordinarias o la modalidad de disponibilidad. Las retribuciones, tal y como se señala, contemplan;

Salario base; será proporcional a la jornada laboral realizada y está determinado por la normativa vigente.

Antigüedad; se establece cada tres años y se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

Nocturnidad; se abonarán las horas trabajadas entre las 22H y las 7H, este complemento se percibirá también según cuadrante en las vacaciones del personal del turno fijo de noche.

Domingos/festivos; lo percibirá todo el personal que realice su jornada en domingo o festivos excepto el personal contratado específicamente para esos días, ya que para ellos las retribuciones las establece el convenio.

Disponibilidad; se trata de turnos de disponibilidad voluntarios que contarán con una retribución específica.

Pagas extras; serían dos al año y equivaldría a una mensualidad del salario base más la antigüedad.

Festivo especial; cuando el festivo tiene un suplemento especial de compensación. Se consideran festivos especiales; 25 diciembre, 1 y 6 de enero, y las noches del 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

Destacar que, la percepción de casi la totalidad de trabajadoras y trabajadores encuestados, concretamente el 80 %, es que su salario es acorde con el trabajo que desempeñan y, evidentemente, sus salarios se ajustan a la normativa vigente.

Por otro lado, el convenio colectivo de aplicación refiere y aborda en su articulado la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y/o la importancia de los planes de igualdad en las empresas, concretamente, en el capítulo XI artículo 63 y 64, mientras que el artículo 38 hace especial hincapié en la protección a las víctimas de violencia de género.

El registro retributivo correspondiente a 2023 se ha realizado atendiendo a la clasificación profesional de las trabajadoras y trabajadores de la empresa y a los trabajos de igual valor. En el referido registro se han desagregado los datos por sexo y especificado las medias aritméticas de las retribuciones del personal (ver anexo al documento).

Centrándonos en el citado registro retributivo y aprovechando la utilidad de las tablas dinámicas y la media aritmética de las retribuciones de las categorías iguales o equivalentes, una vez analizadas, podemos confirmar que éstas son iguales con independencia del sexo. Las certificaciones retributivas posibilitan un importante número de interrelaciones entre variables que influyen en las retribuciones de nuestro personal, igualmente, se seleccionan los factores de valoración que inciden en cada puesto de trabajo de la organización y su ponderación. Una vez analizados los salarios de las empleadas y los empleados de ACJA Asistencia Social S.L., atendiendo a la información personificada bajo criterios y datos desagregados por sexo, hemos podido constatar que no existen diferencias salariales anuales destacables en lo que respecta al salario de empleadas y empleados de las diferentes categorías. En este apartado, resulta harto difícil establecer brechas y/o promedios cuando la presencia masculina en la empresa es tan escasa.

No obstante, es conveniente la verificación periódica, al menos cada 4 años, del cumplimiento de equivalencias salariales en ambos sexos dentro de la misma categoría o equivalente.

En lo que respecta al registro retributivo, viene a confirmar lo estipulado en las tablas, destacando que, en las hojas box plots, se puede comprobar cómo, tanto salario base, como los complementos, están ajustados a lo que establece el convenio de aplicación para ambos sexos, no dándose caso alguno, dentro de la misma categoría o equivalente, de diferencia salarial entre ambos sexos, que supere el 25%.

Por otro lado, se incluye la media aritmética y mediana segregada por sexo de lo realmente percibido en los puestos de igual valor, aplicando el principio de transparencia con el fin de poder comprobar la ausencia de discriminaciones por razón de sexo tanto directas como indirectas.

Finalmente, confirmar que ningún trabajador/a ha solicitado el acceso al registro retributivo para su consulta.

En lo que concierne al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, personal y laboral, es destacable que los horarios del personal, en general, suelen variar según categorías; pueden ser de mañanas preferentemente, como en el caso del servicio médico o enfermería, o partida en algunos casos (director/a), mientras que, en otros casos como el personal auxiliar de enfermería (gerontología), en condiciones normales, trabaja en turno de mañanas, tardes o noches.

En lo que respecta a las posibilidades de adaptar horarios, el 77 % de las personas encuestadas afirman que ACJA Asistencia Social S.L. facilita, en la medida de lo posible, cambios de turno al personal para actividades que tengan que ver con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como pueda ser cualquier cuestión de especial interés personal.

Los canales a través de los cuales el personal recibe información sobre sus derechos de conciliación provienen tanto de Recursos Humanos, como de las personas responsables de los centros como de las representantes sindicales

Respecto a los datos de acceso a excedencias, permisos, reducción de jornada o cualquier otra cuestión relacionada con la conciliación, podemos destacar como únicos datos de 2023;

- Que el número de excedencias solicitadas fue de 6 (mujeres)

- Que el número de solicitudes de reducción de jornada fue de 1 (mujer)

## Valoración puestos de trabajo

Al objeto de realizar una estimación global de todos los factores y subfactores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo en la empresa, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo, se ha procedido a la valoración de los puestos de trabajo. Dentro de los factores esenciales, hemos tenido en cuenta las condiciones de trabajo, los niveles de responsabilidad de determinados factores, los niveles de esfuerzo, conocimiento y aptitudes, así como la polivalencia y la enseñanza reglada necesaria para el desempeño de las diferentes categorías.

La valoración de los puestos de trabajo resulta fundamental para determinar la estructura organizativa de la empresa y establecer los niveles profesionales del personal, asignándoles un puesto y un salario acorde sin sesgos de género y ajustándose a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad tal y como determina el artículo 6 del R.D. 902/2020.

El procedimiento de valoración empleado, puede servir para identificar la existencia o no de posibles diferencias retributivas por sexo en trabajos de igual valor, así como contribuir en aspectos tales como la selección y contratación de personal o promoción. Los puestos de trabajo se han evaluado teniendo en cuenta las diferencias de sexo.

El reducido número de hombres trabajadores en la empresa, concretamente 6, copan algunos puestos tradicionalmente masculinos como es el cargo de responsable de mantenimiento o médico. La categoría de fisioterapeuta también cuenta con mayoría masculina en la empresa. En las categorías que cuentan con un solo trabajador/a, por razones obvias, no se puede afirmar que estamos hablando de categorías masculinizadas o feminizadas de manera contundente. Finalmente, la presencia masculina en otras categorías como la de PLSD, recepcionista, cocinero o auxiliar de enfermería (gerontología) es exigua.

Ciñéndonos a las condiciones laborales, si atendemos al número total de trabajadores y trabajadoras 107, el número de personas con contrato indefinido en la empresa supone el 85%, siendo mayoritariamente mujeres por razones obvias. La estabilidad laboral es, por tanto, la tónica dominante entre el personal de la empresa. Indicar en este punto que, desde la empresa, se está trabajando en la línea de generalizar la contratación indefinida a corto plazo en la medida de lo posible.

La figura del médico/a que aparece en el organigrama de algunas residencias se trata de personal autónomo al servicio de la empresa a jornada parcial y una de las terapeutas ocupacionales que presta sus servicios en una de las residencias es personal de otra empresa. No hay nadie en la empresa que teletrabaje ni tampoco personal que provenga de empresas de trabajo temporal.

Las residencias de Pedro Muñoz y San Marín de Trevejo cuentan con fisioterapeuta a jornada parcial (62,5% de la jornada) al igual que ocurre con el personal de la categoría de terapeuta ocupacional y administrativo/a de la empresa. Por otro lado, algunas de las enfermeras que trabajan en los diferentes centros también poseen contratos a jornada parcial, concretamente de 15%, de 20%, 25% o 50% de la jornada según las necesidades del servicio o a petición de la trabajadora o trabajador interesado, igual ocurre con la categoría de cocinero/a donde nos encontramos con contratos del 63%, 75% y 30% de la jornada establecida según convenio en 40 horas semanales, el número de horas extras realizadas ha sido exiguo no llegando en ningún caso a las 80 que establece la norma. Respecto a la categoría de gerontología/aux. de enfermería, aunque la inmensa mayoría son contratos a jornada completa, también nos podemos encontrar con alguno del 30%, 50%, 75% y 87%, centrándonos en la categoría de personal de limpieza, una de las personas que ostenta dicha categoría posee un contrato del 60% de la jornada y otras dos del 50% y del 87,5% respectivamente. La figura de recepcionista, en manos de un hombre, tiene una jornada del 50%, igualando al operario de mantenimiento también de sexo masculino y con la misma jornada parcial, el resto del personal de las residencias de la empresa tienen jornada completa. Destacar que, algunos casos de jornada parcial tienen que ver con la subrogación del personal respecto de la anterior empresa que gestionaba la residencia, es decir, ACJA Asistencia Social S.L., asumió en su día al personal con todas las condiciones

contractuales, habiendo mejorado la situación del personal en cuanto a reconocimiento de derechos. El trabajo relacionado con las nuevas tecnologías es escaso en este ámbito.

Respecto al número de ceses producidos en la empresa durante 2023 se produjeron un total de 21 y solo uno de ellos fue de varón, la mayoría de los ceses se produjo como consecuencia del fin de sus contratos, aunque también un par de ellos fue voluntario. Prácticamente la totalidad de los ceses pertenecía a la categoría de auxiliares de enfermería o equivalente.

En lo que respecta a los nuevos contratos realizados en el mismo periodo y, también localizados en su mayoría en la categoría de auxiliar de enfermería, han ascendido a 27 de los cuales dos de ellos pertenecen a varones. Los nuevos contratos mayoritariamente han sido eventuales (21) uno de ellos varón y el resto indefinidos (uno de ellos de titularidad masculina). En lo que respecta a los contratos temporales de sustitución y/o acumulación de tareas, la mayoría se han llevado a cabo con el fin de cubrir puestos como consecuencia de vacaciones, incapacidades temporales, permisos por matrimonios, maternidad, paternidad, etc

En términos generales, en cuanto a los absentismos de 2023, el personal ha disfrutado de sus vacaciones y/o permisos reglamentarios para asistencia a consultas médicas o de cualquier otra índole, y concretando, nos encontramos con los siguientes datos;

- Por matrimonio o inscripción en el registro; 6 mujeres
- Por hospitalización de familiares; 7 mujeres
- Por fallecimiento de familiar; 6 mujeres
- Por incapacidad temporal; 9 mujeres

No se han producido ausencias injustificadas del personal en sus puestos de trabajo.

Finalmente, en lo que concierne al tema de salud laboral y género en la empresa, a día de hoy se aplican y desarrollan las medidas de prevención de riesgos laborales genéricas, sin perspectiva de género, tampoco se aplica la perspectiva de género en las contingencias comunes y/o profesionales, siendo una excepción el riesgo durante el embarazo.

## 2.4. Conclusiones/Informe del diagnóstico y auditoría distributiva

Empresa: ACJA Asistencia Social S.L.

CIF: B13605183

Fecha de inicio y fin de la auditoría: 03/01/2024 al 30/04/2024

La auditoría retributiva descansa sobre el diagnóstico por el que hemos analizado las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres en nuestra empresa; registro retributivo, selección de personal, promociones, y convenio colectivo de aplicación entre otros. Hemos tratado de detectar posibles causas o marcadores de desigualdad que trataremos de evitar incorporando las medidas necesarias en el Plan de Igualdad a implementar.

A pesar de que las conclusiones se han ido desgranando a lo largo del diagnóstico, no está de más recapitular y detenernos en aquellas cuestiones más importantes en las que merece la pena hacer hincapié de acuerdo con lo detectado;

- a. Como ya he mencionado, se trata de una plantilla feminizada sin paliativos, por lo que, de cara a la programación de actuaciones, deberá estar muy presente, y se tendrán que analizar y localizar estrategias con el objetivo de equilibrar la plantilla.
- b. El proceso de selección se encuentra formalizado y se realiza mediante una entrevista, instrumento que puede contener sesgos de género, amén de otras cuestiones como la ausencia de un procedimiento de selección estandarizado con perspectiva de género y con equipo mixto preferentemente.



- c. El proceso de promoción de la persona aspirante, está relacionado en la empresa directamente con la satisfacción por su trabajo de las personas que están por encima jerárquicamente del trabajador/a a promocionar, por lo que, al igual que en el punto anterior, destaca la ausencia de un protocolo con perspectiva de género y equipo selectivo mixto.
- d. Ausencia de formación en igualdad de oportunidades tanto en la plantilla en general como en los cargos directivos. Cuestión que el plan de actuaciones a implementar debe asumir.
- e. Las retribuciones de la plantilla vienen determinadas por el convenio colectivo de aplicación, de ahí su transparencia, no existiendo retribuciones no sujetas a la regulación colectiva y no existiendo en ACJA Asistencia Social S.L. la posibilidad de negociar individualmente las retribuciones por parte del personal. No se han detectado brechas ni promedios pues la presencia masculina es exigua y, a tenor de la información y documentación recopilada sobre cuestiones retributivas, podemos concluir que hombres y mujeres perciben igual salario por igual trabajo. Entendemos por retribución salarial la compensación económica que percibe una trabajadora o trabajador a cambio de un servicio o prestación realizada, y esto que parece una obviedad, es actualmente una prioridad en la lucha y el trabajo por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Históricamente, la realización del mismo trabajo no ha ido pareja a igualdad retributiva en el caso de hombres y mujeres, y esta brecha de género a favor de los hombres, también ha afectado a la posibilidad de promoción debido a factores donde las mujeres han sido protagonistas tales como la dificultad de conciliación o ausencia de corresponsabilidad, por lo tanto, hablamos tanto de brecha horizontal como vertical. La garantía de igualdad en lo concerniente a la cuestión retributiva también deberá ser abordada en el Plan de actuaciones.
- f. Existe una política global de procedimientos reglados de conciliación que engloba al personal de los siete centros según la normativa general vigente en esta materia. La cuestión de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar junto con la corresponsabilidad son cuestiones a abordar por el Plan de Igualdad.

- g. En lo tocante al acoso sexual o por razón de género en el trabajo, ACJA Asistencia Social S.L. debe plantearse el consenso (en el seno de la Comisión), la difusión y cumplimiento del protocolo que contempla las medidas a abordar en caso de que se produzca algún caso de esta índole en la empresa.
- h. En lo tocante a Prevención de riesgos laborales, se deberá profundizar en mejoras de implementación desde la perspectiva de género.
- i. Según criterio del personal que ha cumplimentado las encuestas, entre las medidas que la empresa podría adoptar para favorecer la igualdad y que responden a las necesidades y deficiencias anteriormente mencionadas, nos podemos encontrar;
  - Eliminar prejuicios de género
  - Propiciar la existencia de una plantilla equilibrada sexualmente
  - Formación en igualdad
  - Lucha contra la discriminación
  - Mejoras en las condiciones de conciliación
  - Igualdad retributiva

Reseñar que el diagnóstico, tal y como se menciona al inicio del mismo, se ha llevado a cabo a partir de la información recogida en los cuestionarios cumplimentados tanto por las personas responsables de los tres centros como por las trabajadoras y trabajadores, e incluso, y el registro retributivo del departamento de asesoría laboral de la empresa. En su elaboración, como podéis comprobar, se detallan las diferentes áreas que afectan al personal de ACJA Asistencia Social S.L. y están directamente relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El diagnóstico, incluida la auditoría retributiva, ha dejado entrever las deficiencias más notables que en materia de género e igualdad se detectan en la empresa por lo que, a partir de ahora, se determinarán las líneas de actuación del Plan de Igualdad en la empresa, un ambicioso plan que tendrá como ámbito de actuación el personal de los centros que la conforman.

### 3. Plan de actuaciones ACJA Asistencia Social S.L.

Destacar que dentro del plan de actuaciones a implementar se encuentran integradas las actuaciones relacionadas con la auditoría retributiva.

El plan de igualdad se configura como el principal instrumento de ACJA Asistencia Social S.L. para orientar los cambios necesarios en el avance hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro ámbito. Con esta finalidad y, en base al diagnóstico elaborado, hemos identificado los principales ejes de intervención en aquellos ámbitos normativamente establecidos y especialmente sensibles desde el punto de vista de la igualdad.

El plan de actuaciones lo podemos definir como un plan marco con vocación inclusiva de correcciones (de ser necesarias), a través de la correspondiente evaluación. En él se marcan una serie de objetivos que se materializan y alinean con una serie de actuaciones/medidas directamente relacionadas con el cumplimiento de los objetivos predeterminados.

En este primer plan de igualdad, el catálogo de medidas incluye 37 actuaciones/medidas con los correspondientes indicadores de evaluación, la determinación de la persona o personas responsables de la ejecución de la acción, el calendario de realización, así como los recursos económicos y/o materiales necesarios.

Los principios orientadores de los objetivos generales y específicos, establecidos como metas en el plan, están en consonancia con lo marcado en el diseño de planes de igualdad y auditoría retributiva de acuerdo a la normativa vigente, incorporando nuevas estrategias ajustadas al enfoque de género.

Como empresa, no podemos hacernos responsables de la transformación social que requiere la ciudadanía, pero si podemos ser corresponsables e implementar las medidas necesarias para contribuir a la consecución de una sociedad más igualitaria.

### 3.1. Objetivos Generales

1. Formar en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres al personal de la empresa.
2. Integrar la transversalidad de género en la empresa con especial hincapié en el lenguaje no sexista.
3. Introducir medidas de acción positivas en la selección de personal para combatir la feminización.
3. Garantizar en la empresa la igualdad retributiva, y de promoción desde la perspectiva de género.
4. Crear una cultura empresarial de igualdad entre mujeres y hombres con identidad propia.

5. Establecer medidas de actuación ante el acoso sexual o por razón de género en la empresa.
  
6. Implementar medidas que favorezcan la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y los trabajadores.

### 3.2. Objetivos específicos y actuaciones

- 1.1. Impartir formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla y de manera continua a las personas de nuevo ingreso.
  
- 1.2. Impartir formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres especialmente dirigida al personal que ostenta cargos de responsabilidad y/o participa en la selección de personal.

Actuaciones/Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario/fechas de seguimiento y evaluación	RR.Económ/mater.
1.1.1. Introducción de un módulo de formación preferentemente presencial en igualdad en el protocolo de acogida para nuevas incorporaciones a la plantilla.	Nº de personas que acceden a la empresa/Nº de personas que reciben formación en igualdad de nuevo ingreso	Responsable agente de igualdad	Durante los 4 años de vigencia del Plan de manera ininterrumpida a demanda hasta junio 2028	Las retribuciones propias de la responsable de igualdad
1.2.1. Realización de un curso de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla incluidos los mandos superiores encargados de la selección de personal preferentemente presencial con un mínimo de 4 horas.	Nº de personas en plantilla/Nº de asistentes a la formación ofertada	Responsable agente de igualdad	Primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad/Durante la última quincena de agosto/septiembre 2024(del 27 al 31).	Las retribuciones propias de la persona agente de igualdad

2.1. Crear la figura del agente de igualdad en la empresa como responsable de velar por la implementación del Plan de igualdad y porque la transversalidad de género sea práctica habitual en la empresa

2.2. Garantizar el uso de un lenguaje e imagen no sexista en la empresa como estrategia de comunicación interna y externa

2.3. Incorporar la perspectiva de género en el SPRL (Servicio de Prevención de Riesgos Laborales)

Actuaciones/Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario/Fechas seguimiento y evaluación	RR econ/matr
2.1.1. Elegir a la persona responsable de la gestión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa	Nombramiento de la persona que ostentará el cargo de agente de igualdad	Comisión negociadora P I	Desde la firma del P I en junio 2024 hasta el fin de la vigencia del mismo en 2028	Honorarios de la persona designada
2.2.1. Elaboración y difusión de una guía orientativa para la utilización de un lenguaje e imagen no sexista en la empresa.	Elaboración efectiva del documento y distribución a todo el personal con responsabilidades de gestión documental e imagen/Nº de responsables/personal	Responsable Agente igualdad	Desde los 3 meses de vigencia del Plan en adelante/Elaboración; octubre y noviembre de 2024. Difusión de diciembre 2024 y enero 2025	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona responsable de igualdad

	que la utilizan		aprovechando actividades de sensibilización hasta fin de vigencia del PI..	
2.2.2. Revisión de todos los documentos e imagen corporativa de la empresa, incluyendo la revisión y modificación de los ya existentes.	Nº documentos /Nº de documentos revisados y/o modificados	Responsable agente de igualdad	Desde los tres meses de vigencia del Plan en adelante/Ultima semana de los meses de noviembre, y diciembre de 2024 a 2028.	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona responsable de igualdad
2.2.3. Revisión y recogida de todos los datos que se generan de la empresa documentalmen te desagregados por sexo	Nº de documentos revisados/Nº de documentos con datos desagregados	Responsable Agente de igualdad	Desde los 6 meses de vigencia del Plan en adelante/ Ultima semana de los meses de marzo, junio y diciembre de 2025 a 2028.	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona agente de igualdad
2.2.4. Difusión del Plan de Igualdad a todas y todos los empleados y empleadas de la empresa incluyendo en los centros de sugerencias	Nº de empleados/Nº de empleados que han accedido a la información del Plan de Igualdad y su	Agente de igualdad/Miembros Comisión negociadora	Desde la entrada en vigor del PI/ Cada 6 meses desde diciembre de 2024 hasta junio de 2028	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la responsable de igualdad



	contenido		(primera semana de diciembre y junio de cada año). El buzón de sugerencias operativo desde diciembre 2024	
2.2.5. Publicación de las ofertas de empleo con el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades	Nº de ofertas publicadas/ Publicación efectiva de las ofertas con el lema referente al compromiso por la igualdad	Agente de igualdad /RRHH	Desde enero 2025 hasta el finde vigencia del Plan	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la responsable de igualdad
2.3.1. Que el S.P.R.L. asuma de manera especial en sus reconocimientos los riesgos o enfermedades relacionadas con la salud de las mujeres	Realización de un informe de los reconocimientos tras las incorporaciones a los mismos junto con el análisis de resultados	SPRL (Servicio de Prevención de Riesgos Laborales) con supervisión y registro de la persona agente de igualdad	De 6 meses a un año tras la entrada en vigor del P I/ Ultima quincena de octubre de 2025	Sin coste añadido

3.1- Analizar las dificultades para cubrir los puestos de trabajo por personas del sexo menos representado entre el personal.

3.2.- Avanzar hacia la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.

### 3.3. -Facilitar formación encaminada a favorecer la corresponsabilidad en la plantilla.

Actuaciones/Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario/Fechas seguimiento y evaluación	RR econ/matr
3.1.1. Revisión y análisis de las dificultades de cobertura de los puestos y/o categorías por hombres	Elaboración efectiva del informe de análisis y su registro	Responsable Agente de Igualdad	Nueve meses tras la entrada en vigor del PI/Segunda semana de abril 2025	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona responsable de igualdad
3.2.1. Establecimiento como criterio en la selección de personal que, en condiciones equivalentes de competencia e idoneidad, acceda un hombre a los puestos de cualquier categoría donde están subrepresentados.	Nº de veces que se realiza un proceso selectivo/ Nº de veces que se aplica el referido criterio	RR Humanos/ Dirección/Agente de igualdad	Tres meses tras la entrada en vigor del P I/ Primera semana de octubre de 2024	Sin coste
3.2.2. Búsqueda de nuevas fuentes de reclutamiento en la selección de trabajadores para la empresa	Fuentes de reclutamiento localizadas /Nº de veces que se utiliza por el departamento de selección	Agente de Igualdad responsable	De 6 a 9 meses tras la entrada en vigor del P I/ Semestralmente a partir de abril de 2025 hasta junio 2028.	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona responsable de igualdad
3.2.3. Elaboración de un protocolo de criterios objetivos, igualitarios, y transparentes para la selección de personal	Confeción efectiva del protocolo	Agente de igualdad responsable	De 6 meses a un año tras la entrada en vigor del PI/ Tercera semana de septiembre de 2025	Las retribuciones propias de la persona responsable de igualdad
3.3.1. Realizar charlas y campañas dirigidas a toda la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad y el reparto de tareas de manera	Nº de charlas y/o campañas/Nº de personas asistentes	Agente de Igualdad	Preferentemente coincidiendo con la conmemoración del 8 de	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona agente de igualdad

Actuaciones/Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario/Fechas seguimiento	RR econ/matr	
equilibrada en el seno del hogar.			marzo	evaluación vigencia	
4.1.1. Elaboración de un informe anual sobre retribuciones con perspectiva de género	Realización efectiva del informe y entrega a la comisión	Agente de igualdad responsable	del 1 de marzo del 2028.	De A/ Durante de semana de entrada en vigor de P I/ Ultima semana de enero de 2025, 2026 y 2027.	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona responsable de igualdad
4.2.1 Elaboración de un protocolo de promoción interna con criterios objetivos e igualitarios	Realización efectiva del protocolo/Nº de veces que se utiliza y resultados obtenidos	Agente de igualdad responsable	de	De 6 meses a un año tras la entrada en vigor de P I/ Ultima quincena de septiembre de 2024	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona responsable de igualdad
4.2.2. De cara a promocionar, que se valore positivamente la formación en igualdad como	Nº de personas aspirantes/Nº de	Agente de igualdad/ RR	de	A partir de los 3 meses de la entrada	Sin coste añadido

4.1. Promover medidas que eviten la discriminación salarial por razón género.

4.2. Establecer criterios objetivos en los procesos de promoción interna donde se eviten prejuicios y estereotipos sexistas

<p>criterio determinante en equivalentes condiciones.</p>	<p>personas aspirantes con formación previa en igualdad</p>	<p>Humanos</p>	<p>en vigor del Plan de Igualdad/ Segunda semana de septiembre de 2023</p>	
---	---	----------------	--	--

5.1. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad y el reconocimiento al trabajo.

5.2. Sensibilizar a la plantilla sobre temas de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres con especial hincapié en la violencia de género.

Medidas/Actuaciones	Indicadores	Responsables	Calendario/Fechas seguimiento y evaluación	RR ecc/matr
5.1.1. Conmemoración del 8 de marzo "día internacional de la mujer" en los centros de que dispone la empresa involucrando al personal en las actividades de sensibilización.	Registro de actividades //Nº de participantes	Agente de igualdad	Anualmente durante los 4 años de vigencia del P I/Todas las semanas del 8 de marzo de 2025 a 2028	Por determinar; valor del material a utilizar
5.1.2. Creación de un reconocimiento a otorgar por parte de la empresa y previa selección del personal de manera anónima y motivada, a la/el trabajador/a que ha destacado en el desempeño de su trabajo en pro de la igualdad	Elaboración efectiva de las bases del reconocimiento y posterior publicación y entrega.	Agente igualdad/Comisión de seguimiento del Plan de igualdad	Anualmente coincidiendo con el 8M o el 25N. Las bases deberán elaborarse en enero 2025 y la primera semana de cada mes de marzo se concederá el reconocimiento a la persona designada.	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona agente de igualdad estando por determinar el coste del reconocimiento
5.2.1. Creación de un tablón de anuncios con recursos y teléfonos de interés en materia de igualdad y lucha contra la violencia de género en cada residencia	Instalación efectiva del tablón y los documentos informativos en cada centro/ Nº de personas que lo consultan	Agente de Igualdad	Desde la entrada en vigor del P I/Tercera semana de agosto de 2024.	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona agente de igualdad

5.2.2. Conmemoración del 25 de noviembre "Día internacional contra la violencia hacia las mujeres" en los centros de la empresa, involucrando al personal en las actividades de sensibilización.	Registro de actividades realizadas/Nº de participantes	Agente de igualdad	Anualmente durante los 4 años de vigencia del P I/ semana del 25 de noviembre de 2024 a 2027.	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona agente de igualdad
--	--	--------------------	---	--

6.1. Elaborar y difundir un protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo desde la perspectiva de género.

Actuaciones/Medidas	Indicadores	Responsable/s	Calendario/Fechas seguimiento y evaluación	RR Econ/mater
6.1.1. Confección del protocolo frente al acoso sexual y por razón de género/sexo.	Elaboración efectiva del protocolo	Agente de igualdad	Tras la entrada en vigor/ inicio de la vigencia del P I/ Segunda quincena de julio de 2024	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona agente de igualdad
6.1.2. Difusión del protocolo mediante la correspondiente formación al personal y exposición del mismo en el tablón de anuncios	Ejecución efectiva de las charlas formativas/ nº de personas que asisten y que consultan el protocolo	Agente de Igualdad	Exposición permanente tras su elaboración en el tablón de	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona agente de igualdad

			anuncios/ Charlas informativas al inicio de la puesta en marcha de plan y/o con motivo del 25/ Todas las semanas del 25 de noviembre de 2024 a 2027.	
6.1.3. Informar a la Comisión de Igualdad sobre los procesos iniciados de acoso y las medidas adoptadas	Nº de denuncias de acoso notificadas/Nº de veces que se activa el protocolo/Medidas adoptadas y comunicadas a la Comisión de seguimiento del P I.	Agente de igualdad responsable/Comisión de Seguimiento	Permanente tras la elaboración del protocolo/ A demanda en el tiempo real en que se produzcan los casos.	Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona agente de igualdad

7.1 Posibilitar y promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y los trabajadores en la medida de lo posible.

Actuaciones/medidas	Indicadores	Responsable/s	Calendario/Fechas seguimiento y evaluación	RR ecc/matr
<p>7.1.1 Facilitar información sobre la posibilidad de promocionar y formarse a todos las trabajadoras y trabajadores con independencia de si están disfrutando de permiso de maternidad/paternidad o excedencia por cuidados de familiares.</p>	<p>-Cursos/nº de comunicaciones a personas en excedencia por cuidados de maternidad/paternidad o curso -Promociones/ nº de comunicaciones a personas en excedencia por cuidados</p>	<p>Agente de igualdad/ RR Humanos</p>	<p>Primer trimestre de vigencia del PI en adelante/ A demanda durante los 4 años de vigencia del plantfno,etc cada vez que se inicie un procedimiento de promoción en la empresa.</p>	<p>Sin coste/Utilizar el tablón de anuncios/ Contactar vía email, etc</p>
<p>7.1.2. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán la posibilidad de elegir el turno de trabajo considerando las circunstancias excepcionales de la situación, siempre y cuando las necesidades organizativas de la empresa lo permitan y previa justificación de la trabajadora. La persona trabajadora deberá presentar por escrito la solicitud y la empresa contestará por escrito.</p>	<p>Nº de personas que solicitan y causa/Nº de personas a las que se concede esta posibilidad</p>	<p>Agente de igualdad/Comisión negociadora P I</p>	<p>Segundo trimestre de vigencia del P I en adelante/ A demanda durante los 4 años de vigencia del plan cada vez que una trabajadora de la empresa lo solicite.</p>	<p>Sin coste</p>



<p>7.1.3. La empresa facilitará la posibilidad de permuta o movilidad geográfica voluntaria por motivos de conciliación familiar, laboral y personal, siempre y cuando las necesidades organizativas de la empresa lo permitan. La persona trabajadora deberá presentar por escrito la solicitud y la empresa contestará por escrito. Tendrán prioridad en esta medida, las trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>Nº de personas solicitantes / Nº de personas a las que se le concede tal posibilidad</p>	<p>Agente de Igualdad/Comisión negociadora P I</p>	<p>Primer trimestre de vigencia del P I en adelante/ A demanda durante los 4 años de vigencia del plan cada vez que una trabajadora de la empresa lo solicite.</p>	<p>Sin coste</p>
<p>7.1.4. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto</p>	<p>- Nº y % de personas que han solicitado del permiso - Nº y % de personas que han disfrutado del permiso</p>	<p>RRHH/Dirección</p>	<p>Primer trimestre de vigencia del P I en adelante/ A demanda durante los 4 años de vigencia del plan cada vez que una trabajadora de la empresa lo solicite.</p>	<p>EL coste de las horas que deberá hacer la persona que sustituya a la que solicita el permiso.</p>

<p>7.1.5. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho a la asistencia social integral para sus hijas e hijos para la atención de necesidades derivada de la situación de violencia de género (acudir a consulta psicológica, servicios sociales, etc)</p>	<p>- Nº y % de mujeres que han solicitado del permiso - Nº y % de mujeres que han disfrutado del permiso</p>	<p>RRHH/Agente Igualdad/Dirección</p>	<p>Primer semestre de vigencia del Plan en adelante/ A demanda durante los 4 años de vigencia del plan cada vez que una trabajadora de la empresa lo solicite.</p>	<p>El coste de las horas que deberá hacer la persona que sustituya a la que solicita el permiso.</p>
<p>7.1.6. Serán considerados días laborables el permiso de 5 días por los motivos recogidos en el Estatuto de los trabajadores artículo 37.3. B</p>	<p>- Nº y % de mujeres que han solicitado del permiso - Nº y % de mujeres que han disfrutado del permiso</p>	<p>Agente Igualdad/ RRHH/Dirección</p>	<p>Primer semestre de vigencia del Plan en adelante/ A demanda durante los 4 años de vigencia del plan cada vez que una trabajadora de la empresa lo solicite.</p>	<p>El coste de las horas que deberá hacer la persona que sustituya a la que solicita el permiso.</p>

<p>7.1.7. Las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de hijas/hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.</p>	<p>- Nº y % de mujeres que han solicitado vacaciones - Nº y % de mujeres que han disfrutado de las mismas ajustadas a lo que determinan sus convenios o sentencias de divorcio o separación.</p>	<p>Agente igualdad/ RRHH/Dirección</p>	<p>Primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad en adelante/ A demanda durante los 4 años de vigencia del plan cada vez que una trabajadora de la empresa lo solicite.</p>	<p>El coste de las horas que deberá hacer la persona que sustituya a la que solicita el permiso.</p>
<p>7.1.8. Incorporar actuaciones en la empresa con motivo del Día de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>	<p>Nº de actividades realizadas/ Nº de asistentes/ Nivel de satisfacción</p>	<p>Agente de igualdad</p>	<p>Todos los 23 de marzo durante la vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>El coste de la actividad dependerá de su naturaleza, por lo que está por determinar.</p>

<p>7.1.9. Inclusión de la reserva de puesto durante un año, dentro de la misma categoría profesional, a las víctimas de violencia de género que solicitan excedencia de su puesto por este motivo.</p>	<p>Nº de personas solicitantes / Nº de personas a las que se le concede tal posibilidad</p>	<p>Agente igualdad / RRHH/Dirección</p>	<p>Primer semestre de vigencia del P... I en adelante/ A demanda durante los 4 años de vigencia del plan cada vez que una trabajadora de la empresa lo solicite.</p>	<p>Sin coste</p>
<p>7.1.10. La representación legal de la plantilla de CCOO realizará una encuesta específica para recoger las necesidades de las personas trabajadoras respecto al acompañamiento a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes y sobre las necesidades de las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de hijas/hijos que coincidan con periodo laboral. Dicha encuesta lo facilitarán las</p>	<p>Nº y % de personas que han participado en la encuesta desagregado por sexo - Informe con resultados</p>	<p>DLS CCOO</p>	<p>Elaboración de encuesta, septiembre de 2024 - Control de resultados: noviembre de 2024</p>	<p>Sin coste</p>

<p>delegadas a las personas trabajadoras en formato papel, debiendo la empresa facilitar la impresión de la encuesta y la colocación de un buzón en el que las trabajadoras podrán depositar en sobre cerrado sus respuestas. Serán las delegadas de CCOO las encargadas de recoger las encuestas y junto con su gabinete técnico presentarán a la comisión de seguimiento el informe de los resultados con el objetivo de valorar las necesidades específicas de la plantilla En aquellos casos en los que se pueda facilitar la encuesta en formato online, así se hará garantizando en todo momento el anonimato de quienes participen.</p>				
--	--	--	--	--

<p>7.1.11. Sistematizar todas las solicitudes de permisos de conciliación incluyendo como indicadores las denominaciones que utiliza la empresa para facilitar las medidas de conciliación, incluyendo las el formato0 más utilizado por la empresa “ayudas entre una trabajadora y otra”</p>	<p>Nº y % de solicitudes Informe de resultados</p>	<p>- RRHH -Dirección/Agente Igualdad</p>	<p>Segundo trimestre de 2025</p>	<p>Por determinar</p>
<p>7.1.12. Elaboración y difusión de un documento que aglutine la información de todos los derechos a los que puede acceder cualquier trabajador o trabajadora relacionado con la conciliación de la vida laboral, personal o familiar.</p>	<p>Edición del documento y exposición en el tablón de anuncios de todos los centros/ Nº de persona que consultan el citado documento</p>	<p>Agente de igualdad</p>	<p>Primer trimestre de vigencia del P I/Ultima semana de marzo de 2025.</p>	<p>Sin coste añadido a las retribuciones propias de la persona agente de igualdad</p>

<p>7.1.13. Recogida y elaboración de informe anual de los datos desagregados relacionados con la conciliación personal familiar y laboral, especialmente; puesto, tipo de contrato, excedencias, etc., tanto de solicitudes como de concesiones y dar traslado de los mismos a la Comisión de Igualdad.</p>	<p>Edición del documento por la persona responsable de igualdad y traslado a la Comisión de seguimiento.</p>	<p>RR Humanos/Agente de Igualdad</p>	<p>Primer año tras la entrada en vigor del P I y en adelante/ Cada primera semana del mes de febrero desde 2024 a 2028</p>	<p>Sin coste añadido</p>
---	--	--------------------------------------	--	--------------------------

#### 4. Evaluación

El Plan de Igualdad se configura como un conjunto ordenado de medidas a adoptar. Tras el diagnóstico, pretendemos que el referido Plan suponga la base y guía para el desarrollo y fortalecimiento de una cultura de igualdad en nuestra empresa y que, este tipo de valores igualitarios, trascienda y se proyecte de nuestro personal al resto de la sociedad. Destacar que, para la elaboración del diagnóstico y del resto del Plan, la Comisión ha contado con apoyo especializado en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La evaluación nos permitirá prevenir y eliminar situaciones de desigualdad entre el personal de nuestra empresa, la evaluación persigue la valoración del impacto del Plan en nuestro personal, así como del nivel de cumplimiento de objetivos directamente relacionados con las siguientes cuestiones:

- Prevención del acoso por razón de sexo.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en la plantilla.
- Ausencia de discriminación retributiva o de cualquier otra índole por razón de sexo.
- Mejora de las posibilidades de conciliación laboral, personal y familiar de la plantilla.
- Formación en igualdad de oportunidades para todo el personal de la empresa.
- Percepción positiva de los cambios por parte de la plantilla en lo que respecta a la implementación del Plan de Igualdad en ACJA Asistencia Social S.L.

En este punto la evaluación de todas las actuaciones, incluidas las programadas dentro de la auditoría retributiva, es considerada un proceso esencial en la implementación del plan, un proceso a través del cual vamos a poder comprobar si realmente los objetivos y las actuaciones/medidas marcadas se cumplen y en qué medida, por lo que se prevé la realización de informes de seguimiento semestrales por parte de la persona designada como agente de igualdad. En dicho informe se harán constar las conclusiones que, a través de la ficha de evaluación, aparezcan al respecto de los resultados que se vayan obteniendo del cumplimiento de las actuaciones directamente marcadas en relación a los objetivos predeterminados.

El órgano paritario de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad se ha previsto que coincida en composición y atribuciones con los integrantes de la Comisión negociadora del mismo, compuesta por 8 personas, siendo cinco de ellas mujeres.



La implantación del Plan puede tener unos resultados a corto, medio o largo plazo, lo que sin duda significaría que los objetivos específicos que planteamos se van cumpliendo.

La evaluación continua del Plan de Igualdad nos permitirá ir conociendo los progresos que vamos alcanzando, así como las desviaciones que se puedan producir y, así, saber en qué punto nos encontramos en cada momento para poder establecer las medidas correctoras necesarias.

El plan de igualdad se deberá actualizar en los siguientes casos:

- Cuando, se detecte la necesidad de introducir cambios en los objetivos o en las medidas de igualdad tras evaluarse los primeros resultados de la implementación de este plan.
- Cuando se ponga de manifiesto que no cumple con la legislación en materia de igualdad o cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social determine que el plan es inadecuado para la empresa.
- En los casos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la empresa.
- Cuando tenga lugar un cambio importante en la plantilla de la empresa, o en su organización o en su sistema retributivo. Se trata de situaciones en las que se produce un cambio importante en la empresa que hace necesario preparar un nuevo plan de igualdad que tenga en cuenta dichos cambios (p. ej. se cierra uno de los centros de trabajo más importantes de la empresa)
- Cuando un/a juez/a condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando indique que el plan de igualdad no cumple con la normativa actual.

La revisión o actualización del plan implicará la preparación de un nuevo informe de diagnóstico, así como de las nuevas medidas que se deberán incorporar en el plan de igualdad, de ser necesario.

Las partes de la Comisión negociarán de buena fe los acuerdos, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de las medidas, su seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, intentando que la conformidad de ambas prevalezca y sea la tónica dominante.

En caso de desacuerdo o discrepancias entre ambas partes respecto de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se podrá recurrir a expertos/as externos/as de cara a acercar posturas y llegar a un consenso. En caso de no llegar a un consenso, la comisión aclara que el procedimiento a seguir ante la posibilidad de discrepancias o desacuerdo respecto de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad será el arbitraje ante la autoridad laboral competente, asumiendo ambas partes lo que esto supone.

Las personas que conforman la Comisión, así como las personas expertas que asistan, deberán tener respeto a la información de carácter reservado y tendrán siempre en cuenta lo que determina la ley orgánica de protección de datos a este respecto.

Ningún documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la misma, ni con fines diferentes a los que motivaron su entrega.

La Comisión de Igualdad se podrá constituir o celebrar sesiones de forma presencial o telemática (videoconferencia). Para la válida constitución del Órgano, a efectos de celebración de sesiones, deliberaciones y adopción de acuerdos se requerirá la asistencia de, al menos, el/la presidente/a y secretaria/o y la mitad de las personas que integran la parte sindical.

En cada acta se hará constar; resumen de las materias tratadas, acuerdos adoptados por mayoría absoluta o simple. Las actas serán firmadas por la persona que ostenta la presidencia y por la persona que ostenta la secretaría de la Comisión de Igualdad, podrán

aprobarse en la misma reunión o en la inmediata siguiente y el acta se remitirá a los miembros de la Comisión de Igualdad por medios telemáticos, posibilitando que éstos manifiesten reparos o su conformidad.

Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, podrán constituirse válidamente para celebrar sesiones y adopción de acuerdos sin necesidad de convocatoria previa cuando así lo decidan las personas que la componen.

Las personas que integran la comisión serán sustituidas por imposibilidad o causa justificada. Las personas que representan a la empresa serán reemplazadas por ésta y las que representan a las personas trabajadoras de la plantilla será reemplazada por quien determinen los/as representantes de los/as trabajadores/as.

En el momento de formalizarse la sustitución, se plasmará por escrito la fecha de sustitución y el motivo, indicando nombre y apellidos de la persona saliente y la entrante. Anexando el documento al acta constitutiva de la comisión.

Del seguimiento y evaluación será pues responsable la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad quien, a través de la persona responsable o agente de igualdad, recopilará la información requerida mediante la correspondiente ficha de evaluación (ver anexo 1) cada 6 meses y coincidiendo con la reunión semestral programada por la Comisión. Destacar que en la Comisión está garantizada la representación sindical de las trabajadoras y los trabajadores a través de las delegadas sindicales de CCOO de la residencia de San Martín de Trevejo, Garciaz y Madroñera junto con la sindicalista designada por CCOO para representar al resto del personal de las residencias restantes, ya que Dña. Nieves Martínez Ten, elegida por UGT para el mismo fin, abandonó el proyecto por motivos de agenda.

Conforman la Comisión de Igualdad;

En representación del personal de la empresa;

- Dña. Laura Holgado Holgado. Delegada CCOO (Resid. S. Martín de Trevejo)
- Dña. Carmen Ceballos Redondo. Delegada CCOO (Resid. Garciaz)
- Dña. Cristina Barquilla Rodríguez. Delegada CCOO (Resid. Madroñera)

En representación de la plantilla, como sindicato más representativo del sector tras el abandono de UGT:

Dña. Cecilia Fuentes Hernández. Representante CCOO, en representación del personal de las residencias de mayores ubicadas en Villa del Campo, Casillas de Coria, Pozuelo de Zarzón y Pedro Muñoz.

En representación de la empresa;

- Dña. Cristina Jiménez Sainz. CEO ACJA Asistencia Social S.L.
  - D. Fabio Lobato García (Adjunto a CEO)
  - D. Alonso Ruiz Jiménez (Adjunto a CEO)
  - D. Rodrigo Ruiz Jiménez (Adjunto a CEO)

Ambas partes han alcanzado consenso tanto en el diagnóstico como en el resto del Plan de Igualdad.

La empresa designa como agente de igualdad responsable de la puesta en marcha, organización, seguimiento y evaluación del plan junto con la Comisión a Dña. Consuelo Gutiérrez Plaza

En Poblete a 01 de agosto de 2024

Fdo. Dña. Laura Holgado Holgado

Fdo. Dña. Carmen Ceballos Redondo

Fdo. Dña. Cristina Barquilla Rodríguez

Fdo. D. Fabio Lobato García

Fdo. Dña. Cecilia Fuentes Hernández

Fdo. Dña. Cristina Jiménez Sainz

Fdo. D. Alonso Ruiz Jiménez

Fdo. D. Rodrigo Ruiz Jiménez

## ANEXO 1

Ficha individual para cada acción

OBJETIVO ESPECIFICO DONDE SE ENCUADRA;

FICHA ACTIVIDAD N°; Y DENOMINACIÓN;

FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO (indicadores de evaluación);

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA A LA ACCIÓN;

PERSONAL RESPONSABLE;

PERSONAL PARTICIPANTE

Categoría/Residencia	Residencia	Mujeres / Hombres
Personal directivo		
Personal técnico		
Personal cualificado		
Personal no cualificado		

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA ACCIÓN;

MECANISMOS DE DIFUSIÓN;

COMENTARIOS;