
II PLAN DE IGUALDAD
2026-2030
COLONIA SAN VICENTE FERRER.
TERCIARIOS CAPUCHINOS
(AMIGONIANOS)



Índice

1. ANTECEDENTES	2
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	3
3. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA	4
4. MARCO LEGAL	5
5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL II PLAN DE IGUALDAD	6
6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL	6
7. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD	7
8. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD.....	8
9. INFORME RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	8
9.1 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	9
9.2 PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.	11
9.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.	15
9.4 CONDICIONES DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	20
9.5 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	21
9.6 SALUD, RIESGOS LABORALES Y PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	24
9.7 COMUNICACIÓN	26
10. ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD	28
11. MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD	28
11.1 EJE RETRIBUCIONES, CONDICIONES DE TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	29
11.2 EJE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	32
11.3 EJE FORMACIÓN	37
11.4 EJE INFRARREPRESENTACIÓN	40
11.5 EJE SALUD, RIESGOS LABORALES Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	42
11.6 COMUNICACIÓN	45
11.7 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL ..	46
11.8 MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL ..	48
11.9 EJE RESPONSABLE DE IGUALDAD	49
12. COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD	50
13. SISTEMA DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD	51
DOCUMENTOS ANEXOS.....	52
(ii) PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	54
(iii) GUÍA DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL, MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES	56
(iv) REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	64

1. ANTECEDENTES

EL Residencia Socioeducativa Colonia San Vicente Ferrer, ubicado en la ciudad de Burjassot (Valencia), es un centro residencial de carácter educativo dedicado al cumplimiento de medidas judiciales privativas de libertad. Pertenece a la red de centros de la Consellería de Servicios sociales, familia e infancia de la Generalitat Valenciana, y está gestionado por los religiosos Terciarios Capuchinos (Amigonianos) desde sus inicios en 1922. Tiene una capacidad de atención a 75 chicos y chicas que cumplen diferentes medidas judiciales; Internamiento en régimen Abierto, Semiabierto, Cerrado y Terapéutico. También se cumplen medidas de Convivencia en grupo Educativo, Prestaciones Sociales en Beneficio a la Comunidad y Tareas Socioeducativas.

El respeto a la dignidad de la persona humana y el compromiso con la defensa de sus derechos. El respeto a la libertad y el fomento de la responsabilidad. La intervención socioeducativa centrada en la persona y expresada en la atención educativa personalizada, gradual, progresiva, que busca promover el desarrollo integral. La escucha activa y promoción de la participación, en tanto que la persona es la protagonista de todo proceso educativo. La convicción en las potencialidades de cada persona para superar las dificultades que va encontrando en su vida y la perseverancia para acompañarla en su proceso de transformación. La promoción de la inclusión social de la infancia y la juventud.

La Colonia San Vicente Ferrer, desde su misión contribuye a la transformación personal y sociofamiliar de los adolescentes y jóvenes que se encuentran en situación de exclusión por la comisión de hechos delictivos, haciendo una intervención educativa y psicosocial especializada, que también se dirige a sus familias.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS, declara su compromiso en el establecimiento de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un II Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso de elaborar el II Plan de Igualdad en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación vigente para la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en nuestra organización.

Para ello se constituirá la Comisión Negociadora de Igualdad para la elaboración del diagnóstico de situación y diseño de nuestro II Plan de Igualdad. Tanto la dirección de COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS, como su plantilla, comparten la ilusión e interés de formar parte activa a lo largo de todo el proceso de elaboración.

Afrontamos la implantación del II Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que desarrollará, sin lugar a duda, una estructura interna y relacional con todos nuestros grupos de interés libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo a la creación de una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Valencia, diciembre 2024

Dirección

3. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Denominación Social:	COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCIARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS)
CIF:	R4600867H
Domicilio Social:	CL SAN VICENTE FERRER 1, BURJASSOT-Valencia
Fecha de Constitución:	
Forma jurídica:	Otras Formas Jurídicas
Página web:	https://www.coloniasanvicente.com/
Teléfono:	962787125
Correo electrónico	info@coloniasanvicente.com

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre:	Rafael Yague Alonso
Cargo:	Director

RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre:	Clara Ruiz Camacho
Cargo:	Consultora externa de Igualdad

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Representación legal de la plantilla	Si 3 hombres y 2 mujeres (3 hombres y 2 mujer por CC.OO)
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos:	ND

ACTIVIDAD	
Objeto Social:	Reeducación y el cumplimiento de medidas judiciales privativas de libertad para menores.
CNAE:	CNAE 8799 "Otro tipo de asistencia en establecimientos residenciales n.c.o.p."
CONVENIOS DE APLICACIÓN:	IV Convenio colectivo sectorial para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud en la Comunitat Valenciana, con código en la aplicación REGCON 80000545012003,

DIMENSIÓN	
Tamaño de la empresa:	Mediana
Personas trabajadoras:	88 (53 hombres y 35 mujeres)
N.º Centros de trabajo: dirección:	1

4. MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Este Plan se regirá e interpretará conforme a la legislación española y, en particular, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad, así como lo dispuesto en toda la normativa laboral relacionada, así como a lo indicado en el posible convenio colectivo aplicable.

Las Partes se someten para la resolución de cualesquiera disputas o reclamaciones derivadas de la interpretación o ejecución del Plan, incluyendo todas aquellas obligaciones derivadas o relativas al Plan, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales competentes conforme a derecho.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Los principales textos legales, que sustentan la aplicación del II Plan de Igualdad de COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) son:

ÁMBITO INTERNACIONAL:

Guía “Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos” publicada por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en 2008 en su capítulo 7, así como del anexo I10 del documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña al informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE.

ÁMBITO EUROPEO:

Directiva 2002/73/CE 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo

Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.

Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre – Garantía Integral de la Libertad Sexual.

Ley 4/2023, de 28 de febrero – Igualdad y derechos LGTBI.

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto – Representación Paritaria y Presencia Equilibrada.

Real Decreto 1026/2024 – Igualdad y no discriminación en empresas. Desarrolla medidas obligatorias para las empresas (más de 50 empleados) para promover igualdad y no discriminación LGTBI, y protocolos contra el acoso.

III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Plan estratégico que orienta políticas públicas en igualdad de género y transversalidad de género.

5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL II PLAN DE IGUALDAD

Este II Plan de Igualdad ha sido negociado en el seno de la Comisión Negociadora, constituida el 23 de mayo 2025, compuesta por la representación de la empresa y por otra, la representación de las personas trabajadoras legalmente constituida.

En representación de la empresa por:

- Pedro José López Ferri con DNI ****7526W como subdirector
- Rafael Yagüe Alonso con DNI ***1675S como director.

En representación legal de la plantilla, todos por Comisiones Obreras CCOO

- Anna Muñoz García con DNI ****0761B
- Beatriz Gea Álvarez con DNI ***1830J

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL

El II Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla de la Empresa de COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS), en todos sus centros de trabajo, así como al personal puesto a disposición por empresas de trabajo temporal u otras entidades proveedoras de servicios, durante el tiempo en que se mantenga la prestación de servicios para la Empresa.

Será requisito obligatorio que las organizaciones que faciliten personal a COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) acrediten el cumplimiento de las obligaciones legales vigentes en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de conformidad con la normativa aplicable.

El ámbito territorial del presente II Plan de Igualdad abarca el territorio en el que COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) desarrolla su actividad, en la provincia de Valencia, y en concreto el municipio de Burjassot, que es donde está ubicada la empresa.

7. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD

La vigencia del II Plan de Igualdad de COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) será por un período de 4 años, que abarcan desde su aprobación el 11 de septiembre 2026 y registro, hasta su necesaria actualización en 2030. Según lo previsto en artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Hasta seis meses antes del fin de la vigencia del presente plan de igualdad, la parte empresarial se compromete a instar la constitución de la comisión negociadora del II Plan de igualdad.

La Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad podrá revisar, modificar, excluir o añadir nuevas condiciones u obligaciones a este Plan en cualquier momento, siempre que estas modificaciones respeten lo dispuesto en la legislación laboral y en el convenio aplicable en su caso, así como tenga en cuenta lo acordado con la comisión negociadora de este Plan y se realicen por escrito.

En todo caso, la actualización del I Plan será obligatoria en los siguientes casos:

- Cuando, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia o ineficacia.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la personalidad jurídica de la Organización. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Organización, sus métodos de trabajo, su organización o sistemas retributivos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del II Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La posible declaración, ya sea por un órgano judicial o administrativo, de la ilegalidad, invalidez, nulidad o inexigibilidad de cualquiera de los artículos del presente Plan, o de una parte de los mismos, no acarreará la ilegalidad, invalidez o inexigibilidad de los demás artículos ni de las restantes partes de los

mismos, los cuáles permanecerán válidos en todo aquello que proceda, todo ello siempre que los artículos o parte de los mismos declarados ilegales, nulos, inválidos o inexigibles no sean esenciales.

8. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de la Empresa, contiene “un conjunto ordenado de medidas y acciones tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

El presente II Plan de Igualdad ha sido diseñado para el conjunto de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la Organización, tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que puedan surgir en la evaluación y el seguimiento de este e incorpora la perspectiva de género en la gestión de la Organización en todas sus políticas.

Por otro lado, el II Plan de Igualdad parte de un compromiso de la dirección del grupo que garantiza los recursos humanos, materiales y económicos para su implantación, seguimiento y evaluación.

Los objetivos cualitativos y cuantitativos del II Plan de Igualdad de la organización son:

- ⇒ Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos.
- ⇒ Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- ⇒ Concienciar, sensibilizar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, Corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso.
- ⇒ Prevenir el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.
- ⇒ Prevenir y erradicar situaciones que en el seno de la organización se puedan producir y que suponga un riesgo para la salud física y emocional de la plantilla sin distinción de sexo.

9. INFORME RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La Organización ha elaborado el Diagnóstico de situación desde una perspectiva de género que contempla todas las materias que establece el Real Decreto 901/2020 de Planes de igualdad. Dicho diagnóstico ha sido elaborado y negociado en el seno de la comisión negociadora de Igualdad, siendo el documento que ha permitido definir y priorizar las medidas del presente II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. En este documento se recoge un resumen de este.

Así mismo la Auditoría Retributiva se ha realizado en atención a la guía publicada por el ministerio de Igualdad con el fin de garantizar que toda la información aportada sea contrastada con la documentación de la organización.

El diagnóstico de igualdad se realizó en el marco de la comisión de negociación desde su constitución hasta su aprobación, en marzo del 2026, con el fin de proceder a la elaboración del I Plan de Igualdad.

9.1 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Al analizar la composición de la plantilla de COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS, se comprueba que existe una presencia desequilibrada de mujeres y hombres con un índice de feminización del 0,66%, pues el 60% de su plantilla son hombres y el 40% mujeres. No obstante, al no superar el 60% no hablamos de masculinización sino de equiparación.

El sector de actividad en el que se engloba COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS es la de centro residencial de carácter educativo dedicado al cumplimiento de medidas judiciales

El promedio de edad de la plantilla es de 42 años, siendo 41 años la media de las mujeres y de los hombres 43 años.

Hay masculinización en las franjas a partir de 30 años a excepción de la franja de 50a 55 donde hay equiparación. La diversidad de la plantilla de COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS, estará determinada por la diversidad de nacionalidad de las personas que forman parte de la Empresa y la inclusión de personal con algún grado de discapacidad, pero este caso no se cuenta con personal con certificado.

La diversidad de la plantilla de COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS, estará determinada por la diversidad de nacionalidad de las personas que forman parte de la Empresa y la inclusión de personal con algún grado de discapacidad, pero este caso no se cuenta con personal con certificado.

En cuanto a la nacionalidad, la mayoría (92,04%) de la plantilla es española.

La situación familiar en el IRPF admite tres modalidades:

En la Empresa la situación predominante es la 3 (parejas de hecho con hijos/as, matrimonios en los que ambos obtienen rentas anuales superiores a los 1.500 euros, etc.) seguida de la Situación 1 (Solteros, viudos, divorciados o separados legalmente que convivan con sus hijos/as menores de edad o mayores de 18 años incapacitados judicialmente y sometidos a patria potestad prorrogada o rehabilitada (Siempre que los hijos/as convivan con uno solo de sus progenitores). Por igual, de la situación 2 (Parejas casadas y no separadas legalmente en las que uno de los cónyuges no obtenga rentas que superen los 1.500 euros al año).

Las responsabilidades familiares son un factor determinante en la conciliación familiar, sin embargo, no se describen responsabilidades más allá de los hijos/as.

El conocer la distribución de la plantilla por grupo profesional en función del número de hijos/as/as y las edades de hijas/os y compararlo con el anterior apartado nos indicarán el cambio de responsabilidades de cuidado en función de la edad de las/os hijas/os, y con ello la identificación de necesidades a cubrir.

La diferencia puede indicar a la Empresa medidas a tomar para paliar las diferencias relacionadas con una mejor conciliación en beneficio del sexo en el que recaiga mayor carga de cuidado. El resultado tendrá importantes ventajas de alineamiento estratégico, derivadas de la ausencia de impacto de la asunción de responsabilidades familiares en todos los ámbitos de desarrollo personal y profesional de la plantilla en la Empresa.

Al analizar por número de hijos/as, se identifican diferencias significativas. El grupo sin hijos/as presenta una feminización clara, mientras que en los grupos con uno y tres hijos/as se aprecia una tendencia hacia la masculinización, siendo el grupo de dos hijos/as el único que mantiene una situación de equilibrio.

En cuanto a los grupos profesionales, se observan también desequilibrios relevantes. Existen subgrupos con fuerte feminización (como el grupo 3 en personas sin hijos/as) y otros con masculinización marcada, incluso con ausencia total de mujeres en algunos casos (por ejemplo, determinados subgrupos del grupo 1 y grupo 2). Estas situaciones reflejan una segregación interna por sexo dentro de los distintos grupos profesionales.

En conjunto, los datos evidencian una estructura desigual, caracterizada por un predominio femenino global y por diferencias según el número de hijos/as y el grupo profesional, lo que podría estar relacionado con factores como la conciliación y la distribución de roles de género.

La segregación vertical, entendida como la diferente presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y de responsabilidad, no puede determinarse directamente a partir de esta información, ya que la tabla únicamente refleja la composición global de la plantilla. Para valorar su existencia sería necesario complementar estos datos con la distribución por puestos, grupos profesionales o niveles de responsabilidad.

La segregación horizontal, referida a la concentración de mujeres y hombres en determinadas áreas, departamentos, puestos o tipos de funciones, tampoco puede analizarse exclusivamente a partir de estos datos globales. No obstante, la mayor presencia masculina en el conjunto de la organización hace necesario comprobar, al analizar la distribución por puestos y áreas, si esta masculinización se reproduce de manera homogénea o si existen puestos especialmente masculinizados o feminizados.

Analizando los datos de antigüedad se comprueba que La empresa cuenta con una antigüedad media de 5,87 años, situándose en 5,21 años en hombres y 6,35 años en mujeres, lo que evidencia una mayor permanencia media del personal femenino dentro de la organización.

En términos generales, la distribución de la plantilla muestra una mayor concentración en los tramos iniciales de antigüedad, especialmente en el rango de 0 a 1 años (47 personas), seguido de 1 a 3 años. A partir de ahí, la presencia disminuye progresivamente en los tramos intermedios, con menor representación entre 3 y 10 años, y vuelve a incrementarse ligeramente en el grupo de más de 15 años (20 personas).

9.2 PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Las políticas de selección y reclutamiento de personal juegan un papel fundamental para la identificación del talento que la Empresa necesita para el desarrollo de su actividad, y con ello, lograr un mejor posicionamiento frente a su competencia y mejorar su cuenta de resultados.

El talento es la suma de los conocimientos técnicos, habilidades, actitudes y competencias que la persona tiene y ha desarrollado y, por tanto, aporta y pone al servicio de la Empresa que cuente con ella.

Es por ello, que la búsqueda e identificación del talento no puede tener límites, como tradicionalmente ocurría, al pensar y dar como bueno la máxima de “que los hombres son buenos y deben ocuparse de determinados ámbitos y las mujeres son buenas y deben ocuparse de otros”, estableciendo con ello, una diferenciación profesional basada en el género, en los estereotipos y roles de género.

Esta concepción de la distribución sexual del trabajo ha determinado la existencia de la discriminación laboral, materializada en la segregación ocupacional, que impacta negativamente en las organizaciones al desaprovechar el talento con el que no cuenta, a pesar de que existe y está disponible.

La presencia de sesgos inconscientes de género en la propia definición de las Políticas de selección y reclutamiento, y con ello, en el diseño de sus procesos conduce, sin lugar a duda, a perpetuar en las organizaciones la pervivencia de estereotipos de género que actúan determinando si mujeres u hombres deben ocupar determinadas posiciones, tomando decisiones no fundamentadas exclusivamente en el talento, sino en el género de éste, lo que tiene un claro impacto en la cuenta de resultados al no contar con todo el talento posible para la elección final de contratación, de incorporación al equipo de la Empresa.

La objetividad, transparencia y neutralidad serán los tres criterios de aplicación en todos los procesos de selección y reclutamiento para garantizar que mujeres y hombres, es decir, personas con talento participen de los mismos en igualdad de condiciones.

En COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS la política de selección y contratación o se realiza con arreglo a los procedimientos y los requisitos definidos por RRHH, prevaleciendo la búsqueda del perfil idóneo, atendiendo a las necesidades de cada puesto de trabajo para que la contratación obedezca a criterios estrictamente sociolaborales. Los criterios obedecen a la determinación de los perfiles requeridos.

En cuanto al sistema de reclutamiento de personal se revisan los CV, entrevista semi estructurada. Los definen Dirección y subdirección del centro y en su caso, personal del puesto análogo.

Los criterios que rigen el proceso son la idoneidad del aspirante con el puesto de trabajo a cubrir. No se realizan pruebas en los procesos de selección.

El proceso de selección no se encuentra sistematizado de forma oficial, entrevistas a los candidatos/as y revisión y filtrado en los CVs.

Quienes realizan la selección de candidatos han recibido formación sobre igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes de género.

Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal. La importancia tiene la entrevista personal en el proceso de selección es muy alta y la realiza RRHH.

Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa, mediante el correo electrónico corporativo y las redes internas en los procesos de promoción, y mediante las bases de datos de CV y medios informales, redes sociales. Las ofertas de empleo no contienen alguna referencia directa o indirecta al género y no existe en la empresa algún formulario de solicitud de empleo. No obstante, no existe formulario de solicitud como tal. No se utiliza el método de "currículum ciego".

La importancia tiene la entrevista personal en el proceso de selección es muy alta y la realiza normalmente el equipo de dirección junto a algún asistente de puesto análogo.

Del análisis de las contrataciones efectuadas por la empresa durante 2025, desagregadas por sexo y modalidad contractual, se observa que se formalizaron 25 contrataciones, de las cuales 13 correspondieron a hombres (52,0 %) y 12 a mujeres (48,0 %). Por tanto, la distribución global de las nuevas contrataciones puede considerarse equilibrada desde la perspectiva de género, al situarse ambos sexos dentro del intervalo 40 %-60 %.

En todos los tipos de cese, de los 22, el porcentaje de mujeres es ligeramente mayor, lo que refleja su presencia en la plantilla.

Sin embargo, dado que las mujeres también son mayoría se concentran en los que tienen contratos temporales o fijos discontinuos, están más expuestas a ceses automáticos por finalización contractual.

La mayoría de los ceses han sido por finalización de contrato. En los casos de baja voluntaria ningún motivo se puede atribuir al género.

La plantilla es al 100% propia y no se cuenta con personal de puesta disposición o a través de una E.T.T.

La Empresa mantiene una base de datos desagregada por sexos, por tipo de contrato, puesto o grupo profesional.

Desde la perspectiva específica de la temporalidad, resulta especialmente relevante determinar si las mujeres presentan una mayor concentración en la contratación temporal que la que les correspondería atendiendo a su peso en el conjunto de la plantilla. Los datos muestran una diferencia de 3 puntos porcentuales entre las modalidades analizadas (38 % frente a 35 %), lo que evidencia una distribución relativamente similar por sexo y no apunta, por sí misma, a una feminización especialmente significativa de la contratación temporal.

En este sentido, la menor presencia femenina observada parece responder en mayor medida a la composición general masculinizada de la plantilla que a una concentración específica de las mujeres en relaciones laborales de carácter temporal. Por tanto, no se aprecia inicialmente que la temporalidad constituya un factor especialmente diferenciador o de precarización de las condiciones laborales de las mujeres respecto de los hombres

Formación:

La Política de Formación de toda organización contribuye al cumplimiento de los objetivos que se establezcan en el resto de las Políticas de gestión de personas, fijando con ello, el marco de gestión del talento de la Empresa.

La formación es la herramienta con la que cuenta la Empresa para formar a sus equipos en la adquisición de nuevos conocimientos y competencias para adaptarse a los cambios tecnológicos, organizativos y culturales. Por ello, es fundamental que todo el proceso formativo, desde el diseño hasta la evaluación, integre el enfoque de género para asegurar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo su acceso y participación en igualdad de condiciones, especialmente en aquellas posiciones y departamentos que cuenten con infrarrepresentación.

El objetivo de implantar una política de formación desde el enfoque de género, que contribuya a promover la igualdad de oportunidades en la Empresa, supone mejorar la productividad y, por tanto, la competitividad de la Empresa, a través del desarrollo y mejora de la cualificación profesional del talento sin género disponible en la organización, por tanto, de mujeres y de hombres.

La formación se financia con FUNDAE existiendo un plan de formación. Las necesidades de formación se detectan a partir de cuestionario anual de formación y a petición de la plantilla, o de los responsables de departamento. Se informa a todos los Trabajadores/as de la empresa sobre la oferta formativa que pudiera resultarles de interés. Se está aplicando la perspectiva de género en la formación.

Los criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación, son primero, un criterio de equidad, criterio de oportunidad (que las formaciones de los trabajadores reviertan en necesidades del servicio), segundo que se cumpla el parámetro de que quede cubierto el servicio, y que no se sobrepase el límite de plazas disponibles.

No se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.

Se ofrecen las formaciones obligatorias: de protección de datos y el carnet de manipulación de alimentos ; el resto, toda voluntaria. Se ha realizado formación en materia de igualdad de oportunidades para el personal de RRHH.

La formación se imparte a ser posible en horario laboral o de forma mixta.

Se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral y existe una relación entre formación y promoción.

Se imparte la formación necesaria para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

No se imparte formación a los Trabajadores/as que tienen su contrato en suspenso por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, baja por nacimiento y cuidado, excedencia por cuidado de hijos/as o familiares o violencia de género.

La empresa facilita compatibilizar la asistencia a cursos de formación con la asunción de responsabilidades familiares, mediante adaptación horario de la formación si es posible, formación online, etc. Se procura conciliar los diversos intereses

No se observan diferencias significativas en la formación interna que reciben los hombres y las mujeres de la empresa (número de horas, contenido, objetivos de la formación, etc.)

No se aprecian divergencias en el acceso a los cursos de formación externa (posgrados, cursos de especialización, etc.)

No se observan diferencias por sexo respecto a las personas trabajadoras que reciben cursos de formación genérica (que no suelen favorecer la promoción, ni los incrementos salariales).

En cuanto a qué medidas se adoptan para garantizar, a los trabajadores que prestan servicios a distancia, el acceso a las acciones formativas, no se puede adoptar porque no existe el trabajo a distancia.

No se observan diferencias por sexo respecto a las personas trabajadoras que reciben cursos de formación especializada (que sí suelen favorecer la promoción o un incremento salarial). No existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. Se informa a la Comisión de Igualdad de las formaciones impartidas

Promoción:

La pervivencia de los prejuicios sobre la disponibilidad de las mujeres, relacionados con el hecho de presuponer mayores dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral, porque se entiende que las responsabilidades familiares siguen siendo propias de mujeres, supone una importante limitación a la promoción.

Por tanto, las políticas de promoción que se establezcan en las organizaciones que pretendan garantizar y promover la igualdad de oportunidades, deben ir acompañadas de políticas de promoción, de conciliación y corresponsabilidad para favorecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. De lo contrario, mujeres que hayan reducido su jornada laboral, pueden ver sus posibilidades de promoción muy restringida de facto, aunque la normativa lo prohíba explícitamente.

Esto deriva en la práctica en un déficit de mujeres en puestos de responsabilidad, y en la pérdida de talento femenino. Recordemos que las Organizaciones son más competitivas cuando incorporan a mujeres en sus estructuras, y que se trata de sumar talento sin perder a nadie por el camino.

El convenio colectivo no prevé criterio de promoción profesional ni tiene alguna medida de acción positiva de promoción. No obstante, no se aplican diferentes sistemas de promoción en función del perfil profesional.

Los criterios rigen la promoción profesional son actitud, aptitud, formación, experiencia, desempeño, autonomía, capacidad resolución problemas.

No existen en la empresa planes de carrera e itinerarios profesionales, y no se informa a toda la plantilla de la posibilidad de promocionar. Las plazas vacantes son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa.

No se establecen medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas. No se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios y Dirección. Las mujeres acceden los cargos directivos en la misma proporción que los hombres.

Teniendo en cuenta los criterios que se utilizan en la empresa para seleccionar al mejor candidato o candidata a un ascenso, ninguno de ellos puede suponer un obstáculo a la promoción de las mujeres.

En la promoción profesional, no se aprecia alguna repercusión negativa por el hecho de tener un contrato de trabajo temporal, un contrato de trabajo a tiempo parcial, prestar servicios a distancia, tener responsabilidades familiares o estar ejerciendo algún derecho de conciliación de la vida familiar y profesional.

9.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Los resultados de la auditoría retributiva, que se acompañan serán válidos durante la vigencia del II Plan de Igualdad y cuya actualización está prevista en el ecuador del mismo, según los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La clasificación profesional de todas las personas trabajadoras, que debe ser la adecuada a sus funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios al objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación a este respecto.

El registro con el que cuenta la Empresa tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de la Empresa, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos en promedios y en medianas desglosados e incluye a la totalidad de la plantilla haciendo referencia a: Nivel jerárquico, Departamento, Grupos profesionales, Puestos de trabajo, Nivel de responsabilidad y Nivel de formación.

El nivel jerárquico establecido como agrupaciones profesionales es el que viene recogido en el convenio colectivo de aplicación.

Para el procedimiento de valoración de puestos de trabajo, será de aplicación la herramienta disponible desde el pasado 15 de abril 2022 en su revisión de 22 de julio y los criterios aprobados y publicados en la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En la Empresa existe una definición de los diferentes puestos de trabajo, no habiendo participado los representantes legales de los trabajadores en esa definición. Asimismo, la empresa de prevención también aporta informe de los riesgos asociados a la actividad puesto, los mismo que han servido de base para valorar los puestos.

Se aprecia de forma general una correspondencia entre el nivel de estudios de las personas trabajadoras y su correspondiente clasificación profesional y no se advierten desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo.

En cuanto a las **conclusiones de la Auditoría Retributiva**, las empresas que elaboren un II Plan de Igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. (anexo 3)

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la Empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Adicionalmente, el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, “RD 901/2020”) establece, en relación con la elaboración del diagnóstico lo siguiente: “También formarán parte del diagnóstico del II Plan de Igualdad el REGISTRO y la AUDITORÍA RETRIBUTIVA.”

Por su parte, las auditorías retributivas contenidas en los planes de igualdad vigentes a 14 de abril de 2021, fecha de entrada en vigor del RD 902/2020, deberán adaptarse a las disposiciones de dicho real decreto en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en todo caso, antes del 14 de enero de 2022, previo proceso negociador realizado conforme al RD 901/2020.

Este informe, en documento disponible para consulta, se ajusta a lo establecido en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género que el Instituto de las Mujeres, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, publicaba en junio de 2022.

Sobre el procedimiento de valoración de puestos de trabajo, que, tal y como se recoge en el RD 902/2020 en su disposición final primera, será de aplicación la herramienta disponible desde el pasado 15 de abril 2022 en su revisión de 22 de julio, la misma que ha sido utilizada a tal fin y que se adjunta como documento anexo.

En consecuencia, se ha llevado a cabo una valoración de puestos basada en la herramienta de valoración de puestos publicada por el Ministerio de Igualdad en abril de 2022; es, por tanto, aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

Valoración de puestos de trabajo:

En base a lo anterior, las categorías equivalentes han dado lugar a agrupaciones, conforme al valor relativo de las categorías objeto de valoración, las mismas que han servido para realizar una comparación en base a la escala obtenida y trasladada a la herramienta de registro retributivo elaborada por el ministerio de Igualdad, en su última actualización de noviembre 2021.

En la Auditoría se han analizado factores desencadenantes de las diferencias como la segregación por sexos, evidenciado la existencia de 5 agrupaciones por valor de puesto.

Agrupaciones feminizadas: 3, 5 y 7, Agrupaciones masculinizadas: 6. Agrupaciones Equilibradas: 4,

En la Auditoría se han analizado factores desencadenantes de las diferencias como la segregación por sexos, evidenciado la existencia de 5 agrupaciones por valor de puesto. Agrupaciones feminizadas: 1 Agrupaciones masculinizadas: 5,6 y 7. Agrupaciones Equilibradas: 3

Otros factores desencadenantes de las diferencias:

- Características de la plantilla y N.º de personas que han recibido algún tipo de remuneración desagregado por sexo.
- Estos datos son el reflejo de una realidad social que muestra que las mujeres se concentran en sectores profesionales comúnmente, relacionados con los roles y estereotipos de género. Véase infrarrepresentación.
- En función de las agrupaciones profesionales de convenio, y a fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en los distintos grupos, se analiza la segregación dentro de la empresa: mediante la Distribución de sexo por agrupación de convenio. Las agrupaciones de convenio son 5

Las agrupaciones han tenido en cuenta los dos convenios de aplicación.

Durante el periodo de referencia 2025, los grupos predominantes en la plantilla han sido los grupos 2 y 3. La agrupación 4 esta feminizada

- Se han analizado el convenio de aplicación sin que se hayan encontrado sesgos de género y uso de lenguaje sexista.
- Respecto a la distribución de la plantilla por sexo, no se aprecia un predominio claro de la antigüedad asociado al sexo, aunque sí se observan algunas diferencias en determinadas franjas de permanencia.

El tramo con mayor representación es el de más de 15 años de antigüedad, que concentra a 39 personas (44,32 % de la plantilla). En este grupo se encuentran 26 hombres y 13 mujeres, lo que supone una composición del 66,67 % de hombres y 33,33 % de mujeres. Se aprecia, por tanto, una mayor presencia masculina entre las personas con mayor antigüedad.

Registro retributivo

El registro retributivo elaborado tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos en promedios y en medianas desglosados e incluye a la totalidad de la plantilla haciendo referencia a: Nivel jerárquico, Departamento, Grupos profesionales, Puestos de trabajo, Nivel de responsabilidad y Nivel de formación.

- COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS dispone de Registro retributivo, asimismo, incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores/as, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la Empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento y al RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluyendo para el análisis los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor. Dicho registro cumple con los parámetros establecidos de la Sección 1ª de la citada normativa en cuanto a las normas generales establecidas sobre el mismo. Se ha utilizado a tal fin la herramienta de Registro retributivo elaborada por el ministerio de Igualdad en su actualización de noviembre de 2021.
- El Registro elaborado considera a toda la plantilla que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.
- De acuerdo con la normativa legal vigente, se ha considerado la remuneración realmente percibida por sus Trabajadores y trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025)
- En cuanto a las conclusiones de la Auditoría Retributiva, el registro salarial realizado ha expresado en media y en mediana los importes equiparados, esto es, ajustado al 100% de jornada (Normalizado), y ajustado al 100% del periodo de referencia (Anualizado).
- Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos equiparados y desglosados e incluye a la totalidad de la plantilla haciendo referencia a: Salario base, Conceptos salariales, Conceptos extrasalariales, Salario en especie e indemnizaciones y suplidos.

Se han realizado dos tipos de agrupaciones, las de agrupación profesional según el convenio de aplicación. Asimismo, se ha realizado un análisis por escala atendiendo a la clasificación valor puesto de toda la plantilla en su conjunto sin distinción de convenio de aplicación.

En este sentido en COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS se ha realizado un análisis de las retribuciones para establecer su adecuación a los convenios de aplicación con el ánimo de continuar mejorando el sistema retributivo en aquellos aspectos que el convenio de aplicación permite.

Se ha verificado que el número de personas trabajadoras que aparecen reflejados en el registro retributivo, si coinciden con el mismo número de personas perceptoras incluidas en el modelo 190 de la AEAT para el mismo período de referencia y se ha comprobado que las cantidades que figuran en el registro retributivo son las mismas que las indicadas en la citada declaración.

Se ha verificado que la Empresa dispone del Justificante de cuentas anuales, para comprobar que no existen otras retribuciones diferentes a las que figuran en las nóminas.

Después de analizar las retribuciones y ver su ajuste a las tablas salariales de convenio para el período 2025 comprobamos que estas se ajustan al convenio de aplicación, salvo aquellas que mejoran el convenio.

De acuerdo con el registro retributivo de COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS

Analizando por convenio de aplicación:

En el análisis de brechas del registro retributivo NO se aprecian diferencias superiores a un veinticinco (25) por ciento, a favor de los hombres o de las mujeres en el total de la plantilla, ni en valores equiparados promedios ni equiparados medianas, por agrupaciones profesionales de convenio y por escalas de puestos de igual valor. Siendo de -1% en equiparados promedios y del 0% en equiparadas medianas.

Al analizar por agrupaciones profesionales utilizaremos como mejor criterio los valores en medianas porque estos representan la situación real mucho mejor que la media, que es muy sensible a valores extremos. Los grupos (1,2, 3 y 5) cuentan con presencia de ambos sexos. La agrupación 4 al estar feminizada no permite un análisis con perspectiva de sexo. En las agrupaciones con presencia de ambos sexos no se presenta brecha o diferencia a justificar.

Para la Escala de Igual Valor analizaremos sobre el TOTAL de la empresa.

En el análisis de brechas del registro retributivo, atendiendo a las escalas valor puesto o agrupaciones escala, en el total no se aprecia brecha ni en equiparados promedios con un -1% ni en equiparadas medianas con un 0%.

Por agrupaciones Escala utilizaremos como mejor criterio los valores en medianas porque estos representan la situación real mucho mejor que la media, que es muy sensible a valores extremos. Las escalas 3 y 5 al estar feminizadas no permite un análisis con perspectiva de sexo. Del resto de escalas, con presencia de ambos sexos, en valores equiparados promedios, la escala 4 presenta diferencia a favor de las mujeres en un -35% atribuible en gran parte a salario base y a complementos personales y de puesto justificados. En valores equiparados medianas la diferencia en este grupo 4 solo se presenta con un 8%.

NO existen retribuciones en especie (coche de organización, plaza de parking, vales de comida, seguros de vida, asistencia sanitaria, planes de pensiones, vivienda, entrega de acciones, entrega de productos de la organización a menor precio, becas, equipos informáticos de uso personal, cheques de guardería, etc.).

NO existen conceptos salariales fijados de forma discrecional que no correspondan a las funciones del puesto. Ej.: plus de disponibilidad.

NO existen pluses o beneficios sociales a los que sólo tengan acceso determinadas personas o para los que se exija tener un contrato fijo, trabajar a jornada completa o una determinada antigüedad en la organización.

NO existen complementos salariales que puedan afectar de modo distinto a mujeres y hombres.

NO existe un sistema de primas o incentivos, denominado mejora voluntaria, que están relacionados con los objetivos y responsabilidades.

No existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Existe una correcta correlación entre los complementos que se abonan y las funciones que se realizan.

Medidas de conciliación y corresponsabilidad

- Las medidas de conciliación y corresponsabilidad se aplican según el Convenio colectivo de aplicación, siendo las medidas más frecuentes el disfrute de los permisos retribuidos. Siendo disfrutados por 195 ocasiones por hombres y 103 ocasiones por mujeres en 2025.

- En todo caso las medidas son independientes al género del empleado/a que se acoja a ellas.

En COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS durante el periodo de estudio no se han disfrutado de reducciones de jornada para cuidado de hijos.

Promoción y movilidad

- Los procesos de selección y contratación de personal se regirán por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables. Siendo relevante los comportamientos observables, conocimiento, capacidad y sentido de la responsabilidad.

- Existe un proceso de contratación y promoción el mismo que está regulado y todas las categorías o grupos profesionales están afectados por dicho procedimiento. Se dispone de un modelo de evaluación de desempeño aplicado a toda la empresa en base a criterios de formación y experiencia.

- Los criterios de promoción han de ser transparentes y dotarse de la información necesaria para que todos aquellos que deseen o estén en disposición de lograrlo estén informados y no existan dificultades de acceso por razón de género u otra.

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

Como resultado del diagnóstico retributivo realizado, se propondrá las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

- ⇒ Realizar el Registro retributivo anual de acuerdo con los requerimientos del Real decreto 902/2020 para garantizar la transparencia retributiva y comunicarla a la RLPT.
- ⇒ Garantizar que el procedimiento para los procesos de reclutamiento, selección y contratación, y promoción basándose en criterios de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso. Se informará a las RLPT (o en este caso a la plantilla) de las convocatorias y resultados.
- ⇒ Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente y viceversa.

- ⇒ Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas del personal de que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo.
- ⇒ Realizar la valoración de puestos de nueva creación a fin de tener actualizado en todo momento los perfiles de acuerdo con los criterios de valoración con perspectiva de género
- ⇒ Medidas de Formación con perspectiva de género a incluirse en el plan de Igualdad, que se incluyan en el Plan de formación a disponer.
- ⇒ Medidas de Promoción que tengan en cuenta la representatividad del sexo en la plantilla y puesto.
- ⇒ Deberán ser determinados los objetivos, las actuaciones concretas, el cronograma y la persona o personas responsables de su implantación y seguimiento a incluirse en el Plan de Igualdad
- ⇒ Este Plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Plazo y vigencia

Sin perjuicio de lo anterior, lo que sí establece la normativa es que la auditoría retributiva elaborada por la Empresa tendrá la misma vigencia que la de su II Plan de Igualdad de 4 años, salvo que se determine una duración inferior. Siendo necesaria su actualización a la mitad del período.

9.4 CONDICIONES DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Para garantizar la plena igualdad de mujeres y hombres en la Empresa, es necesario establecer una serie de políticas para equilibrar la vida personal, familiar y laboral.

Durante muchas décadas los hombres ocupaban mayoritariamente el espacio público, mientras que las mujeres se quedaban relegadas al espacio privado. Sin embargo, con el paso de los años y la incorporación de las mujeres al mercado laboral, ha supuesto que muchas organizaciones, fundamentalmente aquellas que contaban principalmente con personal femenino, fueran implantando medidas que permitan compaginar su vida personal, familiar y laboral. Los planes de conciliación han sido los precursores de los planes de igualdad.

Según el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, todos los trabajadores y trabajadoras tienen derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para fomentar un equilibrio en las responsabilidades familiares, evitando cualquier discriminación. Esta ley entiende la conciliación como un derecho laboral más para ambos sexos. Por lo que las Empresas deben apostar por algunos cambios adecuándose al desarrollo legislativo motivado por los cambios de la sociedad.

En nuestro país sigue siendo mayoritario el uso de los permisos de conciliación por parte de las mujeres. De ahí que, aún si se afirmara la neutralidad de las medidas que afectan al cálculo de incentivos u otros complementos salariales, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres si no se hace excepción de los tales permisos.

En consecuencia, para cumplir con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, la utilización de las medidas de corresponsabilidad debe hacerse facilitando que los hombres hagan uso de los derechos de conciliación de la vida familiar.

Las estructuras productivas actuales, sigue primando la cultura de la plena disponibilidad, los horarios extensivos y la no consideración de las necesidades personales y las responsabilidades familiares. Esto

obliga a las personas trabajadoras a tener que elegir entre su trabajo y su familia, afectando mayoritariamente a mujeres, lo que provoca efectos no sólo en las oportunidades de desarrollo y la calidad de vida de las mujeres, sino en el conjunto de la sociedad y en particular en las organizaciones, por la pérdida de aportación del talento de quién tiene que renunciar.

En COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS)) se reconocen las necesidades de conciliación del convenio de aplicación.

No existe limitación de contratación a personal para sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por nacimiento o cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural. La limitación viene determinada por el tipo de actividad. Se fomenta el uso de nuevas tecnologías de comunicación para mantenerse comunicados e informados.

El personal no tiene ninguna limitación práctica para acogerse a los derechos de conciliación personal, familiar y laboral; sin producirse discriminaciones, incluido el sexo, o algún trato diferenciado en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada.

Medidas de protección para víctimas de violencia de género

La Empresa aplica las medidas establecidas en los convenios colectivos de aplicación en materia de protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Estas medidas incluyen, entre otras, la posibilidad de adaptar la jornada laboral, solicitar el traslado a otro centro de trabajo, si lo hubiere, suspender la relación laboral con reserva del puesto o acceder a permisos retribuidos, conforme a la normativa laboral vigente y a lo dispuesto en los convenios locales.

No obstante, en la actualidad la Empresa no dispone de un protocolo interno específico para la atención y actuación ante casos de violencia de género. Se considera conveniente valorar su elaboración e implementación como medida preventiva y de apoyo, que refuerce el compromiso de la organización con la protección de las personas trabajadoras y la creación de un entorno laboral seguro y libre de violencia.

9.5 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La Residencia Socioeducativa Colonia San Vicente Ferrer desarrolla su actividad dentro del ámbito de la intervención socioeducativa y de atención a personas menores, un sector profesional estrechamente relacionado con la educación, el trabajo social, la psicología, la integración social y la atención directa. En este contexto, las mujeres desempeñan un papel especialmente relevante como profesionales encargadas de la intervención, acompañamiento, educación y seguimiento de las personas menores sujetas a medidas judiciales.

Desde una perspectiva sectorial, las actividades vinculadas a los servicios sociales y de cuidados presentan una elevada presencia femenina en España. Los datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística¹ muestran una importante concentración de mujeres en ramas relacionadas con las actividades sanitarias y de servicios sociales. Esta realidad responde, entre otros factores, a la tradicional feminización de las profesiones vinculadas con la educación, la atención social y los cuidados.

Esta presencia femenina también se observa en perfiles profesionales especialmente relacionados con la actividad de un centro socioeducativo, como educación social, trabajo social, psicología, integración social y otras ocupaciones de atención e intervención directa. Las mujeres han adquirido, por tanto, una

¹ Instituto Nacional de Estadística (INE)

presencia fundamental en los equipos multidisciplinares encargados de desarrollar los procesos educativos y de reinserción social de las personas menores.

No obstante, una elevada participación femenina en el sector no equivale necesariamente a la existencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Desde la perspectiva de igualdad laboral resulta necesario analizar no solo cuántas mujeres trabajan en la organización, sino también qué puestos ocupan, cuáles son sus condiciones laborales y qué posibilidades tienen de acceder a puestos de responsabilidad.

En este sentido, el análisis de la situación de las profesionales de la Residencia Socioeducativa Colonia San Vicente Ferrer debería prestar especial atención a la posible existencia de segregación horizontal, es decir, a la concentración de mujeres y hombres en determinadas categorías o puestos. Por ejemplo, debe comprobarse si las mujeres se concentran principalmente en funciones educativas, sociales, administrativas o asistenciales, mientras que otros puestos presentan una mayor presencia masculina.

Asimismo, resulta necesario analizar la posible segregación vertical, comprobando si la elevada presencia femenina en las actividades de intervención directa se corresponde también con una participación proporcional de las mujeres en los niveles de coordinación, dirección y toma de decisiones. La feminización de una actividad profesional no garantiza por sí misma que las mujeres tengan las mismas oportunidades de promoción profesional.

Otro elemento relevante son las condiciones de trabajo. Los centros residenciales requieren una atención continuada, por lo que pueden existir sistemas de turnos, trabajo nocturno, fines de semana o jornadas con una distribución específica. Desde la perspectiva de género, resulta conveniente analizar cómo afectan estas condiciones a mujeres y hombres y, particularmente, si existen diferencias en materia de jornada, contratación a tiempo parcial, reducciones de jornada, permisos y medidas de conciliación.

También debe prestarse atención a las retribuciones. Conforme al principio de igualdad retributiva establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y desarrollado por el Real Decreto 902/2020, debe garantizarse la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Por ello, el análisis debería comprobar que las diferencias en salarios, complementos asociados a turnicidad, nocturnidad, responsabilidad u otros conceptos retributivos no produzcan desigualdades indirectas entre trabajadoras y trabajadores.

En consecuencia, el papel de la mujer como profesional en este sector puede calificarse como esencial y estructural, dada su importante participación en las actividades educativas y sociales. Sin embargo, desde la perspectiva de igualdad efectiva, el análisis no debe limitarse a constatar la presencia de mujeres, sino estudiar su distribución por puestos y niveles jerárquicos, sus condiciones contractuales y retributivas, sus posibilidades de promoción y su participación en los órganos de responsabilidad.

Un aspecto especialmente significativo en el análisis de la composición de la plantilla de la Residencia Socioeducativa Colonia San Vicente Ferrer es la mayor presencia de hombres, circunstancia que contrasta con la tendencia general observada en buena parte del sector de la intervención social y socioeducativa, caracterizado tradicionalmente por una elevada presencia femenina.

Esta particularidad puede estar relacionada con la naturaleza específica de la actividad desarrollada por el centro. A diferencia de otros recursos de intervención social, la Colonia San Vicente Ferrer es un centro residencial destinado al cumplimiento de medidas judiciales impuestas a personas menores de edad, lo que configura un entorno profesional con unas características particulares en materia de atención continuada, convivencia, intervención educativa y gestión de situaciones potencialmente conflictivas.

En este contexto, la masculinización de la plantilla podría responder a diversos factores. Entre ellos puede encontrarse la masculinización histórica de determinados puestos vinculados a centros de justicia juvenil, especialmente aquellos relacionados con la intervención directa, la supervisión y el control de la

convivencia. La asociación tradicional de determinadas funciones con cualidades socialmente atribuidas a los hombres —como la autoridad, la fuerza física, el control o la gestión de situaciones de conflicto— puede haber influido históricamente tanto en la configuración de las plantillas como en las propias candidaturas recibidas en los procesos de selección.

También debe considerarse la composición de la población atendida. En el sistema de justicia juvenil existe una clara mayoría masculina entre las personas menores sometidas a medidas judiciales. Según la Estadística de Condenados del Instituto Nacional de Estadística, en 2025 el 79,7 % de las personas menores condenadas mediante sentencia firme fueron hombres, frente al 20,3 % de mujeres. Esta realidad puede haber contribuido históricamente a una mayor presencia de profesionales hombres en determinados centros de justicia juvenil, aunque la composición de las personas usuarias no justifica por sí misma una determinada distribución por sexo de la plantilla.

Otro factor que puede resultar relevante son las condiciones de prestación del servicio propias de un centro residencial, como el trabajo a turnos, la nocturnidad, la prestación de servicios durante fines de semana y festivos o la necesidad de garantizar atención permanente. Estas condiciones podrían influir de forma diferente en la disponibilidad y participación laboral de mujeres y hombres debido, entre otras cuestiones, a la desigual distribución de las responsabilidades familiares y de cuidados que todavía existe en la sociedad.

Asimismo, sería conveniente analizar los procesos de selección y contratación. La masculinización no tiene necesariamente su origen en una preferencia empresarial por candidatos hombres; puede producirse también porque determinadas ofertas o puestos reciben un número significativamente superior de candidaturas masculinas. Por ello, sería recomendable conocer, cuando sea posible, la distribución por sexo de las candidaturas recibidas y de las personas finalmente contratadas.

Desde la perspectiva del II Plan de Igualdad, resulta especialmente importante determinar si esta masculinización afecta de manera homogénea a toda la organización o si se concentra en determinados departamentos, puestos o niveles jerárquicos. El análisis de la plantilla por sexo, categoría profesional y puesto permitirá identificar posibles fenómenos de segregación horizontal y comprobar, por ejemplo, si los hombres se concentran en determinados puestos de intervención directa mientras que las mujeres presentan una mayor representación en áreas administrativas, técnicas o de apoyo.

Por tanto, la masculinización observada en la Residencia Socioeducativa Colonia San Vicente Ferrer puede considerarse una singularidad respecto de la tendencia general del sector socioeducativo. Su explicación probablemente responda a una combinación de factores históricos, características de la población atendida, organización del trabajo, condiciones del servicio y patrones de género asociados tradicionalmente a determinados puestos.

No obstante, no puede establecerse una relación causal únicamente a partir de la composición de la plantilla. Para determinar las causas concretas sería necesario contrastar estas hipótesis con información interna relativa a procesos de selección, candidaturas recibidas, contratación, antigüedad, distribución por puestos y categorías, promociones, bajas voluntarias y medidas de conciliación.

Fuentes de referencia: Instituto Nacional de Estadística (INE), Estadística de Condenados: Adultos/Menores; Instituto de las Mujeres, Mujeres en Cifras; Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores; Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro.

9.6 SALUD, RIESGOS LABORALES Y PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Entre los derechos de las personas trabajadoras se encuentran el derecho a la seguridad y a la salud, ambos presentes en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el ámbito nacional en el Real Decreto 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Las organizaciones están obligadas a identificar los posibles riesgos que pueda correr su plantilla y tomar las acciones necesarias para prevenirlos y repararlos en caso de que ocurran.

La Ley Orgánica 3/2007 introdujo modificaciones en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, poniendo el foco en la prevención de riesgos de las mujeres y destaca entre los riesgos específicos que pueden sufrir las mujeres:

El acoso laboral y los riesgos psicosociales. Estos últimos afectan a la salud mental (estrés, ansiedad, depresión, violencia, etc.), y son frecuentes en los sectores de la sanidad, educación y servicios sociales.

El acoso laboral no solo puede generar lesiones físicas, sino que también secuelas psíquicas. Además, todos estos riesgos aparecen fruto de un conjunto de factores como pueden ser: la organización del trabajo y del tiempo, la fatiga, las relaciones en el ámbito laboral.

Las dobles jornadas, que, junto con las responsabilidades familiares, las cuales siguen siendo ocupadas por las mujeres, pueden conducir al burnout en el trabajo.

Los riesgos derivados de la discriminación como puede ser un salario más bajo, menos participación en la toma de decisiones, temor a perder el empleo, etc. Esto puede derivar en una pérdida de la autoestima y del estatus social, y afectar gravemente a la salud mental, social e incluso física de las mujeres. También es interesante destacar que generalmente las mujeres tienen contratos temporales, cuya inestabilidad e inseguridad puede generar también daños en la salud mental.

Las políticas de salud y riesgos laborales existentes están muy centradas en el embarazo y la maternidad, y, sin embargo, no tienen en cuenta la introducción del enfoque de género en la acción preventiva en su totalidad, que permite diferenciar para prevenir, contratar y evaluar los riesgos que pueden sufrir mujeres y hombres en el trabajo, como se relacionaba anteriormente:

Mientras que los hombres son más propensos a sufrir riesgos físicos relacionados con su seguridad e higiene, por la naturaleza de los trabajos que ocupan, por ejemplo, a la hora de levantar grandes pesos.

Sin embargo, las mujeres cuentan con trabajos más repetitivos, sin autonomía, sin promoción que puede traducirse en riesgos psicosociales además de los que puedan sufrir también como los hombres

La Empresa dispone de modelo de prevención de riesgos laborales con análisis y descripción de los riesgos que pueden afectar a la salud de la plantilla, con perspectiva de género. La representación sindical además participa en los comités de seguridad y salud.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, en tanto que contribuye a mantener la desigualdad en el mercado de trabajo.

Y por ello, la acción de la Empresa para su prevención debe estar garantizada en el marco del cumplimiento legal establecido, a través de una Política para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientada a la prevención y/o actuación en caso de producirse a través de mecanismos y herramientas para permitan canalización para solución y de reparación a las víctimas del acoso.

La inacción o una mala gestión de la Empresa al respecto puede acarrear consecuencias penales.

A este respecto: Existe un protocolo de acoso previo a la realización del diagnóstico.

El procedimiento de actuación de esta organización frente al acoso contemplará:

- Declaración de principios.
- Definición de acoso sexual y por razón de sexo.
- Identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse.
- Medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
- Los principios a los que responden nuestros procedimientos de actuación frente al acoso son:
 - ⇒ Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
 - ⇒ Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - ⇒ Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - ⇒ Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - ⇒ Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - ⇒ Diligencia y celeridad del procedimiento.
 - ⇒ Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

No obstante, no existe una declaración empresarial de tolerancia 0 contra el acoso

Existe la necesidad de continuar formando a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y personal a cargo en materia de prevención y detección de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La organización no cuenta con un órgano paritario para tratar los casos de acoso y no existe algún tipo de asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso.

- Número de veces en los que se ha abierto un proceso de resolución de acoso sexual y por razón de sexo y resolución final: 0
- Número de denuncias y/o quejas recibidas: 0
- Número de casos conocidos de manera informal: 0
- Número y contenido de campañas de sensibilización, formación e información: 1
- Número de guías, carteles y folletos publicados: 1

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCIARIOS CAPUCHINOS, dispone un [canal de denuncias](#) formalmente habilitado, donde se pueden canalizar tanto denuncias conforme a su código ético como denuncias por acoso sexual, por razón de sexo y discriminación por orientación de género y violencia LGTBI.

El procedimiento de actuación de esta organización frente al acoso contemplará:

- Declaración de principios.
- Definición de acoso sexual y por razón de sexo.
- Identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse.

- Medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
- Los principios a los que responden nuestros procedimientos de actuación frente al acoso son:
- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
- Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

No obstante, no existe una declaración empresarial de tolerancia 0 contra el acoso

Existe la necesidad de formar a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y personal a cargo en materia de prevención y detección de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La organización no cuenta con un órgano paritario para tratar los casos de acoso y no existe algún tipo de asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso.

- o Número de veces en los que se ha abierto un proceso de resolución de acoso sexual y por razón de sexo y resolución final: 0
- o Número de denuncias y/o quejas recibidas: 0
- o Número de casos conocidos de manera informal: 0
- o Número y contenido de campañas de sensibilización, formación e información: 1
- o Número de guías, carteles y folletos publicados: 1

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS, dispone un [canal de denuncias](#) formalmente habilitado, donde se pueden canalizar tanto denuncias conforme a su código ético como denuncias por acoso sexual, por razón de sexo y discriminación por orientación de género y violencia LGTBI.

9.7 COMUNICACIÓN

Somos lo que comunicamos, de ahí la importancia en desarrollar una Política de comunicación coherente con todo el proceso de integración de la igualdad en la estrategia de la Empresa y que sirva de herramienta para el cambio cultural que requiere dicha integración.

La Ley Orgánica 3/2007 enfatiza la importancia de utilizar un lenguaje incluyente y no sexista para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para ello es necesario analizar las comunicaciones externas e internas que utiliza la Empresa , para genera desplegar una Política de comunicación coherente en los usos del lenguaje inclusivo, no sexista, los canales y soportes utilizados que permitirá constatar el compromiso de la Empresa para con la igualdad de oportunidades y de trato.

El uso del lenguaje verbal, escrito, así como el empleado en imágenes o en la propia página web, muestra claramente los valores y el compromiso de la Empresa . La Empresa debe cuidar lo que publica y comparte, buscando siempre que haya una participación igualitaria de hombres y mujeres, que no se caiga en estereotipos de género, etc. Por ende, el lenguaje utilizado ha de ser incluyente y eliminar cualquier

indicio de lenguaje sexista. Ya que este último invisibiliza y subordina a las mujeres, utilizando el masculino como genérico.

El uso del lenguaje verbal, escrito, así como el empleado en imágenes o en la propia página web, muestra claramente los valores y el compromiso de la Empresa . La Empresa debe cuidar lo que publica y comparte, buscando siempre que haya una participación igualitaria de hombres y mujeres, que no se caiga en estereotipos de género, etc. Por ende, el lenguaje utilizado ha de ser incluyente y eliminar cualquier indicio de lenguaje sexista. Ya que este último invisibiliza y subordina a las mujeres, utilizando el masculino como genérico.

Un uso del lenguaje incluyente tiene en cuenta y es reflejo de la realidad de la Empresa , que es sexuada, diversa y no somete a ningún sexo a invisibilización ni subordinación.

Se están llevando a cabo campañas de comunicación en favor de la igualdad, prevención de acoso, etc. como parte de la implantación de su I Plan de Igualdad.

10. ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de la organización se estructura en las siguientes Áreas/Ejes:

- Eje Retribuciones, Condiciones de trabajo y Clasificación profesional
- Eje Selección y Contratación y Promoción
- Eje Formación
- Eje Infrarrepresentación
- Eje Salud, riesgos laborales y prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Eje Comunicación
- Eje Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Eje Mejora de las Condiciones Laborales de las Víctimas de Violencia de Género y Sexual.

11. MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD

Con arreglo al Real Decreto 901/2020 en su Artículo 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad. Apartado 3. El II Plan de Igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la Empresa . 4. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el II Plan de Igualdad deberán responder a la situación real de la Empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la Empresa .

A continuación, se describen las distintas acciones y/o medidas que integran el II Plan de Igualdad las cuales están estructuradas por los Ejes, y contienen:

- Las medidas
- Los objetivos,
- La descripción y procedimiento,
- Personas a las que se dirige,
- Personas responsables de la medida,
- Medios materiales y recursos previstos para su desarrollo,
- Indicadores de Seguimiento, y
- Cronograma previsto para su ejecución.

Con carácter general cada una de las medidas tendrán un seguimiento y evaluación semestral coincidente con las reuniones de la comisión de seguimiento.

11.1 EJE RETRIBUCIONES, CONDICIONES DE TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 11.1.1																			
1. Realizar de forma continua la definición de puestos y características de estos, acorde con la política retributiva, con perspectiva de género.																			
2. Realizar de forma continua la definición de todos los conceptos y complementos retributivos que forman la estructura salarial.																			
3. Revisar y ajustar las retribuciones para garantizar que se retribuye de igual manera las funciones de igual valor. Evaluación a mitad de la vigencia del Plan mediante Auditoría Retributiva. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.																			
OBJETIVOS				Evitar la aparición de brechas debido a la clasificación profesional. Reducir las posibles desigualdades derivadas de la inclusión en un grupo profesional u otro.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO				Revisión de los grupos profesionales asociados a cada puesto para llevar a cabo su unificación, de modo que cada trabajador/a se encuentre contratado en el grupo/categoría profesional que le corresponde según el puesto desempeñado.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE				A toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES				Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA				Reuniones de trabajo Documentación interna de la empresa (Convenio colectivo, Fichas de descripción de puestos de trabajo, profesiograma, etc.) SVPT.															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO				N° de grupos/categorías profesionales y puestos de trabajo revisados y modificados N° de trabajadores/as cuyo grupo o categoría profesional se modifica Auditoría realizada a mitad ejercicio															
PRIORIZACIÓN				ALTA															
CRONOGRAMA				2026		2027				2028				2029				2030	
				3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
				M1/M2/M3															

MEDIDA 11.1.2 1. Elaboración con carácter anual del registro salarial obligatorio que contenga los valores medios de los salarios, los complementos (guardias, pluses, etc.) y también de las percepciones extrasalariales (dietas, kms.), desagregados por sexo y categoría profesional para garantizar que no existe una brecha salarial significativa entre mujeres y hombres. Ha de incluir las escalas valor puesto obtenidas a partir de la valoración de puestos. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales,															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. 2. Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 15% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.																
OBJETIVOS	Lograr una clasificación profesional libre de sesgos de género y equilibrada evitando la aparición de brechas debido a la valoración de los puestos, reduciendo las posibles desigualdades derivadas de la falta de valoración adecuada de puestos de igual valor.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Realizar el Registro Retributivo anual															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla y a puestos de nueva creación															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos más consultora externa															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Brechas salariales observadas Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento. Propuesta de medida correcta. Documentación interna de la empresa (Convenio colectivo, Fichas de descripción de puestos de trabajo, profesigramas, etc.)															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Registro realizado para el período anual anterior															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1 y M2		M1 y M2				M1 y M2				M1 y M2				M1 y M2	

MEDIDA 11.1.3 1. Actualizar y revisar la valoración de puestos de trabajo en base a la actualización de nuevos perfiles de puestos de trabajo y las funciones. Trabajar la elección de los factores desde la perspectiva de género. 2. Revisar la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.																
OBJETIVOS	Lograr una clasificación profesional libre de sesgos de género y equilibrada evitando la aparición de brechas debido a la valoración de los puestos, reduciendo las posibles desigualdades derivadas de la falta de valoración adecuada de puestos de igual valor.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Actualizar y revisar la valoración de puestos de trabajo.															

PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla y a puestos de nueva creación															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos más consultora externa y RLPT.															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones técnicas de trabajo Informe OIT Documentación interna de la empresa (Convenio colectivo, Fichas de descripción de puestos de trabajo, profesiograma, etc.)															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Puesto de trabajo revisados/total de puestos Puestos de trabajo nuevos/total de puestos Número de descriptivos realizados Documento Descripción de Puestos de Trabajo															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1/M2															

MEDIDAS 11.1.4																
1. Llevar un registro, desagregado por sexo, en lo relativo al N.º de contratos temporales que se transforman en indefinidos.																
OBJETIVOS	Garantizar el fundamento del artículo 28 del ET, así como el principio de transparencia retributiva. Aplicar la perspectiva de género en el SVPT para corregir las brechas según valoración de puestos de trabajo															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Crear una base de datos, desagregada por sexo, en lo relativo al nº de contratos temporales que se transforman en indefinidos															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones técnicas de trabajo Documentación interna de la empresa (Convenio colectivo, Fichas de descripción de puestos de trabajo, profesiograma, etc.)															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N.º de contratos temporales transformados en indefinidos (desagregados por sexo)															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1															

11.2 EJE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 11.2.1

1. Puesta en marcha de las buenas prácticas de selección estandarizada para todos los puestos de trabajo, desde la perspectiva de género. Solicitudes con criterio neutro etc.
2. Garantizar en los procesos de selección, cualquier pregunta o connotación de contenido sexista o sobre la vida personal de las personas candidatas. En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección, haciendo especial hincapié en nuestra política sobre IGUALDAD de oportunidades entre mujeres y hombres, así mismo exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, y se garantizará el mismo proceso de comunicación interna por parte del departamento de Recursos Humanos.
3. Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.

OBJETIVOS	Garantizar el acceso equilibrado de hombres y mujeres en todos los puestos.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	1. Elaborar un manual de buenas prácticas de selección estandarizado 2. Revisar y eliminar, de toda la documentación relativa a la selección, cualquier pregunta o connotación de contenido sexista o sobre la vida personal de las personas candidatas															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de la empresa y de nuevo ingreso															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Documentos de la OIT y guías del ministerio de Igualdad.															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Solicitud (modelo con criterio neutro) Revisiones anuales Número de bajas desagregadas por sexo: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1/ M2/M3															

MEDIDA 11.2.2

1. Fomentar la promoción interna, es decir, transparencia de los procesos de selección, priorizando cubrir las vacantes con personal interno. Informando específicamente a las personas de la RLPT de las vacantes que existan. Se utilizará el procedimiento objetivo desarrollado.
2. Se continuará facilitando la formación de las personas intervinientes en los procesos de promoción profesional de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres mediante un curso de especialización, que incluirá el aprendizaje para la valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
3. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.

OBJETIVOS	Implantar procesos de promoción transparentes para toda la plantilla y al alcance de todos y todas, priorizando el potenciar el talento dentro de la Empresa.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Informar a la plantilla de las posibles promociones antes de contratar a una persona nueva, difundiendo la política de promoción.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Todo el personal															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Documento del II Plan de Igualdad															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N.º de vacantes/número de personal interno presentado/ número de candidaturas finales dentro de personal interno/N.º de personal interno contratado. Información de los rechazos. Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1/M2/M3															

MEDIDA 11.2.3	
1. Ampliar las fuentes de reclutamiento y los canales de comunicación de posibles ofertas para fomentar una mayor paridad en las candidaturas presentadas.	
2. Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad	
OBJETIVOS	Garantizar el acceso equilibrado de hombres y mujeres en todos los puestos.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Fomento de mayor paridad en las candidaturas presentadas.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de nueva incorporación
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Portales de empleo y redes sociales de reclutamiento. Entidades de formación relacionadas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Cada vez que se vaya a publicar vacante, guardar en histórico para presentar a la Comisión de Seguimiento Vacantes vs número de medios usado y tipos N.º de canales utilizados/histórico Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado
PRIORIZACIÓN	MEDIA-ALTA

CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1T	2T
	M1/M2															

MEDIDA 11.2.4

1. Todas las ofertas de empleo se difundirán internamente entre la plantilla por todos los medios que estén disponibles, (intranet, tablón de anuncios, representantes de los trabajadores, correo electrónico corporativo, etc.), y utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas. Garantizando que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.

2. Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.

3. Cualquier material elaborado por la comisión de igualdad será difundido por los canales adecuados a todo el personal.

4. Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.

5. Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área, departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.

OBJETIVOS	Garantizar el acceso por igual de mujeres y hombres al empleo Garantizar el acceso al empleo de las mujeres en riesgo de exclusión social.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos. Garantizar el uso de CV ciego Celebrar acuerdos de colaboración con organismos públicos o entidades que promueven el talento femenino.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de nueva incorporación															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Recomendaciones OIT y Guia del Ministerio de Igualdad															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de convocatorias anuales Convenios y acuerdos llevados a cabo Análisis de un muestreo N.º de solicitudes y N.º de vacantes cubiertas por contratación interna y N.º de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa. Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1/M2/M3/M4/M5															

MEDIDA 11.2.5 Incorporar el II Plan de Igualdad como parte de la documentación de acogida de nuevas incorporaciones.																
OBJETIVOS	Promover la igualdad de oportunidades y difundir el II Plan de Igualdad a todo el personal de la Empresa.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Integración del II Plan de Igualdad en la documentación que se entrega a las nuevas incorporaciones en la empresa.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de nuevo ingreso en la empresa															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Documento del II Plan de Igualdad															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de personas de nuevo ingreso a las que se le ha entregado el Documento del I Plan de Igualdad, desagregado por sexo															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1															

MEDIDA 11.2.6 Incorporar el Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y de discriminación por orientación de género, como parte de la documentación de acogida de nuevas incorporaciones.																
OBJETIVOS	Promover el compromiso de las nuevas incorporaciones con la igualdad y la tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Integración del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en la documentación que se entrega a las nuevas incorporaciones en la empresa.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de nuevo ingreso en la empresa															
PERSONAS RESPONSABLES	Dpto. de RRHH															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Procedimientos de RRHH															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas participantes dentro de la organización por grupos profesional y desagregados por sexo y grupos de impacto (grupos de interés)															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1															

11.3 EJE FORMACIÓN

MEDIDAS 11.3.1																		
1. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdades materia de políticas de igualdad, violencia de género y seguimiento de planes. 2. Se impartirá formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a los miembros de la Comisión de seguimiento, a los miembros del/los Comité/s de Seguridad y Salud y a las personas responsables de Unidades de Dirección. Estas personas deberán estar capacitadas para identificar y evitar las situaciones de acoso y llevar a cabo la instrucción. 3. Formar en igualdad de oportunidades al personal encargado de hacer selección y/o promoción de personal y a los y las mandos. Formación para la eliminación de todo sesgo inconsciente de género en todo el proceso de reclutamiento y promoción profesional, desde la definición de los perfiles de puesto hasta su desarrollo dentro de la organización. 4. Incluir módulos diferenciados para mandos intermedios, dirección, personal de RR. HH. y plantilla general.																		
OBJETIVOS			● Aplicar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la formación como eje transversal de todas las materias trabajadas. ● Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO			Formación ofrecida por personal especializado en igualdad.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE			Toda la plantilla, Personal encargado, a los y las mandos, comisión de seguimiento de los planes.															
PERSONAS RESPONSABLES			Departamento de Recursos Humanos (Dpto. de Formación)															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA			Plan de formación, Formadores/as especializados/as en la materia Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos, etc.															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			1. N.º de formaciones y horas impartidas en políticas de igualdad /participantes. 2. Personas con responsabilidad formadas. 3. Número de miembros Comisión/ número de miembros formados 4. Peticiones/ total de peticiones realizadas de formación en estas casuísticas 5. Número de personas con estas casuísticas/ número de ellas formadas anualmente															
PRIORIZACIÓN			ALTA															
CRONOGRAMA			2026		2027				2028				2029				2030	
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
			M1		M2/ M3													
			M4															

MEDIDAS 11.3.2 1) Dar formación a toda la plantilla en Igualdad de oportunidades con píldoras informativas . 2) Desarrollar un programa de formación obligatoria en igualdad, prevención de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.																
OBJETIVOS	- Aplicar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la formación como eje transversal de todas las materias trabajadas. - Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Formación ofrecida por personal especializado en igualdad.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla, Personal encargado, a los y las mandos, comisión de seguimiento de los planes.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos (Dpto. de Formación)															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de formación, Formadores/as especializados/as en la materia Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos, etc.															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. N.º de formaciones y horas impartidas en políticas de igualdad /participantes. 2. Número total de personas trabajadoras formadas/ total de personas trabajadoras. 3. N.º de formaciones y horas impartidas en programa de formación obligatoria /participantes.															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1		M2													

MEDIDAS 11.3.3 1. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén situación de IT, periodos vacacionales, excedencias, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias. 2. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a los/as trabajadores/as que se incorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, cuidado de hijos/as y familiares a su cargo, excedencias y bajas de larga duración. 3. Mantener actualizada la formación requerida para el desempeño del puesto y para facilitar las promociones, haciendo hincapié en aquellas que fomenten el desarrollo de habilidades blandas, de liderazgo, gestión de equipos y comunicación asertiva, entre otras.																
OBJETIVOS	- Aplicar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la formación como eje transversal de todas las materias trabajadas. - Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Formación ofrecida por personal especializado en igualdad.															

PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla, Personal encargado, a los y las mandos, comisión de seguimiento de los planes.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos (Dpto. de Formación)															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de formación, Formadores/as especializados/as en la materia Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos, etc.															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Peticiones/ total de peticiones realizadas de formación en estas casuísticas 2. Número de personas con estas casuísticas/ número de ellas formadas anualmente 3. N.º de formaciones solicitadas/realizadas a fin de promocionar.															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1/M2/M3															

MEDIDA 11.3.4 1. 2. Realizar la formación, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. Siendo compensada cuando se realiza fuera de la jornada.																
OBJETIVOS	Garantizar la conciliación laboral															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Formación a la plantilla															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas implicadas en los procesos de RRHH y a los y las responsables de equipos.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos (Dpto. de Formación)															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de formación, Formadores/as especializados/as en la materia Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos, etc. Créditos de FUNDAE.															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N.º de formaciones realizadas y personas por departamento o área implicadas (desagregados por sexo) Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo incluyendo el horario de impartición.															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1															

11.4 EJE INFRARREPRESENTACIÓN

MEDIDA 11.4.1 1. En los procesos de RRHH, de promoción interna que se llevan a cabo tanto para convertir una jornada parcial en completa, convertir de temporal a indefinido, o cualquier otra mejora que se prevea, se tendrá en cuenta que en situación de idénticas condiciones de idoneidad tendrá preferencia el sexo infrarrepresentado en dicha categoría. No siendo la antigüedad el criterio predominante.																
OBJETIVOS	Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso a la empresa. Reducir la masculinización de la plantilla en las áreas y categorías profesionales en los que se da la infrarrepresentación de cualquiera de los sexos. Reducir la feminización de la plantilla en las áreas y categorías profesionales en los que se da la infrarrepresentación de cualquiera de los sexos, donde sea posible.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Establecimiento de un criterio de preferencia en favor de la contratación del sexo infra representado a igual adecuación al puesto requerido. Eliminando la antigüedad como requisito. A su vez, dicha medida de acción positiva se aplicará para los casos de contratos de transformación de tiempo parcial a tiempo completo. Promoción del sexo menos representado para el nivel vacante. Usar como medida de acción positiva hasta alcanzar la cuota de equilibrio.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de la empresa y nuevas candidaturas															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones de trabajo. Procedimiento interno de RRHH															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de procesos de reclutamiento, selección y promoción. Número de trabajadores/as de la empresa incorporados/as a la empresa desagregado por sexo y categoría profesional. Nº medidas de acción positiva aplicadas en selección y en promociones de puestos infrarrepresentados.															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1															

MEDIDA 11.4.2 Disponer de información estadística e Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de adscripción de la plantilla por sexo a los distintos grupos profesionales, puestos y niveles jerárquicos. A través del traslado del registro retributivo.																
OBJETIVOS	Garantizar la transparencia en la información de las estadísticas de plantilla y evolución por puestos.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Traslado de información actualizada de datos de la plantilla															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Comité de seguimiento de PI.															

PERSONAS RESPONSABLES	RRHH															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Procesos de Recursos Humanos															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Estadísticas desagregadas por sexo y grupo profesional, puesto y nivel jerárquico.															
PLAZO IMPLANTACION	Primer trimestre de cada año															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1		M1				M1				M1				M1	

MEDIDA 11.4.3 Información y análisis de las bajas producidas en la empresa anualmente desde la perspectiva de género para ver cómo impacta en la feminización y masculinización de los departamentos, así como el impacto de las medidas de inclusión. Traslado a la RLPT																
OBJETIVOS	Garantizar la transparencia en la información de las estadísticas de plantilla y evolución por puestos del hotel.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Traslado de información actualizada de datos de la plantilla															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Informe de siniestralidad emitido por la mutua de accidentes de trabajo.															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- N.º de bajas producidas por departamento y sexo - Estadísticas de bajas emitidas por la empresa colaboradora de prevención y accidentes laborales.															
PLAZO IMPLANTACION	Anual															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1															

MEDIDA 11.4.4 Analizar causas y proponer medios para corregir los posibles desequilibrios de representación de sexo horizontal y vertical, que se identifiquen en cualquier área de la empresa.																
OBJETIVOS	Fomentar el equilibrio de género en todas las categorías profesionales, introduciendo medidas de acción positiva en los casos de infrarrepresentación de un sexo.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Actualizar y revisar la representación por sexos.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla y a puestos de nueva creación															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones técnicas de trabajo Informe OIT Documentación interna de la empresa (Convenio colectivo, Fichas de descripción de puestos de trabajo, profesiograma, etc.)															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Seguimiento anual de la distribución por sexo de la plantilla (causas y medios)															
PRIORIZACIÓN	MEDIA-ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
			M1				M1				M1				M1	

11.5 EJE SALUD, RIESGOS LABORALES Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 11.5.1 1. Difusión del Protocolo prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Contar con infografía donde se plasme de manera esquemática los aspectos más importantes del Protocolo para toda la plantilla y difundir por los canales habituales de comunicación. 3. Cumplir con la información a la Comisión de seguimiento del número de denuncias recibidas en materia de acoso, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador.																
OBJETIVOS	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y promover la negociación entre empresa y los representantes de la plantilla para la actuación en caso de producirse.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	-Difundir el Protocolo de prevención y actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo -Realizar una infografía donde se plasme de manera esquemática los aspectos más importantes del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo para toda la plantilla y difundir por los canales habituales de comunicación. - Informar anualmente a la Comisión de seguimiento del número de denuncias recibidas en materia de acoso, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador															

PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Dpto. de RRHH															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Protocolo de prevención y Actuación en caso de acosos sexual y por razón de sexo existente.															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N.º de plantilla alcanzada N.º de infografías realizadas/campañas realizadas N.º de denuncias/ investigaciones y medidas adoptadas bajo el régimen sancionador.															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1/M2/M3															

MEDIDA 11.5.2

1. En el Plan de Prevención de Riesgos laborales y en la política de salud laboral, garantizar la aplicación del género como medida de análisis de tal forma que recoja los riesgos de forma diferencia por sexo asociado a la actividad y puestos de trabajo, así como las medidas de protección diferenciadas por sexo.
2. Informar a la Comisión de Seguimiento de las evaluaciones de riesgos en los supuestos de mujeres embarazadas y parto reciente, periodo de lactancia natural y actualizar dichas evaluaciones a lo acogida en normativas.
3. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
4. Difusión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.
5. Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.

OBJETIVOS	Incorporar el género como medida de análisis de tal forma que recoja los riesgos de forma diferencia por sexo asociado a la actividad y puestos de trabajo, así como las medidas de protección diferenciadas por sexo.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Realización de la evaluación de riesgos psicosociales a toda la plantilla con perspectiva de género e informar a la Comisión de Seguimiento de las evaluaciones de riesgos.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos. RLPT y Servicio de prevención contratado
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Recomendaciones de la OIT. Plan de prevención de Riesgos laborales con perspectiva de género Protocolo prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Personas participantes por parte empresa y RLPT desagregadas por sexo. • Evaluación de riesgos psicosociales a través del servicio de prevención contratado.

	• Incidencia de bajas y siniestralidad elaborada por la mutua de accidentes laborales o entidad de prevención a ser compartida con la RLPT. • Datos de siniestralidad por sexos y categoría • Incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. • Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados • Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1/M2/M3/M4/M5															

MEDIDA 11.5.3 1. Realizar campañas de sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como instruir sobre los cauces de denuncias establecidos a tal fin. 2. Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.																
OBJETIVOS	Garantizar mediante la información y sensibilización, la adecuación de la organización al protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo con el que cuenta la empresa.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Campañas y recordatorios sobre la existencia del protocolo y procedimientos de denuncia en caso de acoso sexual y por razón de sexo. Coincidiendo con fechas señaladas.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de formación y plan de comunicación interna															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N.º de campañas y Personas participantes por agrupación profesional y desagregadas por sexo. Elaboración del informe. Nº de procesos y conclusiones.															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
		M1		M1		M1		M1		M1		M1		M1		M1
	M2				M2				M2				M2			

11.6 COMUNICACIÓN

MEDIDA 11.6.1 Difusión interna y externa del II Plan de Igualdad de COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS y su compromiso con la igualdad																
OBJETIVOS	Dar a conocer el compromiso de la organización de la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Campañas a todos los niveles de comunicación que utiliza la empresa para difundir y alinear su estrategia con la igualdad.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla y grupos de interés															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Comunicación															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Procesos de recursos humanos y Plan de comunicación															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas participantes dentro de la organización por grupos profesional y desagregados por sexo y grupos de impacto (grupos de interés)															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026				2027				2028				2029			
	3 T	4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1T	2T
	M1															

MEDIDA 11.6.2 Difusión interna y externa del Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo																
OBJETIVOS	Dar a conocer el compromiso de la organización de la igualdad y la tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Campañas a todos los niveles de comunicación que utiliza la empresa para difundir y alinear su estrategia con la prevención y cauce de denuncias frente al acoso sexual u por razón de sexo.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla y grupos de interés															
PERSONAS RESPONSABLES	Dpto. de RRHH															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de Comunicación															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas participantes dentro de la organización por grupos profesional y desagregados por sexo y grupos de impacto (grupos de interés)															
PRIORIZACIÓN	ALTA															

CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1															

MEDIDA 11.6.3 Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre) y otras fechas señaladas como el 8 de marzo.																
OBJETIVOS	Dar a conocer el compromiso de la organización con la igualdad y la tolerancia cero contra la violencia de género y violencias sexuales.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Campañas a todos los niveles de comunicación que utiliza la empresa para difundir y alinear su estrategia con la prevención y protección de las víctimas.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla y grupos de interés															
PERSONAS RESPONSABLES	Dpto. de RRHH															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de Comunicación. Campañas y contenido de estas															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas participantes dentro de la organización por grupos profesional y desagregados por sexo y grupos de impacto (grupos de interés)															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1															

11.7 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 11.7.1 1. Fomentar la corresponsabilidad en la empresa, mediante la eliminación de roles y estereotipos de género a través de campañas de sensibilización. 2. Difundir todas las medidas de conciliación familiar a las que se tiene derecho por CC y aquellas que la empresa mejora, si existieran.	
OBJETIVOS	Facilitar y fomentar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se cumpla con el principio de igualdad de oportunidades y trato, siendo accesible a toda la plantilla en igualdad de condiciones.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Facilitar la reordenación de los tiempos de trabajo de manera que faciliten la conciliación familiar y laboral
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla
PERSONAS RESPONSABLES	Dpto. de RRHH, Comité de Seguimiento.
RECURSOS PARA EL	Dpto. RRHH

DESARROLLO DE LA MEDIDA																
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N.º de materiales de difusión elaborados sobre medidas de conciliación. Consulta RLPT y medidas acordadas.															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1/M2															

MEDIDA 11.7.2

1. Considerar como permiso retribuido los permisos para acudir a consulta médica o para acompañar a consultas médicas a menores de 16 años, o mayores de 65 años y personas dependientes, un total de **10 horas** para toda la plantilla del grupo, salvo condición mejorada establecida por los convenios de aplicación. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.
2. La suspensión del contrato de trabajo por paternidad o maternidad, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que, en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada. Siempre y cuando en base a causas objetivas sea compatible con el puesto.
3. Movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. Siempre que sea posible por el puesto
4. Movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas. Siempre que sea posible por el puesto.
5. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.
6. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a exámenes prenatales.
7. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.

OBJETIVOS	Facilitar y fomentar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se cumpla con el principio de igualdad de oportunidades y trato, siendo accesible a toda la plantilla en igualdad de condiciones.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Facilitar la reordenación de los tiempos de trabajo de manera que faciliten la conciliación familiar y laboral
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla
PERSONAS RESPONSABLES	Dpto. de RRHH, Comité de Seguimiento.
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Dpto. RRHH
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica la medida. Incluir un informe en caso de rechazos y motivos objetivos que lo sustentan.
PRIORIZACIÓN	ALTA

CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1/M2/M3/M4/M5/M6/M7															

11.8 MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL

MEDIDA 11.8.1																		
1. Implementar y difundir una guía de medidas legales de protección integral contra la violencia de género.																		
2. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.																		
3. Informar a la comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad del número de casos de mujeres que se encuentran en una situación de VG.																		
4. Seguimiento de la aplicación de las medidas destinadas a las mujeres en situación de víctima de violencia de género.																		
OBJETIVOS			Proteger a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO			Difundir la guía con los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y difundirla entre toda la plantilla. Traslado a la RLPT															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE			A toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES			Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA			Personal o consultores especializados en la elaboración de dichas medidas para su implantación y seguimiento.															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			• Porcentaje de personal, desagregado por sexo, puesto y grupo profesional, que se acoge a las medidas, según tipología de la medida. • N.º de permisos disfrutados • Informe a la comisión de seguimiento. • Muestra de comunicaciones • N.º de veces que se aplica/ Medidas a las que se acogen															
PRIORIZACIÓN			ALTA															
CRONOGRAMA			2026		2027				2028				2029				2030	
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
			M1/M2/M3/M4															

11.9 EJE RESPONSABLE DE IGUALDAD

MEDIDA 11.9.1 1. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. Designada a partir de 15 días del registro del Plan. 2. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad																
OBJETIVOS	Establecer la figura de una persona responsable de igualdad con el objetivo de garantizar la implantación efectiva, el seguimiento continuo y la evaluación del plan de igualdad, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y la integración real del principio de igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos de la organización.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Contar con persona responsable y suplente que vele en la organización la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Responsable de Igualdad/toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	IV Plan de Igualdad															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Nombre de la persona responsable de igualdad/ Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar. - N.º de personas informadas.															
PRIORIZACIÓN	ALTA															
CRONOGRAMA	2026		2027				2028				2029				2030	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1/M2															

12. COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con la participación de representantes elegidos, será la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del II PLAN DE IGUALDAD, que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa , desarrollando una cultura en la organización que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres.

En representación de la empresa por:

- Pedro José López Ferri con DNI ****7526W como subdirector
- Rafael Yagüe Alonso con DNI ***1675S como director.

En representación legal de la plantilla, todos por Comisiones Obreras CCOO

- Anna Muñoz García con DNI ****0761B
- Beatriz Gea Álvarez con DNI ***1830J

Serán funciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del II PLAN DE IGUALDAD:

- Velar que en la Empresa se cumpla el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Proponer medidas de mejoras encaminadas al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.
- Difundir el compromiso adquirido, los resultados del diagnóstico y del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Negociar las propuestas de Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del II Plan de Igualdad dentro de la Empresa y promover su implementación.
- Realizar el seguimiento, evaluación y control del Plan de Igualdad, de su implantación y de cuantas acciones se aprueben tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en la Empresa

Dicha Comisión, realizará reuniones de evaluación y seguimiento del Plan:

- Reuniones ordinarias: La Comisión se reunirá con carácter semestral.
- Reuniones extraordinarias: Las reuniones se podrán convocar por cualquiera de las partes, cuando lo convoque o lo solicite un tercio del número total de personas miembros. En este último caso, la celebración de la reunión no podrá demorarse por más de quince días desde la fecha que fuera solicitada.

Se deberá realizar convocatoria de reunión con una antelación mínima de 10 días naturales. En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

De todas las reuniones celebradas se levantará acta.

13. Sistema de vigilancia y seguimiento del II PLAN DE IGUALDAD

El Comité de seguimiento se ocupará de:

- Realizar un seguimiento del desarrollo y cumplimiento de las medidas previstas en el II Plan de Igualdad de la Empresa, en el que se analizarán los hitos, incidencias, medidas correctoras y propuestas de mejora que se hayan podido establecer, así como del cronograma de ejecución y sus indicadores.

Se aprobará un reglamento de funcionamiento (anexo iv) una vez que se constituya la Comisión de seguimiento.

- Elaborar informes de seguimiento del Plan. (anual)

Las modificaciones, cambios y/o mejoras, que se decidan realizar en el II Plan de Igualdad deberán estar claramente justificadas y motivadas. Además, deberán ser aprobadas por la mayoría de las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Para lo que se establece un procedimiento de modificación del II Plan de Igualdad y Resolución de discrepancias (ii)

El II Plan de Igualdad tendrá además un Sistema de seguimiento compuesto por una evaluación intermedia y una evaluación final. En las mismas se analizarán: (i):

- Los Resultados del Plan (cualitativos y cuantitativos): recogiendo el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, y el nivel de consecución de los objetivos esperados.
- Evaluación de Proceso e Impacto: recogiendo los cambios establecidos en acciones previstas y el nivel de desarrollo de estas; así como el análisis del impacto en el que se analizará, si los hubiera, reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres, y grado de conocimiento de la Igualdad de oportunidades en la Empresa.

Se firma (*) el presente II Plan de Igualdad en Burjassot, Valencia 11 de septiembre de 2026

Todos los representantes y participantes de la negociación.

(*) firma de los participantes será válida para todo el documento cuando se firme digitalmente.

Firmado por PEDRO J. LOPEZ FERRI el
día 24/09/2026 con un certificado
emitido por ACCV-RSA1 CLIENTE



Pedro José López Ferri

Firmado por GEA
ALVAREZ BEATRIZ -
***4183** el día
24/09/2026 con un
certificado emitido

Beatriz Gea Álvarez

02631675S
RAFAEL YAGUE
(R: R4600867H)

Firmado digitalmente
por 02631675S RAFAEL
YAGUE (R: R4600867H)
Fecha: 2026.09.24
16:21:30 +02'00'

Rafael Yagüe Alonso

ANA MUÑOZ
GARCIA -
NIF:44510761
B

Firmado digitalmente por ANA
MUÑOZ GARCIA - NIF:44510761B
Fecha: 2026.09.24 18:06:09 +02'00'

Anna Muñoz García

DOCUMENTOS ANEXOS.

(i) **MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.** (será necesario la utilización de una ficha independiente para cada una de las medidas de las diferentes áreas)

Medida:	
Eje/Área Actuación:	
Objetivos	
Recursos Humanos, materiales y económicos	
Plazos de ejecución previstos en el plan	
Indicadores de seguimiento de la medida	
	Situación /Estado de la medida
Situación de la medida	<i>-Sin iniciar/ Pendiente inicio</i> <i>-En Ejecución</i> <i>-Realizada</i>
Logro de los Indicadores	<i>Verificación de los indicadores propuestos De proceso, Resultado e Impacto.</i> <i>Se podrá incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida.</i>
Registro de Incidencias	<i>Cambios en el alcance, en la dotación de medios, en la planificación etc.</i> <i>Cómo se han abordado las incidencias por parte de la Comisión de Seguimiento.</i>

Propuesta de acciones de mejora	
---------------------------------	--

(ii) Procedimiento de modificación del II Plan de Igualdad y Resolución de discrepancias

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa .
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa , sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la Empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del II Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del II Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos

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

Sanciones por incumplimiento del Plan

El incumplimiento de las obligaciones recogidas en el presente Plan dará lugar al establecimiento de una sanción que dependerá de la gravedad del incumplimiento y de las posibles consecuencias de este.

La gravedad del incumplimiento será evaluada por la inspección de trabajo describiendo de forma veraz los hechos, las pruebas que justifican los hechos, los preceptos del Plan incumplidos y las posibles consecuencias de ello.

En todo caso, esta posible sanción se ajustará a lo establecido en este Plan, y, sobre todo, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en su caso, a lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

Denuncias de incumplimientos de las medidas de igualdad

Las personas trabajadoras podrán comunicar o denunciar libremente antes la comisión de seguimiento del plan, cualquier incumplimiento que detecten en relación con los objetivos de este Plan o que puedan afectar de forma general al compromiso de igualdad de trato asumido por la Empresa , indicando los siguientes datos:

- Nombre de la persona o personas que presentan la denuncia;
- Descripción de los hechos o posible situación que da lugar a un incumplimiento del Plan; y,

- Datos de la posible persona incumplidora.

La presentación de cualquier denuncia sin la información antes citada no será válida y se remitirá de nuevo al denunciante para que en el plazo máximo de 15 días naturales pueda reenviar la denuncia cumpliendo con todos los requisitos anteriores.

En todo caso, la comisión de seguimiento ha de garantizar en todo momento la protección de los datos de las personas denunciantes, debiendo mantener en todo momento la confidencialidad sobre dichos datos.

Resolución de discrepancias

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en relación con la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de este se intentarán resolver, con carácter previo, mediante el diálogo y la negociación interna entre las partes que la integran, conforme a los principios de buena fe y cooperación.

De no alcanzarse acuerdo, las partes podrán acudir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales previstos en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV), a través del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL), o al organismo o sistema que en el futuro pudiera sustituirlo, mediante los procedimientos que resulten aplicables y de conformidad con lo previsto en el artículo 8.2.k) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posible utilización de cualesquiera otros procedimientos o sistemas de solución autónoma de conflictos que pudieran resultar de aplicación conforme al convenio colectivo aplicable o a la normativa laboral vigente.

(iii) **GUIA DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL, MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES**

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en su artículo 1

“El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.”

Fundamentos

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCIARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), deciden suscribir el siguiente:

I. Acuerdo Preámbulo

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004) y de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y de la violencia sexual y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, las mencionadas Leyes Orgánicas especifican las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCIARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS), en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCIARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS), intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de sexo.

II.Ámbito Personal

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de **COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS)** contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la **COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS)**, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género y víctimas de la violencia sexual en la concreción definida en la L.O. 1/2004 y en la L.O 10/2022, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género o de violencia sexual sobre aquella.

III.Ámbito funcional de Actuación

Todas las entidades y centros de trabajo de **COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS)**.

L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la L.O. de garantía integral de la libertad sexual.

IV.Condición para aplicar estas medidas.

Acreditación de situaciones de violencia de género, Artículo 23 de la L.O 1/2004

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

Acreditación de la existencia de violencia sexuales, Artículo 37.1 de la L.O 10/2022

Art.º 37.1 punto 1. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

Punto 2. El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales.

Punto 3. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

V. Derechos legales establecidos en la normativa para las trabajadoras víctimas de violencia de género

1.Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCIARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS).

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCIARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) y los representantes legales de las personas trabajadoras o conforme al acuerdo entre COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCIARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) y las trabajadoras afectadas.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

“Las discrepancias surgidas entre COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCIARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) y el trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 (Art.º. 37.7 ET) serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.”

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

Las personas trabajadoras que tenga la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCIARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCIARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCIARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto y derecho a percibir la prestación de desempleo (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n y 48.6).

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Se encontrarán en situación legal de desempleo cuando se suspenda el contrato:

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo.

Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 (víctimas de violencia de género), el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo, (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m)

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) sobre la extinción (ET Art.49.1 m) o suspensión temporal de la relación laboral (ET Art.45.1n), junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social “LGSS”, artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1, 7ª del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la persona trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género o de violencia sexual permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y **serán remuneradas**, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) a la mayor brevedad (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La Empresa cuando formalice contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

VI.Propuestas para la mejora de la Ley 1/2004 y de la Ley 10/2022

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, proponemos:

1. Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora. Limitado a un mes y al 50% de la jornada.

2.Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS)

3.Permisos.

A la persona víctima de violencia de género o de violencia sexual se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

4.Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.

La persona víctima de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

5.Recolocación en otro centro del Grupo.

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 18 meses, durante los cuales COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS) tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen durante al menos 3 meses.

Si la Empresa alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, de- mostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLPT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y la persona agresora y ésta no haya sido despedida por la COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS), será decisión de la persona trabajadora víctima, quién es la persona que se traslada. En el caso de no ser posible, se asegurará que la víctima y la persona agresora no coincidan en el mismo entorno para garantizar la seguridad de la trabajadora.

6. Asimilar las mejoras establecidas en este capítulo a las víctimas de violencia sexual, y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de COLONIA SAN VICENTE FERRER. TERCARIOS CAPUCHINOS (AMIGONIANOS)

Dar protección y ayuda a las víctimas de violencia sexual y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral de la Empresa , asimilándolas a las víctimas de violencia de género en todos aquellos derechos que esté dentro del ámbito de la Empresa y recogidos en el capítulo VI de este acuerdo.

7. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género y de violencia sexual.

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género o de violencia sexual, se dirigirá a dicha persona trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en las L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLPT del número de casos de violencia de género o de violencia sexual que se traten en el seno de la Empresa , así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

8. Medidas de seguridad.

Se negociarán medidas de protección tales como: asistencia al trabajo.

Si la pareja de la persona víctima de violencia de género o de violencia sexual trabaja en la misma Empresa , esta tomara las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de est

9. Mejorar las condiciones del contrato de trabajo

A voluntad de la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá transformar su contrato de trabajo de temporal a indefinido, o aumentar su jornada laboral en los casos en los que su contrato sea a jornada partida o jornada fija discontinua, con el objetivo de tener una mayor independencia económica y laboral.

10. Ampliar la condición para aplicar estas medidas.

Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

VII. Seguimiento y vigencia del acuerdo

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la L.O 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género o de violencia sexual sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género y la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

(iv) REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Reglamento se aprueba como Anexo del I Plan de Igualdad, formando parte integrante del mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, y resultando de obligado cumplimiento durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

1. Naturaleza y finalidad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es el órgano paritario y colegiado encargado de garantizar la correcta aplicación, seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

2. Ámbito de actuación

La Comisión ejercerá sus funciones respecto de todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad, con independencia de su centro de trabajo, categoría profesional o modalidad contractual.

3. Composición

La Comisión tendrá carácter paritario y estará compuesta por:

Representantes de la empresa.

Representantes de la parte social (representación legal de las personas trabajadoras y/o organizaciones sindicales legitimadas).

Cada parte podrá designar miembros titulares y suplentes.

Las personas integrantes de la Comisión deberán contar con formación o experiencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, o comprometerse a adquirirla.

4. Funciones

De acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, son funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

- Supervisar el grado de cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Analizar los indicadores de seguimiento y evaluación establecidos.
- Evaluar periódicamente la eficacia de las acciones implementadas.
- Proponer medidas correctoras o de mejora cuando se detecten desviaciones o insuficiencias.
- Interpretar el contenido del Plan de Igualdad y resolver las dudas que surjan en su aplicación.
- Realizar informes de seguimiento y evaluación intermedia y final.
- Impulsar acciones de sensibilización y difusión del Plan de Igualdad.

Conocer, en su caso, la información estadística relacionada con situaciones de discriminación, acoso sexual y acoso por razón de sexo, garantizando siempre la confidencialidad.

5. Derechos y deberes de las personas integrantes

Derechos:

- Participar con voz y voto en las reuniones.
- Acceder a la información necesaria para el ejercicio de sus funciones.

- Proponer puntos a incluir en el orden del día.

Deberes:

- Asistir a las reuniones convocadas.
- Actuar con objetividad, confidencialidad y buena fe.
- Guardar sigilo respecto de la información sensible o confidencial.

6. Organización interna

La Comisión designará entre sus miembros:

- ⇒ Una presidencia (que podrá ser rotatoria).
- ⇒ Una secretaría, encargada de la convocatoria de reuniones y levantamiento de actas
- ⇒ La presidencia dirigirá las reuniones y velará por el correcto desarrollo de estas.

7. Reuniones

La Comisión se reunirá con carácter ordinario con la periodicidad establecida en el Plan de Igualdad, garantizando, al menos, una reunión semestral de seguimiento, conforme a los criterios exigidos para su evaluación y registro.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes, ante situaciones que lo requieran.

La convocatoria se realizará por escrito, preferentemente por medios electrónicos, con una antelación mínima de 10 días, salvo causa justificada.

Junto con la convocatoria se remitirá el orden del día y la documentación necesaria.

8. Quórum y adopción de acuerdos

La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurra la representación legalmente designada de ambas partes, garantizando el carácter paritario de la Comisión, conforme a los requisitos exigidos para el seguimiento del Plan de Igualdad. Este reglamento respetará el carácter de proporcionalidad y representatividad pactados en la reglamento de la comisión negociadora del plan.

Los acuerdos se adoptarán preferentemente por consenso. En caso de discrepancia, se dejará constancia en acta de las diferentes posiciones.

9. Actas

- ⇒ De cada reunión se levantará acta, que incluirá:
- ⇒ Fecha y lugar de la reunión.
- ⇒ Personas asistentes.
- ⇒ Asuntos tratados.
- ⇒ Acuerdos adoptados y, en su caso, discrepancias.
- ⇒ Las actas serán remitidas a las personas integrantes para su revisión y aprobación.

10. Confidencialidad y protección de datos

Toda la información tratada en el seno de la Comisión tendrá carácter confidencial y se ajustará a la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

11. Medios y recursos

La empresa facilitará los medios materiales, técnicos y de tiempo necesarios para el adecuado funcionamiento de la Comisión y el ejercicio de sus funciones.

12. Vigencia y modificación del reglamento

El presente reglamento entrará en vigor desde el momento de su aprobación por la Comisión de Seguimiento y permanecerá vigente mientras esté en vigor el Plan de Igualdad.

Cualquier modificación de este deberá ser acordada por la Comisión

13. Marco normativo de referencia

Este reglamento podrá adaptarse a las características y necesidades específicas de la empresa, respetando en todo caso la normativa legal vigente.

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Seguimiento actuará conforme al marco normativo vigente en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y especialmente de acuerdo con:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Cualquier otra norma legal o convencional que resulte de aplicación en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El presente Reglamento se interpretará y aplicará conforme a dicha normativa y a los compromisos asumidos en el Plan de Igualdad de la empresa.