



ACTA DE APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE TERCARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ

FECHA: 20/03/2025

ASISTENTES

Por TTCC PROVINCIA LUIS AMIGÓ CURIA PROVINCIAL:

- Inmaculada Miñarro González

Por la representación de las trabajadoras y trabajadores:

Por FeSP-UGT Estatal en representación de los centros sin RLT:

- Nieves Martínez Ten.

ACUERDAN

1. Aprobar el I Plan de Igualdad de Terciarios Capuchinos Provincia Luis Amigó, para el periodo de vigencia 20 de marzo de 2025 a 19 de marzo de 2029
2. Delegar en la persona de María Gema Guerra Mora, con DNI 20193686P. la realización del registro del I Plan de Igualdad en REGCON (Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad) del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Como prueba de la conformidad con lo establecido en el presente acta, ambas partes la suscriben en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma.

En representación de la entidad

En representación de las personas trabajadoras

Firmado por:

88AEF4F8B88B48F...

Inmaculada Miñarro González

DocuSigned by:

068D95B29C1E4F6...

Nieves Martínez Ten. UGT



ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE TERCARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ

FECHA: 26/03/2024

HORA INICIO: 11:00H

HORA FIN: 12:00H

LUGAR: Videoconferencia

ASISTENTES

Por TTCC PROVINCIA LUIS AMIGÓ CURIA PROVINCIAL:

- Inmaculada Miñarro González

Por la representación de las trabajadoras y trabajadores:

Por FeSP-UGT Estatal en representación de los centros sin RLT:

- Nieves Martínez Ten.

ACUERDAN

1. La constitución de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad Terciarios Capuchinos Provincia Luis Amigó Curia Provincial

Que la comisión negociadora quede constituida de la siguiente manera:

Por TTCC PROVINCIA LUIS AMIGÓ CURIA PROVINCIAL:

- Inmaculada Miñarro González

Por la representación de las trabajadoras y trabajadores:

Por FeSP-UGT Estatal en representación de los centros sin RLT:

- Nieves Martínez Ten.

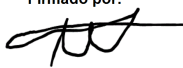
2. Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora, que figuran como anexo a la presente.



Como prueba de la conformidad con lo establecido en el presente acta, ambas partes la suscriben en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma.

En representación de la entidad

En representación de las personas trabajadoras

Firmado por:

88AEF4F8B88B48F...

DocuSigned by:

068D95B29C1E4F6...

Inmaculada Miñarro González Nieves Martínez Ten. UGT



REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO COMISIÓN NEGOCIADORA

I PLAN DE IGUALDAD DE TERCARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGO

Artículo 1. Comisión Negociadora Plan de Igualdad

Ambas partes negociadoras se reconocen con capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y el deber de adoptar medidas dirigidas a elaborar el I Plan de Igualdad de Terciarios Capuchinos Provincia Luis Amigó.

Artículo 2. Composición, estructura y domicilio

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad estará integrada paritariamente por representantes de las trabajadoras y trabajadores y por representantes de la fundación, conforme a los índices de representatividad y niveles de legitimación de la comisión negociadora, se designarán, sustituirán o revocarán en la forma que decidan las respectivas organizaciones.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de personal asesor en cuantas materias sean de su competencia, que podrán asistir a las sesiones de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con voz, pero sin voto, y se designarán libremente por cada una de las partes.

Artículo 3. Funcionamiento

Para el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se reunirá de forma ordinaria durante del periodo de elaboración del plan de igualdad con la periodicidad que sea necesaria para cumplir con las funciones encomendadas, con un aviso de al menos 15 días a la fecha propuesta de celebración, y con carácter extraordinario siempre que le sea solicitado por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación de al menos, tres días a la fecha propuesta de celebración, debiendo concretarse de manera precisa y detallada los puntos o materias objeto del orden del día.

La convocatoria se entenderá válidamente realizada cuando se efectúe por medio de correo electrónico, fax o carta certificada a las direcciones que se señalan en el acta de constitución.

Las reuniones se celebrarán preferentemente por sistema de videoconferencia.

Las cuestiones que se planteen a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad deberán presentarse de forma escrita, y se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios. La documentación que requiera revisión previa de las personas



que forman parte de la Comisión Negociadora se enviarán con una antelación mínima de 15 días.

Quórum y validez de los acuerdos

Se entenderá válidamente constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con la asistencia de las personas presentes.

Los acuerdos, serán tomados por el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes, y tendrán carácter vinculante, comprometiéndose las partes integrantes a su divulgación en sus respectivas organizaciones.

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la fundación y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

De cada reunión, se levantará Acta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos, desacuerdos y/o conclusiones que se alcancen. Las Actas serán redactadas por la Secretaría de la Comisión y para su validez, deberán ser aprobadas y firmadas por las personas de la Comisión Negociadora.

Artículo 4. Materias objeto de negociación

Las materias que serán objeto de negociación abordan:

- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la fundación.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Definición de medidas concretas y prioridades en:
 - a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.



h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Identificación de los medios y recursos.

- Calendario de actuaciones.

h) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

i) Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

Artículo 5. Funciones de la Comisión Negociadora

- Negociación del diagnóstico y diseño de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Realización y/o supervisión de la realización del diagnóstico y elaboración del informe de los resultados, sin perjuicio de las obligaciones que tanto la fundación como la representación legal de las personas trabajadoras tengan legalmente atribuidas.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la fundación.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Designar la persona en la que se delegará la función de registro del Plan de Igualdad en REGCON.

Artículo 6. Duración y vigencia

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de aprobación de la constitución de esta Comisión Negociadora hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.



En el momento de aprobación del Plan de Igualdad se decidirá la composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que estará formada también por una representación paritaria de la entidad y de la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Confidencialidad

Quienes componen la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, así como las personas asesoras que participen tienen obligación a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

Artículo 8. Procedimientos para la solución de conflictos

Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos cuando las partes en conflicto lo decidan en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad intervendrá directamente o a través de profesionales de mediación que se designen al efecto, para instar a la solución a través de un acuerdo.

Para la resolución de conflictos podrán adherirse y someterse a los sistemas extrajudiciales de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad. En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

Artículo 9. Modificaciones en el reglamento

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría simple de cada una de las partes de la Comisión.

En representación de la entidad

En representación de las personas trabajadoras

Firmado por:

88AEF4F8B88B48F...

Inmaculada Miñarro González

DocuSigned by:

068D95B29C1E4F6...

Nieves Martínez Ten. UGT

2025/ 2029

PLAN DE IGUALDAD

TERCIARIOS CAPUCHINOS. PROVINCIA LUIS AMIGÓ
CURIA PROVINCIAL

amigonianos
Provincia Luis Amigó



Contenido

DATOS DE LA ENTIDAD	3
INTRODUCCIÓN	4
PRINCIPIOS.....	6
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	8
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	8
CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD	9
COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	10
INFORME DE DIAGNÓSTICO	11
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	14
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	17
1. Proceso de selección y contratación	18
2. Formación.....	22
3. Promoción	26
4. Clasificación profesional	28
5. Condiciones de trabajo	30
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	32
7. Infrarrepresentación femenina	36
8. Retribuciones	37
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	38
10. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género	42
12. Comunicación e imagen no sexista	44
CALENDARIO DE ACTUACIONES	46
MEDIOS Y RECURSOS.....	50
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	51
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	55
PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	57

DATOS DE LA ENTIDAD

Denominación social:	TERCIARIOS CAPUCHINOS. PROVINCIA LUIS AMIGÓ CURIA PROVINCIAL
Forma jurídica:	Otras formas jurídicas
CIF	R7800592C
CNAE	8720 Asistencia En Establecimientos Residenciales Para Personas Con Discapacidad Intelectual, Enfermedad Mental Y Drogodependencia
Dirección:	C/ Zacarias Horms 18
Localidad:	28043 Madrid
Provincia	Madrid
E-mail:	iminarro@fundacionamigo.org
Página Web:	www.amigonianos.org

LOCALIDAD DE LOS CENTROS DE TRABAJO
Madrid
Vizcaya
Valencia

INTRODUCCIÓN

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.

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.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del Plan de Igualdad de **TERCIARIOS CAPUCHINOS. PROVINCIA LUIS AMIGÓ CURIA PROVINCIAL.**

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-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.

AGENDA 2030.

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el Plan de Igualdad de TERCARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ CURIA PROVINCIAL se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



PRINCIPIOS

El Plan de Igualdad de TERCARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la entidad en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la entidad en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad, es:

Estratégico: refuerza el enfoque en la entidad a partir de un compromiso de alto nivel.

Práctico y realista: define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

Transversal: en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la entidad, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

Participativo: ha intervenido toda la entidad en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por esta, la de la plantilla a través de los sindicatos más representativos y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la entidad.

Vinculado con la mejora continua: es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Flexible: está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

Transparente: garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, a las personas que trabajan en la entidad.

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de TERCARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO	Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO	Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El I Plan de Igualdad de TERCARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la entidad ha sido negociado en el seno de una Comisión Paritaria formada por 2 personas, 1 en representación de la entidad y 1 en representación de la plantilla:

En representación de la entidad

- Inmaculada Miñarro González

En representación de las personas trabajadoras, como sindicatos más representativos del sector:

- Nieves Martínez Ten. UGT

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL: La extensión del Plan de Igualdad de TERCARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ incluirá a la **totalidad de las personas trabajadoras** de la entidad, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

ÁMBITO TERRITORIAL: ESTATAL, ya que la entidad dispone de centros de trabajo en varias provincias.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la entidad personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

ÁMBITO TEMPORAL: La vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 20 de marzo de 2025 a 19 de marzo de 2025

CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD

A lo largo de toda nuestra historia, como Congregación ha acogido y acompañado a niños, niñas y jóvenes en situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social para que, junto con sus familias, poder garantizar el acceso al ejercicio de sus derechos fundamentales. Trabaja por ellos/as, para ellos/as, pero sobre todo con ellos/as. Ellos y ellas son portavoces de nuestro mundo, les pertenece ese mañana que podrán construir si sabemos darles razones y motivos para creer, en primer lugar, en ellos mismos.

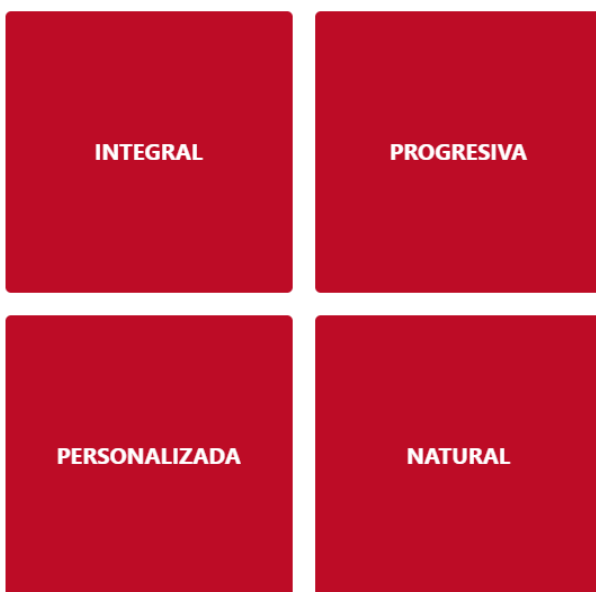
¿Qué es la Pedagogía Amigoniana?

La Pedagogía Amigoniana es nuestra metodología educativa y de intervención socioeducativa, a través de la cual buscamos el desarrollo máximo de todas las facetas, capacidades e intereses de nuestros niños/as, adolescentes y jóvenes.

Tiene su fundamento en la búsqueda de la formación integral de la persona, a través del desarrollo de todas sus dimensiones: religiosa, social, cultural, intelectual, ética, política, estética...

¿En qué consiste?

Es una pedagogía basada en el método reflexivo y preventivo, que busca la solución de las dificultades a través del diálogo, la participación, la corrección fraterna y la construcción del conocimiento a través de la acción.


INTEGRAL
PROGRESIVA
PERSONALIZADA
NATURAL

Las claves de la Pedagogía Amigoniana

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Con este primer plan de igualdad Terciarios Capuchinos Provincia Luis Amigó Curia Provincial asume el compromiso expreso de integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el sistema de gestión de la entidad.

TERCIARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ

COMPROMISO CON LA IGUALDAD



Con el acuerdo para elaborar el **Plan de Igualdad en TERCARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ** la dirección se compromete al avance 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 nuestras Políticas Corporativas 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.

Para asegurar el éxito necesitamos el apoyo de todo el personal.

MUCHAS GRACIAS

INFORME DE DIAGNÓSTICO

Condiciones generales

Terciarios Capuchinos Provincia Luis Amigó. Curia Provincial la composición de la plantilla corresponde con una composición equilibrada un 44% del personal son mujeres y un 56% hombres.

PLANTILLA POR EDAD

La edad media de la plantilla es de 44 años, las mujeres tienen una edad media de 46 años y los hombres de 40 años.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El 63% de las contrataciones son en alguna de las modalidades de tipo indefinido, y el 33% con contrataciones de duración de determinada. El 100% de las contrataciones son a tiempo indefinido.

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

El grueso de la plantilla es personal de educación social, 42% de las mujeres se concentran en los puestos de educadora social y el 32% de los hombres trabajan como educadores sociales.

Proceso de selección y contratación

PUNTOS FUERTES

- Disponen de un procedimiento de selección estándar y objetivo.
- El sector de actividad no supone una barrera en el acceso de las mujeres.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Asegurar que las personas que intervienen en el proceso de selección conocen como realizar un proceso de selección en el que no intervengan sesgos de género.
- Revisar el procedimiento de selección desde la perspectiva de género.
- Elaborar un guion de entrevista estándar con la expresión de las cuestiones que no deben abordarse en la aplicación de la misma.

Formación

PUNTOS FUERTES

- Existe un plan de formación.
- La formación se ofrece a todo el personal.
- No se identifican barreras para la formación relacionadas con el género.
- Se realiza anualmente una consulta a todo el personal para que indiquen sus necesidades y preferencias en la formación.
- La formación se realiza en horario laboral.
- Se ha impartido formación en igualdad a todo el personal.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Actualizar la formación en contenidos de igualdad de género en el ámbito laboral.
- Formación en prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Seguimiento del impacto de la formación por sexo.
- Favorecer la formación de mujeres en contenidos dirigidos a puestos en los que está infrarrepresentada.
- Incluir formación en capacitación en procesos desde la perspectiva de género para personal directivo y mandos intermedios.

Promoción Profesional

ÁREAS DE DESARROLLO

- Procedimiento que permita disponer de información objetiva de los procesos de promoción.

Condiciones de trabajo

PUNTOS FUERTES

- Existe un protocolo para regular el uso por parte del personal de los dispositivos digitales.

ÁREA DE DESARROLLO

- Valorar las condiciones de desconexión digital desde la perspectiva de género.

- Difundir el protocolo para la desconexión digital tal y como recoge la Ley Orgánica de Protección de Datos.

Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

PUNTOS FUERTES

- El sector de actividad está muy alineado con los horarios que tienen las hijas e hijos del profesorado.
- Dispone de medidas que apoyan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como jornada coincidente con el horario escolar flexibilidad de horario y teletrabajo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Medidas dirigidas a la corresponsabilidad.
- Disposición de registro de datos sobre el uso e impacto de cada medida.

Infrarrepresentación femenina

PUNTOS FUERTES

- En términos generales no existe infrarrepresentación femenina.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Transmitir el compromiso con la igualdad.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Dispone de Protocolo para la prevención y/o actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Comunicación e imagen

PUNTOS FUERTES

- En la web corporativa figura el compromiso con la igualdad y la coeducación.
- Existe una multiplicidad de canales y medios para difundir y comunicar en el centro.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Difundir el compromiso con la igualdad en la gestión de la empresa.
- Incorporar como nuevo valor a la comunicación la igualdad.
- Realizar Campañas anuales de igualdad en fechas relevantes (8 de marzo, 25 de noviembre, ...)
- Revisión de lenguaje e imagen a un uso no sexista.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Valoración de puestos de trabajo

Los puestos de trabajo se han agrupado en 4 escalas, en cada escala se integran los puestos que tras la valoración se han considerado de igual valor, y serán los puestos de igualdad los que se tomen en consideración en la auditoría retributiva.

En un análisis de las escalas que agrupan los puestos de igual valor, resulta que de las cuatro escalas en las que se encuadran los puestos de trabajo, hay dos escalas masculinizadas, una feminizadas y una equilibrada en cuanto a composición.

Escala	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	% Total	Composición plantilla
ESCALA 01	2	4	6	33%	67%	14%	Masculinizada
ESCALA 02	9	15	24	38%	63%	56%	Masculinizada
ESCALA 03	6	3	9	67%	33%	21%	Feminizada
ESCALA 04	2	2	4	50%	50%	9%	Equilibrada
Total general	19	24	43	44%	56%	100%	Equilibrada

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A la hora de determinar la situación de TERCARIOS CAPUCHINOS LUIS AMIGÓ CURIA PROVINCIAL en cuanto a retribuciones y su análisis sobre el impacto en las mujeres y hombres de la compañía, se van a analizar los siguientes aspectos:

- SALARIO BASE: en este caso se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

- COMPLEMENTOS SALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.
- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

Se han utilizado las retribuciones equiparadas, normalizadas y anualizadas, es decir, se ha simulado la situación de cada persona trabajadora durante 12 meses de trabajo y a jornada completa, para poder realizar comparaciones entre los diferentes puestos de igual valor.

Brecha salarial

El cálculo para conocer si hay diferencias en la percepción salarial de mujeres y hombres en la empresa, se realiza mediante la siguiente fórmula

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Cantidad correspondiente a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \times 100\%$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si el valor es negativo, la interpretación es la contraria.

Importes equiparados

Los importes equiparados, son aquellos en los que a las personas trabajadoras que no han estado trabajando durante todo el año o no lo han hecho a jornada completa, se les hace la proyección de cuál hubiese sido su retribución si no se hubiesen dado esas condiciones, y por tanto la persona hubiese estado todo el año trabajando y a jornada completa.

En importes equiparados la brecha salarial en el total de retribuciones del 6%.

Brecha salarial	TOTAL Retrib Equiparados
TOTAL	6%



PLAN DE ACCIÓN

VIGENCIA: La misma del plan de igualdad.

OBJETIVOS:

- ✓ Aplicar el sistema de retribuciones y valoración del puesto de trabajo en las nuevas contrataciones.
- ✓ Revisar anualmente los resultados dimensionando cambios en la brecha salarial.

ACTUACIONES:

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un seguimiento del registro retributivo anual en la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	Informe de resultados	Dirección Recursos humanos Comisión Igualdad	Inicio: 2º trimestre 2025 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El seguimiento y evaluación de la auditoría retributiva se llevará a cabo por las personas que formen parte de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de TERCARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ. CURIA PROVINCIAL

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

1. Proceso de selección y contratación
2. Formación
3. Promoción profesional
4. Clasificación profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Derechos trabajadoras víctimas de violencia de género
11. Salud laboral y género
12. Comunicación e imagen no sexista

En cada medida se recoge el nivel de prioridad, atendiendo a la siguiente clasificación:

- **Alta:** Se califican como altas aquellas medidas que consisten en creación de procedimientos nuevos que van a influir en la forma de ejecución de las medidas, o son derechos nuevos que se implantan con carácter inmediato.
- **Media:** Se califican como medias aquellas medidas que consisten en nuevos procedimientos pero que no van a influir en la forma de ejecución del resto de las medidas, o son derechos nuevos que se implantan paulatinamente.
- **Baja:** Se califican como bajas aquellas medidas que son de continuidad, o su ejecución está prevista después de un año de puesto en marcha el plan de igualdad.

1. *Proceso de selección y contratación*

OBJETIVO: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	1. Procesos de selección aplicando un sistema objetivo de selección de personal y contratación.
Objetivos que persigue	Promover una composición equilibrada de la plantilla.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección se aplicará un sistema objetivo y estándar, realizando un revisión periódica para verificar si es necesario adaptar alguno de los procesos, métodos o técnicas utilizadas.
Personas destinatarias	Personal que accede a procesos de selección.
Cronograma de implantación	Inicio en Mayo 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal que participa en los procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	Proceso de selección, fases, técnicas y métodos.
Prioridad	Baja

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	2. Utilizar el lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.
Objetivos que persigue	Visibilizar a mujeres y hombres en la entidad.
Descripción detallada de la medida	Revisar las ofertas de empleo, las comunicaciones que se envían a las personas candidatas, las instrucciones de los procesos de selección, formularios y el mensaje de resultado de la contratación para redactar con un uso no sexista del lenguaje y de la imagen.
Personas destinatarias	Candidaturas que accedan a procesos de selección en la entidad.
Cronograma de implantación	Inicio en Mayo 2025
Responsable	Departamento RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Identificación de revisiones efectuadas.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	3. Incluir en el pack de bienvenida información sobre el plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el pack de bienvenida información sobre el plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, indicando donde se puede acceder a los documentos completos y a las personas responsables del Plan de Igualdad y los protocolos sobre la materia.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones a la entidad.
Cronograma de implantación	Inicio en Junio 2025
Responsable	Departamento RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Información incluida.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	4. En los procesos de selección de nuevo personal, en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.
Objetivos que persigue	Disponer de un proceso de selección objetivo desde la perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección de nuevo personal, en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones a la entidad.
Cronograma de implantación	Inicio en Junio 2025
Responsable	Departamento RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Nº de veces aplicada la medida.
Prioridad	Alta

2. Formación

OBJETIVO: Sensibilizar al personal en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	5. Acciones formativas en igualdad en el ámbito laboral para la plantilla.
Objetivos que persigue	Formar a la plantilla de la entidad en contenidos de igualdad en el ámbito laboral.
Descripción detallada de la medida	Realizar formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y acoso sexual y por razón de sexo, con carácter bienal, tratando la identificación de conductas y la forma de actuación en el momento de conocerse una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Inicio en Noviembre 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Medios técnicos (ordenadores, proyector...)
	Material fungible Ponentes
Indicadores de seguimiento	Nº de participantes por sexo y temática
	Satisfacción participantes
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	6. Planificación de la formación en la entidad desde la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Capacitar para la gestión integrando la perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	En el diseño del Plan de Formación realizar una previsión del impacto por sexo de las personas participantes, valorando la distribución porcentual de la formación por departamento de destino. Posteriormente realizada la formación presentar anualmente informe de acciones formativas, alumnado participante por sexo, departamento, modalidad de formación, etc...
Personas destinatarias	Plantilla en general.
Cronograma de implantación	Inicio en Abril 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Medios técnicos (ordenadores, proyector...)
	Material fungible
	Ponentes
Indicadores de seguimiento	Nº de participantes por sexo y temática
	Satisfacción participantes
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	7. Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.
Objetivos que persigue	Favorecer el acceso a la formación en igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Establecer horarios teniendo en cuenta la jornada que realizan las personas con reducción de jornada para favorecer que estas puedan realizarlo coincidiendo con su horario laboral.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras con reducción de jornada.
Cronograma de implantación	Inicio en abril 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de cursos y tipo realizado por personas con reducción de jornada dentro de su horario de trabajo.
Prioridad	Baja

Ficha de Medida

Área de actuación	Formación
Medida	8. Impartir la formación dentro de la jornada laboral.
Objetivos que persigue	Favorecer el acceso a la formación en igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	La formación a realizar por las personas trabajadoras se impartirá dentro de la jornada laboral.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras con reducción de jornada.
Cronograma de implantación	Inicio en abril 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de cursos y tipo realizado por personas con reducción de jornada dentro de su horario de trabajo.
Prioridad	Baja

3. Promoción

OBJETIVO: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	9. En los procesos de promoción profesional, incluir que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados.
Objetivos que persigue	Promover la promoción profesional en igualdad de condiciones y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de promoción profesional, incluir que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados.
Personas destinatarias	Personal que accede a procesos de promoción profesional.
Cronograma de implantación	Inicio en Abril 2025.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Estadística de participación en promoción.
Prioridad	Baja

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	10. En los procesos de promoción profesional incluir candidaturas de mujeres.
Objetivos que persigue	Promover la promoción profesional en igualdad de condiciones y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Como medida para promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional para personal contratado, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, cuando de forma espontánea no se presenten candidaturas de mujeres, desde la entidad se contactará con trabajadoras que cumplen los requisitos para animarlas a presentarse y valorar las reticencias que puedan estar originadas por cuestiones de género.
Personas destinatarias	Personal que accede a procesos de promoción profesional.
Cronograma de implantación	Inicio en Octubre 2025.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Estadística de participación en promoción.
Prioridad	Baja

4. Clasificación profesional

OBJETIVO: Disponer de un sistema objetivo de valoración de puestos de trabajo neutro y libre de sesgos de género.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	11. Revisar el encuadre profesional de cada persona trabajadora, de tal forma que todo el personal esté actualizado en cuanto a funciones, competencias y responsabilidades.
Objetivos que persigue	Valorar periódicamente los puestos de trabajo para garantizar el correcto encuadre profesional de cada persona trabajadora.
Descripción detallada de la medida	Periódicamente revisar el encuadre profesional de cada persona trabajadora, atendiendo a la clasificación profesional del convenio de entidad y la valoración de puestos de trabajo y asegurar que cada persona se encuentra en su posición correcta, en caso de detectarse alguna desactualización corregir el encuadre.
Personas destinatarias	Plantilla de la entidad.
Cronograma de implantación	Inicio en Enero 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Convenio colectivo de entidad
Indicadores de seguimiento	Personas valoradas y correcciones realizadas
Prioridad	Baja

Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	12. Implantar un sistema objetivo de valoración de puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Valorar periódicamente los puestos de trabajo para garantizar el correcto encuadre profesional de cada persona trabajadora.
Descripción detallada de la medida	Utilizar y aplicar el sistema de valoración de puestos de trabajo empleado para identificar puestos de igual valor.
Personas destinatarias	Plantilla de la entidad.
Cronograma de implantación	Inicio en Enero 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	VPT
Indicadores de seguimiento	Sistema de VPT
Prioridad	Baja

5. *Condiciones de trabajo*

OBJETIVO: Promover condiciones de trabajo dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	13. Elaborar y difundir un protocolo con medidas para la garantía de la desconexión digital a todo el personal para su conocimiento.
Objetivos que persigue	Sensibilizar en la política de desconexión digital que tiene la entidad.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un folleto informativo con las medidas existentes para promover la garantía de la desconexión digital.
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	Inicio en Junio 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Folleto desconexión digital.
Indicadores de seguimiento	Campaña de difusión alcance y periodicidad de difusión.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	14. En idénticas condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida, aplicando esta medida en la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa y en la transformación de contratos temporales en indefinidos.
Objetivos que persigue	Promover condiciones de trabajo dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa y en la transformación de contratos temporales en indefinidos, cuando se den situaciones de idénticas condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida, aplicando esta medida
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	Inicio en Abril 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces aplicada la medida.
Prioridad	Alta

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

OBJETIVO: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los trabajadores de la entidad.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	15. Implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia.
Objetivos que persigue	Potenciar nuevas modalidades de trabajo que permitan atender las necesidades personales, familiares y laborales.
Descripción detallada de la medida	Identificación de puestos de trabajo en los que es posible aplicar teletrabajo e implantar la política de teletrabajo, posibilitando de forma general teletrabajar durante dos días a la semana.
Personas destinatarias	Plantilla de la entidad.
Cronograma de implantación	Inicio septiembre de 2025
Responsable	Recursos humanos
Recursos asociados	Política de teletrabajo.
Indicadores de seguimiento	Puestos en los que se aplica.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	16. Medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación.
Objetivos que persigue	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	En aquellos puestos de trabajo que el inicio de la jornada o el fin no influyen o afectan al servicio o a otras personas de equipo, se dispondrá de un flexibilidad en la entrada y la salida de 1 hora.
Personas destinatarias	Plantilla de la entidad.
Cronograma de implantación	Inicio Mayo 2025
Responsable	Recursos humanos
Recursos asociados	Política de conciliación.
Indicadores de seguimiento	Puestos en los que se aplica.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	17. Bolsa horaria o días personales de libre disposición
Objetivos que persigue	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	Se dispondrá de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.
Personas destinatarias	Plantilla de la entidad.
Cronograma de implantación	Inicio septiembre de 2025
Responsable	Recursos humanos
Recursos asociados	Política de conciliación.
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes por sexo
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	18. Campaña de sensibilización dirigida a la corresponsabilidad en los cuidados.
Objetivos que persigue	Fomentar la corresponsabilidad en los trabajadores.
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente una campaña de sensibilización para la corresponsabilidad en la atención a los cuidados domésticos, de menores y mayores dependientes. Se difundirá el 23 de marzo Día para la conciliación y la corresponsabilidad o en la semana de la salud.
Personas destinatarias	Plantilla de la entidad.
Cronograma de implantación	Inicio Marzo 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Material campaña (carteles, folletos, etc...)
Indicadores de seguimiento	Campaña: contenidos, medios de difusión, etc.
Prioridad	Media

7. Infrarrepresentación femenina

OBJETIVO: Reducir la infrarrepresentación femenina.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	19. Especificar en las ofertas el compromiso de la entidad con la igualdad.
Objetivos que persigue	Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad.
Descripción detallada de la medida	En las ofertas de empleo que se publiquen incluir una frase de este tipo que indique “TERCIARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ entidad comprometida con la igualdad”.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones a la entidad.
Cronograma de implantación	Inicio en Octubre 2025
Responsable	Departamento RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Anuncio con la reseña al compromiso de la igualdad.
Prioridad	Alta

8. *Retribuciones*

OBJETIVO: Disponer de una política salarial transparente que permita conocer la situación en materia retributiva de la entidad.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	20. Analizar anualmente el registro retributivo para determinar la evolución de la brecha salarial.
Objetivos que persigue	Disponer de una política salarial transparente que permita conocer la situación en materia retributiva de la entidad.
Descripción detallada de la medida	En el seno de la comisión de igualdad para el seguimiento y la evaluación anualmente analizar la situación de la entidad en materia de retribuciones.
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	Inicio en Marzo 2026
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Informe brecha salarial
Indicadores de seguimiento	Informe anual de brecha salarial
Prioridad	Media

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO: Promover una cultura de Tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	21. Seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Establecer un procedimiento eficaz para la actuación ante la identificación de situaciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	Inicio en Enero 2026
Responsable	Departamentos de RRHH
Recursos asociados	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Prioridad	Baja

Ficha de Medida

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	22. Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas que inician un proceso de actuación por acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Garantizar la confidencialidad, intimidad y dignidad en el proceso de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	En el Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo se recoge el procedimiento que garantice la confidencialidad, intimidad y dignidad de persona que activa el proceso de actuación. En todo caso, antes de actuar se tratará en la comisión instructora si es necesario aplicar nuevas medidas para su garantía en atención a la situación concreta.
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	Inicio en Abril 2025
Responsable	Departamentos de RRHH
Recursos asociados	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Nº y tipo de acciones complementarias para la garantía de la confidencialidad, intimidad y dignidad.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	23. Facilitar el acceso a los servicios y recursos públicos que prestan asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Sensibilizar en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y capacitar en su aplicación.
Descripción detallada de la medida	Informar a las personas víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo de los servicios públicos existentes para recibir apoyo psicológico y apoyo profesional, así como la forma de acceso.
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	Inicio en Abril 2025
Responsable	Departamentos de RRHH
Recursos asociados	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Nº y tipo de acciones de información del servicio de apoyo psicológico.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	24. Acciones de sensibilización en materia de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Establecer un procedimiento eficaz para la actuación ante la identificación de situaciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones dirigidas a la sensibilización de la plantilla en materia de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	Inicio en Noviembre 2025
Responsable	Departamentos de RRHH
Recursos asociados	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Contenido de las campañas de sensibilización.
Prioridad	Baja

10. *Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género*

OBJETIVO: Establecer un sistema de protección y ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
Medida	25. Definir y publicar un protocolo que contemple medidas de atención integrales y movilidad a víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Establecer un sistema de protección y ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un Protocolo de ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género que recoja las medidas a las que puede acogerse una trabajadora en esta situación.
Personas destinatarias	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Inicio en Noviembre 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Protocolo
Indicadores de seguimiento	Documento de protocolo para la atención a trabajadoras víctimas de violencia de género. Medidas aplicadas.
Prioridad	Baja

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
Medida	26. Facilitar el acceso a los servicios y recursos públicos que prestan asesoramiento y apoyo psicológico a trabajadoras víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Establecer un sistema de protección y ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	A las trabajadoras víctimas de violencia de género se las facilitará el acceso al sistema de apoyo psicológico que existe en los servicios públicos para atender su situación.
Personas destinatarias	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Inicio en Abril 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Protocolo
Indicadores de seguimiento	Nº de trabajadoras informadas sobre el servicio de apoyo psicológico.
Prioridad	Baja

12. Comunicación e imagen no sexista

OBJETIVO: Sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación e imagen no sexista
Medida	27. Difusión e información sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Sensibilizar en la política de igualdad de la entidad.
Descripción detallada de la medida	Difundir periódicamente y por diferentes canales el plan de igualdad de la entidad, utilizando comunicaciones gráficas y de fácil lectura.
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	Inicio en mayo 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Elementos de comunicación.
Indicadores de seguimiento	Elementos y canales de difusión del plan de igualdad y las medidas puestas en marcha.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación e imagen no sexista
Medida	28. Acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombre.
Objetivos que persigue	Sensibilizar en la política de igualdad de la entidad.
Descripción detallada de la medida	Acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombre en fechas clave para la igualdad 8 de marzo, 25 de noviembre.
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	Inicio en mayo 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Elementos de comunicación.
Indicadores de seguimiento	Elementos y canales de difusión.
Prioridad	Alta

CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025			2026				2027				2028				2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
E1	Proceso de selección y contratación																	
1.	Procesos de selección aplicando un sistema objetivo de selección de personal y contratación.																	
2.	Utilizar el lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.																	
3.	Incluir en el pack de bienvenida para nuevas contrataciones información sobre el plan de igualdad y el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.																	
4.	En los procesos de selección de nuevo personal, en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.																	
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025			2026				2027				2028				2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
E2	Formación																	
5.	Acciones formativas en igualdad en el ámbito laboral para la plantilla.																	
6.	Planificación de la formación en la entidad desde la perspectiva de género.																	
7.	Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.																	
8.	Impartir la formación dentro de la jornada laboral.																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025			2026				2027				2028				2029	
E3	Promoción	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
9.	En los procesos de promoción profesional, incluir que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados.																	
10.	En los procesos de promoción profesional incluir candidaturas de mujeres.																	
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025			2026				2027				2028				2029	
E4	Clasificación profesional	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
11.	Revisar el encuadre profesional de cada persona trabajadora, de tal forma que todo el personal esté actualizado en cuanto a funciones, competencias y responsabilidades.																	
12.	Implantar un sistema objetivo de valoración de puestos de trabajo.																	
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025			2026				2027				2028				2029	
E5	Condiciones de trabajo	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
13.	Elaborar y difundir un protocolo con medidas para la garantía de la desconexión digital a todo el personal para su conocimiento.																	
14.	En idénticas condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida, aplicando esta medida en la conversión de contratos a																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025			2026			2027			2028			2029	
E9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	2T
21.	Seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.														
22.	Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas que inician un proceso de actuación por acoso sexual y por razón de sexo.														
23.	Facilitar el acceso a los servicios y recursos públicos que prestan asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo.														
24.	Acciones de sensibilización en materia de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.														
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025			2026			2027			2028			2029	
E10	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	2T
25.	Definir y publicar un protocolo que contemple medidas de atención integrales y movilidad a víctimas de violencia de género.														
26.	Facilitar el acceso a los servicios y recursos públicos que prestan asesoramiento y apoyo psicológico a trabajadoras víctimas de violencia de género.														

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025			2026				2027				2028				2029	
E11	Comunicación e imagen no sexista	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
27.	Difusión e información sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.																	
28.	Acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombre.																	

MEDIOS Y RECURSOS

TERCIARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

- DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: El plan de igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.
- COORDINACIÓN: La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por RRHH.
- COMISIÓN DE IGUALDAD: Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.
- PLANTILLA: Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del plan de igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.
- DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Igualdad.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de TERCARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ se realizará por las personas designadas por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Metodología para el seguimiento:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.

— Tipos de indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la entidad como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

La documentación a entregar a la Comisión de Igualdad para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se facilitará al menos 15 días antes de la reunión programada.

Revisión del Plan de Igualdad

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

- d. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

EVALUACIÓN

Se trata, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad.

Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la entidad, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultural: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una intermedia y otra final.

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En enero- febrero de cada año, se presentará a la Comisión de Igualdad:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

En junio- septiembre de cada año, realización de la reunión semestral, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión semestral puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el primer trimestre de 2027. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá

de base para el diseño del segundo Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad será quien asuma en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad estará formado por dos personas, una en representación de la entidad y una en representación de las personas trabajadoras.

En representación de la entidad

- Inmaculada Miñarro González

En representación de las personas trabajadoras, como sindicatos más representativos del sector:

- Nieves Martínez Ten. UGT

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión de Igualdad.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la entidad.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Igualdad, que se encargará de aprobar la elección de sustitución en una reunión de la que se levantará acta. Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

FUNCIONAMIENTO

Reuniones

Las reuniones de la Comisión de Igualdad, tendrán carácter ordinario, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán, con una antelación mínima de 7 días naturales.

El medio de reunión habitual será presencial y/o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión de Igualdad serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la entidad de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Igualdad y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

Quorum

Las reuniones de la Comisión de Igualdad, se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Igualdad y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de TERCARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurran las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, 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.

- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- 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 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.

La revisión y modificación se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, siendo necesaria la mayoría simple de cada parte para que esta modificación sea efectiva.

PROCEDIMIENTO

Cuando se produzca una de las situaciones que pueden dar lugar a la modificación del plan de igualdad, cualquiera de las partes que forman la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad puede iniciar un procedimiento ORDINARIO o EXTRAORDINARIO

ORDINARIO:

En cualquiera de las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se puede incluir como punto del día.

EXTRAORDINARIO:

Convocar con al menos una semana de antelación a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para revisión de la situación y propuesta de modificación del Plan de Igualdad.

En ambas reuniones se aprobará por mayoría de cada parte el alcance de la revisión y de las modificaciones a realizar, dejando constancia en acta, con el plazo para realizar las modificaciones acordadas.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

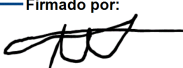
En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad TERCARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGÓ, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

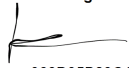
Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, en Madrid a 20 de marzo de 2025

En representación de la entidad

En representación de las personas trabajadoras

Firmado por:

88AEF4F8B88B48F...

Inmaculada Miñarro González

DocuSigned by:

068D95B29C1E4F6...

Nieves Martínez Ten. UGT