
I PLAN DE IGUALDAD

2025-2029

**TERCIARIOS CAPUCHINOS GRANJA
ESCUELA LUIS AMIGO**

amigonianos
Residencia Luis Amigó
Villar del Arzobispo

ÍNDICE

1. Antecedentes	2
2. Compromiso de la dirección	2
3. Información de la empresa	5
4. Marco legal	6
5. Determinación de las partes que conciertan el I Plan de Igualdad	7
6. Ámbito personal, territorial	7
8. CARACTERÍSTICAS Y Objetivos GENERALES DEL I Plan de Igualdad	9
9. Informe resumen de diagnóstico de Situación incluida la Auditoría Retributiva	9
9.1 Características de la plantilla	10
9.2 Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.....	12
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.....	22
9.5 INFRARREPRESENTACIÓN femenina	24
9.6 SALUD, Riesgos Laborales Y Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo	24
9.7 COMUNICACIÓN	27
10. Áreas de actuación del I Plan de Igualdad	27
11. Medidas del I Plan de Igualdad.....	28
11.1 Eje Retribuciones, Condiciones de trabajo y Clasificación profesional.....	28
11.2 Eje Selección, Contratación y Promoción profesional	31
11.3 Eje Formación	36
11.4 Eje Infrarrepresentación	38
11.5 Eje Salud, Riesgos Laborales y prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo	41
11.6 Comunicación	44
11.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	45
12. Comisión de vigilancia y seguimiento del I Plan de Igualdad	46
13. Sistema de vigilancia y seguimiento del I Plan de Igualdad	47
DOCUMENTOS ANEXOS.....	49
(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)	49
(ii) Procedimiento de modificación del I Plan de Igualdad y Resolución de discrepancias	51

1. ANTECEDENTES

El P. Luis Amigó fundó nuestra Congregación de los Terciarios Capuchinos de Nuestra Señora de los Dolores el 12 de abril de 1889 –festividad de la Virgen de los Dolores- en el Convento de la Magdalena de Massamagrell (Valencia), cuando tan solo contaba 34 años.

Inicialmente, fueron catorce los primeros terciarios capuchinos que siguieron al P. Luis Amigó en su fundación, trasladándose el 14 de abril de 1889 a la Cartuja de Ara Christi de El Puig (Valencia). Fue el 31 de octubre de este año cuando los amigonianos llegaron a Torrent (Valencia) para hacerse cargo de la iglesia y convento de alcantarinos del pueblo. Allí comenzaron a gestionar el Hospital y Beneficencia de hombres y niños, que incluía una pequeña escuela para menores.

Tras profesar los primeros amigonianos el 24 de junio de 1890, un grupo formado por siete religiosos y cuatro novicios parten hacia Madrid para hacerse cargo de la Escuela de Santa Rita. Fue aquí donde se fue fraguando originalmente la pedagogía amigoniana, siendo su primer y principal maestro el padre Luis Amigó.

Fue en 1899 cuando se inició la presencia amigoniana en Dos Hermanas (Sevilla), donde la Congregación comienza a gestionar la Colonia de San Hermenegildo, siguiendo los parámetros pedagógicos de la Escuela de Santa Rita.

Al año siguiente llegaron los primeros amigonianos a Godella (Valencia), donde se instalaron en la Casa Seminario San José, que acogió el Noviciado de la Congregación desde 1914 y que dejó de funcionar como Seminario en 1997.

Tras aprobar la Congregación el Papa León XIII el 19 de septiembre de 1902 y ser aprobadas las Constituciones el 5 de julio de 1910, los amigonianos llegaron a Teruel ese mismo año para hacerse cargo del Asilo San Nicolás de Bari, abierto en 1909 para acoger a niños huérfanos de la provincia y que, a lo largo de su historia, ha sido también Seraficado de la Congregación. En septiembre de este mismo año se hacían cargo también del Asilo Fundación Caldeiro de Madrid para acoger a niños huérfanos y a otros alumnos en régimen de externado.

Fue en 1919 cuando la primera comunidad religiosa llega a la Casa del Salvador de Amurrio (Álava), la primera institución dependiente del Tribunal Tutelar de Menores de la que se hacen cargo los amigonianos y desde donde, a través de los cursillos veraniegos y otros cursos organizados por su personal, la pedagogía amigoniana se convirtió por primera vez en escuela.

Cuatro años después, en 1923, se hacía cargo la Congregación de la Colonia San Vicente Ferrer de Burjassot (Valencia), donde permanecerían hasta 1925 para regresar posteriormente en 1942.

Fue en 1927 cuando la Congregación fundó su primera casa fuera de España, la Casa Seminario de Galatone, actual Centro de acogida vocacional Mons. Luis Amigó. Y al año siguiente se abrió el primer programa de protección de menores fuera de nuestras fronteras, cuando comenzó a funcionar el Asilo San Antonio de Padua en Bogotá (Colombia).

Dos años más tardes, en 1929, se establecieron los amigonianos en Pamplona (Navarra), con la inauguración del Seminario San Antonio, que en 1968 cambió su ubicación a Mutilva Baja y que actualmente es el Colegio P. Luis Amigó.

En 1943 se establecieron los amigonianos en Sierra, una pedanía de Tobarra (Albacete). Allí un religioso amigoniano sería nombrado en 1944 párroco de San Francisco Javier, la primera

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

parroquia de la que se hacía cargo la Congregación en España. Sierra fue sede del Noviciado de la Congregación de 1967 a 1972. Y continuando en tierras albaceteñas, la presencia en Hellín comenzaría en 1950, instalando allí un Filosofado para los religiosos, que en 1976 se dedicaría solo a colegio para albergar el Colegio Nuestra Señora del Rosario, actual Colegio Nuestra Señora de los Dolores.

Un año más tarde, en 1951, la Congregación se hacía cargo del Hogar Saltillo de Portugalete (Vizcaya), institución dependiente inicialmente de la Casa del Salvador de Amurrio. Fue en 1956 cuando se abrieron las Escuelas Profesionales Luis Amigó de Godella (Valencia), retomando, de alguna manera, el propósito inicial del P. Luis Amigó de que los religiosos se dedicasen también a la enseñanza de Artes y Oficios.

Ya en 1961, se erigirían en España las provincias de la Inmaculada y del Sagrado Corazón, que en 1992 se fusionarán en nuestra actual Provincia Luis Amigó. Un año después, la Congregación tomaría posesión de su primera presencia en Alemania, la Parroquia de St. Servatius, en Immendorf. Ya en 1969 se instalarían los religiosos en Bonn y en 1985 llegarían a Gelsenkirchen. Muy cerca de allí, en Gladbeck, comenzó en 2019 una nueva presencia. Y en Polonia, en 2002, se abriría en Lublin el Domostwo Amigonianskie, actualmente gestionado por la Fundación Amigó. En 1965 era erigida la Parroquia Nuestra Madre del Dolor, con sede en la iglesia y los locales del Colegio Fundación Caldeiro de Madrid y tres años más tarde se erigiría en parroquia el templo conventual de Monte Sión en Torrent (Valencia), encomendando a la Congregación esta Parroquia de Nuestra Señora de Monte Sión.

Ya en Burgos, en 1975 se abría el Seminario-Residencia Amigó, que albergó el noviciado y el postulante hasta mediados de los 90. En 1982 se hacían cargo los amigonianos de la Casa de los Muchachos de Torrelavega (Cantabria) y en 1989 lo hacían de la Ciudad de los Muchachos Agarimo de Arteixo (A Coruña).

Fue en 1993 cuando comenzó la presencia amigoniana en Abiyán (Costa de Marfil) y en 2012 llegaron los primeros amigonianos a Calavi (Benín), donde se erigió en 2018 la Comunidad Mártires Amigonianos.

Actualmente, los Amigonianos estamos presentes en 21 países de Europa, África, América y Asia y nuestra Provincia Luis Amigó acoge las comunidades, colegios, centros y parroquias de España, Alemania, Polonia, Costa de Marfil y Benín.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

TERCIARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO, 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, entendiéndolo 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 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 TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO, 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 primer 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 Plan de Igualdad. Tanto la dirección de TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO, 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 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

David Isaac Rivas Urbina.

I Plan de Igualdad DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO.

4

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

3. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Denominación Social:	Terciarios Capuchinos Granja Escuela Luis Amigó
CIF:	R9600054B
Domicilio Social:	CR CASINOS VILLAR, KM 9 46170, VILLAR DEL ARZOBISPO, VALENCIA
Fecha de Constitución:	22/04/1994
Forma jurídica:	Sin Ánimo de Lucro
Página web:	residenciavillar.org
Teléfono:	961646156-686690941

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre:	David Isaac Rivas Urbina
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	3 (2 hombres y 1 mujer) todos de CC. OO
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos:	No dispone de certificados y distintivos de igualdad

ACTIVIDAD	
Objeto Social:	Terciarios Capuchinos Granja Escuela Luis Amigó
CNAE:	8559 otra Educación N.c.o.p.
CONVENIOS DE APLICACIÓN:	Personal de Cocina: Colectivo Estatal de Restauración Colectiva (código de convenio N.º 99100165012016)- VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería – ALEH VI– (Código de convenio núm. 99010365011900). Educadores: II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (código de convenio N.º 99016175011900),

DIMENSIÓN	
Tamaño de la empresa:	MEDIANA
Personas trabajadoras:	50 (28 MUJERES Y 22 HOMBRES)
N.º Centros de trabajo: dirección:	CRTA CASINOS-VILLAR, KM 9. S/N.
Facturación anual (€)	1.592.108,29€

I Plan de Igualdad DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD TERCIARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO.

5

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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 I Plan de Igualdad de TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO 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.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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.

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

Este I Plan de Igualdad ha sido negociado en el seno de la Comisión Negociadora, constituida el 27 de noviembre de 2024, compuesta por la representación de la empresa y por otra, la representación de las personas trabajadoras legalmente constituida.

Por parte de la representación empresarial:

- DAVID ISAAC RIVAS URBINA con DNI ****9673H como DIRECTOR.
- MARÍA GORDO MEDINA con DNI ****5114P como EDUCADORA

Por parte de la representación de la Plantilla:

- AMPARO MARTÍ TORMO con DNI ****0776E quien delega en José Muñoz Novajarque su representación.
- EMILIO REIG LABADIA con DNI ****3091Q, quien delega en José Muñoz Novajarque su representación.
- JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE con DNI ****8244W

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

El I Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla de Empresa, en sus centros de trabajo, y al personal de puesta a disposición, durante el tiempo que dure la prestación de servicios.

Siendo de obligado cumplimiento que las organizaciones que ponen a disposición personal a su vez cumplan con todas las obligaciones legales en materia de igualdad.

El ámbito de aplicación territorial será la provincia de Valencia.

7. Duración y Vigencia del I Plan de Igualdad

La vigencia del I Plan de Igualdad de TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO será por un período de 4 años, que abarcan desde su aprobación y registro hasta su necesaria actualización en 2029. 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 I 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 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 I 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,

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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 I PLAN DE IGUALDAD

El I 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 I 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 I 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 I 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

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

Igualdad, siendo el documento que ha permitido definir y priorizar las medidas del presente I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. En este documento se recoge un resumen de este.

Así mismo la Auditoria 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 abril 2025, 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 TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO, se comprueba que existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres con una feminización del 1,27%, pues el 44 % de su plantilla son hombres y 56% mujeres.

El sector de actividad en el que se engloba TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO es la Prestación de servicios educativos y formativos, especialmente orientados a la juventud en situación de vulnerabilidad.

El promedio de edad de la plantilla es de 39 años, siendo 36 años la media de las mujeres y de los hombres 43.

Hay masculinización en las franjas de edad de 35 a 40 años, 45 a 50 años y de 55 a 60 años. Resto está feminizado.

La diversidad de la plantilla de TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO, 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.

En cuanto a la nacionalidad, el 92% de la plantilla es española. La segunda nacionalidad con una persona es la rumana.

La situación familiar en el IRPF admite tres modalidades:

En la Empresa la situación predominante es la 3 (parejas de hecho con hijos, matrimonios en los que ambos obtienen rentas anuales superiores a los 1.500 euros, etc.) seguida por igual de las Situación 1 (Solteros, viudos, divorciados o separados legalmente que convivan con sus hijos menores de edad o mayores de 18 años incapacitados judicialmente y sometidos a patria potestad prorrogada o rehabilitada. Siempre que los hijos convivan con uno solo de sus progenitores) y 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). Siempre que los hijos convivan con uno solo de sus progenitores.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

Las responsabilidades familiares son un factor determinante en la conciliación familiar, de manera que careciendo de los datos las responsabilidades de cuidado de dependientes es un hecho que hay que tener en cuenta para facilitar medidas de conciliación en caso que se produzcan.

El conocer la distribución de la plantilla por grupo profesional en función del número de hijos/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.

Existe un predominio de la plantilla sin hijos, seguido de los que tienen un hijo, y dos hijos. La distribución por sexo corresponde con la equiparación de la organización. Por agrupación el grupo 2 predominante en la plantilla predominan las mujeres sin hijos.

Si analizamos por puesto, y en función de los que tienen hijos, de acuerdo con las características de la plantilla (predominio de personal educativo) es donde se concentran el mayor número de hijos, seguido de oficiales de seguridad y en el resto existe un reparto con una media de 2 hijos.

Vista la distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal). La agrupación profesional predominante es la 2 donde hay un 57% de mujeres sin llegar a estar feminizado. No obstante, el grupo 1 de puestos de mayor responsabilidad está masculinizado. Desde la perspectiva de segregación horizontal, Hay grupos con alta concentración de un solo sexo: 1 está claramente masculinizado, 4 está completamente feminizado, 2 presenta una mejor distribución de género, aunque también con más mujeres y por último el 3 es el único grupo paritario.

En el análisis por puestos, los puestos feminizados: Cocina: 100 % mujeres. Equipo Educativo: aunque hay más equilibrio, es una ocupación tradicionalmente feminizada. Puestos masculinizados: Mantenimiento: 100 % hombres. Equipo Técnico: mayoría de hombres. Administración tiene paridad, aunque con solo dos personas (muestra muy pequeña).

Analizando los datos de antigüedad se comprueba que la Empresa cuenta con una media de antigüedad de plantilla consolidada de 6,99 años y se puede observar, que la media de antigüedad en hombres es de 9,36 años y la de las mujeres de 5,14 años. En términos generales, y en relación con la antigüedad en la Empresa, la plantilla más homogéneamente tiene antigüedad de 5-10 años, seguida de 1 a 3, más de 15 años, de 3 a 5 años y por último las de 10 a 15 años.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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 TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO la **política de selección y contratación** se realiza con arreglo a los procedimientos y los requisitos definidos por RRHH, prevaleciendo Intentar en el proceso de selección escoger una mujer en igualdad de conocimientos, experiencia y competencias requeridas.

En cuanto al sistema de reclutamiento de personal se utiliza el archivo de los currículums recibidos en el último año. Los perfiles requeridos para cada puesto Se definen por parte de la

I Plan de Igualdad DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO.

12

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

dirección basado en los requisitos que solicita el convenio para cada puesto de trabajo. Los criterios que rigen el proceso se basan en entrevistas individuales estructuradas.

En los procesos de selección de nuevo personal si está previsto que 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.

El proceso de selección se encuentra sistematizado al objeto de asegurar la mayor objetividad. Se realiza la misma entrevista estructurada para cada persona. En la entrevista participa el trabajador/a social y la dirección.

Quienes realizan la selección de candidatos han recibido formación sobre igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes de género. No se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal porque no hay RLPT.

Para publicar las ofertas de empleo se acude a la institución para publicar los puestos de trabajos disponibles. Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles. No existe alusión al sexo de las personas.

La importancia que tiene la entrevista personal es muy alta siendo llevada a cabo por la dirección y el trabajador/a social. El contenido de esta se centra en los estudios la experiencia profesional y movilidad. No se da importancia a cuestiones personales, familiares y a becas y/o subvenciones. El lenguaje y contenido de los formularios de solicitud es neutro. No se utiliza el método de "currículum ciego".

En el año 2024, se produjeron 73 incorporaciones de las cuales 61 fueron hombres y 12 mujeres y cuyas causas se detallan en las siguientes tablas.

Por nivel jerárquico el 4 es el que concentra el mayor número de contrataciones de los nuevos contratados.

En el año 2024, se produjeron 7 bajas definitivas, de los cuales 3 fueron hombres y 4 mujeres. Siendo mayor en el grupo 2. Por puesto el de educador social y de integrador social predominan, pero siendo la muestra muy pequeña no es posible sacar conclusiones.

La plantilla es al 100% propia y se cuenta con personal de puesta disposición a través de una E.T.T.

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

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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 mediante Fundae y de acuerdo con el Plan de formación, no participando la RLPT en la elaboración de dicha priorización de necesidades formativas. Las necesidades de formación se detectan a partir de las necesidades operativas, las demandas de la plantilla y los criterios establecidos por los responsables de departamento. Se informa a todos los trabajadores de la empresa sobre la oferta formativa que pudiera resultarles de interés y se les facilita un formulario para que puedan elegir las que son voluntarias y formular peticiones.

No se está aplicando aún las perspectiva de género en la formación.

No existen criterios de selección para las personas que realizan la formación.

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

La formación que organiza la entidad no obedece a voluntariedad ni a obligatoriedad. Esta se realiza dentro de la jornada laboral. De manera general la formación se ofrece en modalidad mixta. Intentando que la formación siempre que sea posible se realice dentro del horario.

Tienen las trabajadoras las mismas posibilidades de acceder a la formación continua que los trabajadores.

Se ha planificado la formación en materia de igualdad de oportunidades, pero no obligatoria. No se ha recibido formación en sesgos inconscientes y contra el acoso sexual y por razón de sexo, ni acciones formativas específicas en igualdad de género con carácter obligatorio.

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

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

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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.

Los criterios rigen la promoción se basan en la valía del candidato/a y en el sistema de promoción ha primado la antigüedad, formación y evaluación de desempeño. Por antigüedad promocionaron 4 hombres en los últimos 4 años.

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.

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 I 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 los Convenios Colectivos de Aplicación (2). En la Empresa están representados 4 grupos, siendo el 4 el que representa al personal de cocina.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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 organización 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 también 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 I 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 I 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.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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 8 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 6 agrupaciones por valor de puesto donde Agrupaciones feminizadas: 3 y 6, Agrupaciones masculinizadas: 4 y 8 y Agrupaciones Equilibradas: 5 y 7

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. (Punto 1)
- Durante el periodo de referencia 2024, el grupo predominante en la plantilla ha sido el grupo 2 donde el número de MUJERES es de 21. La agrupación 4 esta feminizada. (cocina)
- 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
- Se ha analizado el Convenio colectivo de aplicación sin que se hayan encontrado sesgos de género y uso de lenguaje sexista.
- Por rangos de antigüedad, en TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO, la antigüedad media de la plantilla en la Empresa es de 4 años. Respecto a la distribución de la plantilla de cada género, los hombres superan a las mujeres, siendo para estos de 9,36 años y para ellas de 5,14 años.

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

I Plan de Igualdad DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO.

17

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

referencia a: Nivel jerárquico, Departamento, Grupos profesionales, Puestos de trabajo, Nivel de responsabilidad y Nivel de formación.

- TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO dispone de Registro retributivo, asimismo, incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 2024)
- 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 convenio y por escala atendiendo a la clasificación valor puesto.

En este sentido en TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO 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

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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 2024 comprobamos que estas se ajustan a los convenios colectivos de aplicación.

De acuerdo con los registros retributivo de TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO.

Analizando por convenio de aplicación: **Restauración Colectiva:**

Debido a la feminización de la plantilla y a la presencia de dos agrupaciones feminizadas no es posible realizar un análisis con perspectiva de género.

Analizando por convenio de aplicación: **Empresas de Atención Especializada**

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 9% 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. Todos los grupos (1,2 y 3) cuentan con presencia de ambos sexos. Ninguno presenta brecha superior la 25% a favor de los hombres, sin embargo, el grupo 3 presenta una diferencia a favor de la mujer del grupo de un -23% atribuible y justificada por complementos personales y de puesto.

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 9% ni en equiparadas medianas con un 5%.

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 y la escala 8 (puesto de mayor responsabilidad) con presencia de ambos sexos, presenta diferencia de un 14% atribuible a que el puesto no fue ocupado durante todo el período. 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 -23%

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

atribuible en gran parte a salario base y a complementos personales y de puesto justificados. Lo mismo ocurre en valores equiparados promedios. Analizando según el convenio de aplicación:

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.

- Los datos reflejados en el registro retributivo tomando en cuenta las condiciones particulares del empleado, los conceptos propios del puesto de trabajo y bonificaciones entre otros tipos de retribución, así como, el origen del concepto retributivo y la forma de retribución NO muestran diferencias atribuibles a una discriminación por motivo de género y se encuentran recogidos en el informe Auditoria Retributiva. No se han observado diferencias retributivas apreciables dependiendo el tipo de jornada ni por el tipo de contrato.

- La existencia de alguna diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.

- Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través de los registros salariales con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc.

Las causas de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres van más allá de la cuestión de la igualdad salarial por un trabajo igual. Hay una clara disparidad entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y sus perspectivas profesionales, por lo que debe prestarse especial atención a la transición entre la educación y el mercado laboral.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

Medidas de conciliación y corresponsabilidad

- Las medidas de conciliación y corresponsabilidad se aplican según los Convenios Colectivos de Aplicación, siendo las medidas más frecuentes el disfrute de los permisos retribuidos y reducciones de jornada, disfrutadas solo por mujeres.
- En todo caso las medidas son independientes al género del empleado/a que se acoja a ellas.
- La empresa ha ofrecido las medidas de conciliación y corresponsabilidad por igual y se disfrutan en igualdad de condiciones con el objetivo garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, donde el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal y profesional puedan ser compatibles.

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.
- No existe un proceso de contratación y promoción establecido.
- 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 se aplica 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.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

- ⇒ 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 incluya en el Plan de formación.
- ⇒ 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 Plan de igualdad de 4 años, siendo necesaria su actualización en la mitad de este.

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

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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 TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO se reconocen las necesidades de conciliación de los convenios 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, no obstante, existe flexibilidad para entrada y salida del trabajo, compensación con tiempo libre en caso de alargamiento de jornadas (inferiores a la hora) y para atender necesidades personales y familiares. Se fomenta el uso de nuevas tecnologías de comunicación para mantenerse comunicados e informados.

Se dispone de los datos que indican el disfrute de reducción de jornada por cuidado de menores, aun cuando durante 2024 no se han disfrutado.

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.

La organización no utiliza canales de comunicación para informar a las personas trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por lo que no se incentiva de algún modo el hecho de que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas.

No existen obstáculos en la organización que dificulten, en la práctica, el ejercicio de estos derechos de conciliación (despidos, dificultades en la promoción, falta de sustitución y, en consecuencia, sobrecarga de trabajo para el personal ya contratado, penalizaciones económicas, etc.) ya que el personal es sustituido con contratos de interinidad.

En la práctica, los derechos de conciliación pueden ser disfrutados por ambos y por igual pero solo lo estas disfrutando las mujeres.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

La organización no ha adoptado medidas para potenciar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Los derechos de conciliación que se ejercitan más en la práctica son los permisos retribuidos y la reducción de jornada.

9.5 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El sector de la prestación de servicios educativos y formativos orientados a la juventud en situación de vulnerabilidad presenta una marcada feminización, con una representación femenina del 70 %, según los últimos datos disponibles. Este predominio responde en parte a la continuidad de roles de género tradicionalmente asignados a las mujeres, como el cuidado, la educación y la atención social.

Las mujeres desempeñan un papel clave en este ámbito, no solo como educadoras y formadoras, sino también como referentes y acompañantes socioeducativas, facilitando procesos de inclusión, empoderamiento y desarrollo personal en contextos de alta complejidad. Su implicación suele estar vinculada a una fuerte vocación social, aunque a menudo no se traduce en un reconocimiento equivalente en términos de condiciones laborales, visibilidad o acceso a puestos de responsabilidad.

A pesar de su mayoría numérica, las mujeres en este sector pueden enfrentarse a desafíos como la precariedad laboral, la sobrecarga emocional, y la invisibilidad de su contribución estratégica a los procesos de transformación social. Además, persiste una infrarrepresentación masculina, lo que refuerza la percepción de este ámbito como un “trabajo femenino”, limitando la corresponsabilidad y el equilibrio de género.

Desde una perspectiva de igualdad, resulta esencial valorar, visibilizar y dignificar el papel que desempeñan las mujeres en este sector, promoviendo a su vez una mayor equidad en las oportunidades profesionales, formativas y de liderazgo, y fomentando también la participación de hombres en estos entornos como parte de una transformación más justa e inclusiva. Fuente: "Informe sobre la segregación ocupacional y sectores feminizados en España"¹

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

¹ <https://iseak.eu/publicacion/segregacion-de-genero-en-el-mercado-laboral-causas-y-soluciones>
I Plan de Igualdad DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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 y 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, contrarrestar 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 Organización 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. Se dispone de comités de seguridad y salud.

Se tienen en cuenta los factores ergonómicos e higiénicos a la hora de adaptar el puesto de trabajo a la persona. Se realiza un análisis del desempeño de la accidentabilidad laboral desagregado según gravedad, frecuencia, edad y sexo en la organización.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

Cuentan las personas trabajadoras con condiciones de salud y seguridad en el trabajo óptimas (instalaciones y equipos de protección seguros y necesarios).

Se dispone de informe de siniestralidad emitido por la mutua de accidentes laborales por cada año natural y se recogen en este diagnóstico son los correspondientes a 2024. Quienes ofrecen un análisis pormenorizado de los riesgos asociados a cada puesto, en especial a riesgos asociados a embarazo y lactancia.

En la evaluación de riesgos laborales, si se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia. En la evaluación de riesgos laborales, si se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia.

La organización contempla medidas especiales en caso de tener en plantilla una trabajadora víctima de violencia de género, sin embargo, no cuenta con un protocolo.

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:

- El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo está siendo negociado en el seno de la negociación colectiva del Plan de igualdad.
- 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: 0
- Número de guías, carteles y folletos publicados: 0

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO, dispone un canal de denuncias <https://www.suiteadeplus.com/> 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 mismo garantiza la confidencialidad del proceso.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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 I PLAN DE IGUALDAD

El I 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

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

- 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

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 I 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 I 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 I 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.

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.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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 Auditoria Retributiva.

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/as 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	Nº de grupos/categorías profesionales y puestos de trabajo revisados y modificados Nº de trabajadores/as cuyo grupo o categoría profesional se modifica																			
CRONOGRAMA	2025				2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T				
	M1/M2/M3																			

MEDIDA 11.1.2 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 y entrega a la RLPT y a la Comisión de Igualdad para garantizar que no existe una brecha salarial significativa entre mujeres y hombres.

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

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos más consultora externa															
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	Registro realizado para el período anual anterior															
CRONOGRAMA	2025				2026				2027				2028			
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T

MEDIDA 11.1.3 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. .																
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															
CRONOGRAMA	2025				2026				2027				2028			
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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	Actualizar y revisar la Auditoría Retributiva en función del registro retributivo anual y valoración de puestos de trabajo. 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, profesigramas, etc.)															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Información sobre estructura retributiva Reducción de brechas realizadas Auditoría realizada en 2026 N.º de contratos temporales transformados en indefinidos (desagregados por sexo)															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	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

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

1. Puesta en marcha de las buenas prácticas de selección estandarizado 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.																
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	Creación de manual Revisiones anuales															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1 y M2															

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.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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 I 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.															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1 y M2															

MEDIDA 11.2.3 Ampliar las fuentes de reclutamiento y los canales de comunicación de posibles ofertas para fomentar una mayor paridad en las candidaturas presentadas.																
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															
	2025		2026				2027				2028				2029	

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
CRONOGRAMA	M1															

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/as, correo electrónico corporativo, etc.), y utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.
2. El catálogo elaborado por la Comisión de Igualdad, será difundido a todo el personal a través del portal del empleado.

OBJETIVOS	Garantizar el acceso por igual de mujeres y hombres al empleo Garantizar el acceso al empleo de las mujeres en riesgos 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 público 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, Plan LGTBI y protocolo de atención a víctimas de VG															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de convocatorias anuales Convenios y acuerdos llevados a cabo															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1 y M2															

MEDIDA 11.2.5 Incorporar el I Plan de igualdad como parte de la documentación de acogida de nuevas incorporaciones.

OBJETIVOS	Promover la igualdad de oportunidades y difundir el I Plan de igualdad a todo el personal de la Empresa.
-----------	--

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Integración del I 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 I 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															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1															

MEDIDA 11.2.6 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)															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

11.3 EJE FORMACIÓN

MEDIDAS 11.3.1

1. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del I Plan de igualdad en 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.
4. Dar formación a **toda** la plantilla en Igualdad de oportunidades **con píldoras informativas.**
5. 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.
6. 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.
7. 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)

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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 en selección vs total de formaciones. Porcentaje revisable anualmente 3. Número total de personas trabajadoras formadas/ total de personas trabajadoras. 4. Número de miembros Comisión/ número de miembros formados 5. Peticiones/ total de peticiones realizadas de formación en estas casuísticas 6. Número de personas con estas casuísticas/ número de ellas formadas anualmente 7. N.º de formaciones solicitadas/realizadas al fin de promocionar.															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1	M2				M2				M2				M2		
	M4, M5, M6 y M7															

MEDIDA 11.3.2 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.	
OBJETIVOS	Garantizar la eliminación y todo sesgo inconsciente presente en los procesos de recursos humanos y en la gestión de los equipos por parte de quienes los gestionan.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Formación continua en Sesgos Inconscientes de género a las personas implicadas en los procesos de RRHH y a los responsables de equipos.
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.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N.º de formaciones realizadas y personas por departamento o área implicadas (desagregados por sexo)															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
			M1				M1				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

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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.															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1															

MEDIDA 11.4.2 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 del hotel.															
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	Anual															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
			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																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

OBJETIVOS	Garantizar la transparencia en la información de las estadísticas de plantilla y evolución por puestos del hotel.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Se llevará a cabo seguimiento en la ficha de medida.															
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															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
		M1				M1				M1				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.)															

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Seguimiento anual de la distribución por sexo de la plantilla (causas y medios)															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	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. Actualización del Protocolo prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, y su adecuación con los contenidos establecidos en la legislación vigente (Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI). 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.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1	M2														
	M3															

MEDIDA 11.5.2

1. Elaborar una guía de medidas legales de protección integral contra la violencia de género.
2. Informar a la comisión de seguimiento del I Plan de igualdad del número de casos de mujeres que se encuentran en una situación de VG.

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.															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1															
	M2															

MEDIDA 11.5.3

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

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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.

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	Plan de prevención de Riesgos laborales con perspectiva de género															
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.															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1 y M2															

MEDIDA 11.5.4

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. Informar anualmente a la Comisión de seguimiento del número de denuncias recibidas en materia de acoso, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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.															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1 y M2															

11.6 COMUNICACIÓN

MEDIDA 11.6.1 Difusión interna y externa del I Plan de igualdad de TERCARIOS CAPUCHINOS GRANJA ESCUELA LUIS AMIGO 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)															
	2025		2026				2027				2028				2029	

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
CRONOGRAMA	M1															

MEDIDA 11.6.2 Difusión interna y externa del Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación de género.

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)															
CRONOGRAMA	2025		2026				2027				2028				2029	
	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	Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
-----------	---

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Facilitar la reordenación de los tiempos de trabajo de manera que faciliten al 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	Informe sobre mejoras implantadas, permisos disfrutados, desagregados por sexo															
CRONOGRAMA	2025				2026				2027				2028			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	M1 y M2															

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

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con la participación de representantes elegidos, será la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del I 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.

Por parte de la representación empresarial:

- DAVID ISAAC RIVAS URBINA con DNI ****9673H como DIRECTOR.
- MARÍA GORDO MEDINA con DNI ****5114P como EDUCADORA

Por parte de la representación de la Plantilla:

- AMPARO MARTÍ TORMO con DNI ****0776E quien delega en José Muñoz Novajarque su representación.
- EMILIO REIG LABADIA con DNI ****3091Q, quien delega en José Muñoz Novajarque su representación.
- JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE con DNI ****8244W

Serán funciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del I Plan de Igualdad:

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

- 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 I 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 I PLAN DE IGUALDAD

El Comité de seguimiento se ocupará de:

- Realizar un seguimiento del desarrollo y cumplimiento de las medidas previstas en el I 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 una vez que se constituya la Comisión de seguimiento.

- Elaborar informes de seguimiento del Plan. (anual)

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

Las modificaciones, cambios y/o mejoras, que se decidan realizar en el I 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 I Plan de Igualdad y Resolución de discrepancias (I)

El I 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 I Plan de Igualdad con fecha 18 de junio de 2025

Todos los representantes y participantes de la negociación.

(*) firma digital de los participantes válida para todo el documento (sino rúbrica en todas las páginas)

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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>D Sin iniciar/ Pendiente inicio</i> <i>D En Ejecución</i> <i>D 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>

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

(ii) Procedimiento de modificación del I 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 I 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 I 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.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	

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 inculpidora.

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 producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya, como los establecidos en los convenios de aplicación.

DAVID ISAAC RIVAS URBINA	JOSE MUÑOZ NOVAJARQUE
MARÍA GORDO MEDINA	