

residencia
condedearesti

PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

ELABORADO POR
MURGIBE. CONSULTORIA DE IGUALDAD



Murgibe

Berdintasun Aholkularitza

SUBVENCIONADO POR



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Índice

1. DEFINIENDO EL PLAN DE IGUALDAD.....	3
2.DETERMINACION DE PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD	4
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
4. INFORME DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD (CONCLUSIONES)	6
5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	10
6. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS	19
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	20
8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.....	21
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	21
10. PLAN DE ACCIÓN	23
11. SISTEMA DE INDICADORES.....	30
12. CALENDARIO DE ACCIONES.....	37
12. FIRMAS.....	43

1. DEFINIENDO EL PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad se define como herramienta estratégica destinada a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en una organización a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas. El objetivo principal es conseguir una participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.

El Plan de Igualdad trata de incorporar la mirada de género en el diseño y la planificación de la estrategia de gestión de la organización y debe cumplir algunas premisas:

- Compromiso y liderazgo de la dirección, mantenido en el tiempo de manera activa.
- Participación activa de la comisión de igualdad en su elaboración y seguimiento.
- Participación activa de toda la organización.
- Comunicación interna de las acciones puestas en marcha.
- Comunicación externa a la sociedad.
- Transparencia en la implantación.
- Mejora continua.
- Respeto a la legalidad vigente.

A nivel operativo, el Plan presenta las siguientes características:

- Es factible, apropiado a la naturaleza y a la escala de sus actividades y servicios y asumible por la entidad en términos de recursos económicos y humanos, para el periodo establecido.
- Es compatible, es decir, unas actuaciones no imposibilitarán o reducirán el alcance de otras, sino que están coordinadas y se refuerzan las unas a las otras.
- Contempla un carácter integral, en sintonía con la estrategia global de la organización.
- Es importante que sea significativo: las medidas tienen que ajustarse a las necesidades reales de la entidad e incidir sobre los aspectos más relevantes, sin concentrarse exclusivamente en alguno de ellos, ni tampoco descuidar ninguno.
- Equidad: se trata de garantizar que ningún colectivo quede excluido y que las actuaciones se distribuyan de manera equitativa, atendiendo a las diferencias (esto puede significar actuaciones diferentes para colectivos/ situaciones diferentes).

- Rentabilidad: priorización de las actuaciones que presenten una mejor relación coste/beneficio/impacto.

A este respecto, el II Plan de Igualdad de la Fundación Residencia Conde de Aresti se ha elaborado siguiendo las directrices establecidas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

2.DETERMINACION DE PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Para el correcto desarrollo del II Plan de Igualdad de la Residencia Conde de Aresti se ha generado la figura de la Comisión Negociadora, con 4 personas representantes de la Fundación y 4 de la plantilla.

FUNDACIÓN	PLANTILLA
2 mujeres y 2 hombres	2 mujeres y 2 hombres
– [REDACTED], Financiera – Contable	– [REDACTED], Recepcionista (ELA)
– [REDACTED], Cocinero	– [REDACTED], Gerocultora (ELA)
– [REDACTED], Director de RRHH	– [REDACTED], Gerocultora (CCOO)
– [REDACTED] Administrativa	– [REDACTED], Gerocultor (CCOO)

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL

El Plan y las medidas y contenidos que incluye serán aplicados y tendrán efecto para el conjunto de la plantilla de la Fundación Residencia Conde de Aresti, que consta actualmente de 110 mujeres y 26 hombres.

ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial es el centro de trabajo ubicado en Bruno Mauricio Zabala, 22 48003 Bilbao, en la provincia de Bizkaia.

ÁMBITO TEMPORAL

El desarrollo de las medidas se llevará a cabo de manera plurianual comenzando el 2 de marzo de 2023 y terminando el 2 de marzo de 2027.

4. INFORME DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD (CONCLUSIONES)

Para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, es imperativo legal, además de necesidad operativa, desarrollar un Diagnóstico previo que señale cuál es la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la entidad. Es por ello que Residencia Conde de Aresti ha desarrollado un Diagnóstico el cual sirve como piedra angular para la elaboración y puesta en marcha del presente II Plan de Igualdad.

Las conclusiones obtenidas del mencionado diagnóstico son las siguientes:

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

- La plantilla de Conde de Aresti está feminizada, esto es, la representación de mujeres está por encima del 60%. Este dato está en línea con la realidad del sector de los cuidados.
- En cuanto a la edad, se puede decir que la edad media de ellas es superior a la de ellos, siendo en ambos casos por encima de los 50 años. Si se tiene en cuenta quienes están en las franjas inferiores, la tendencia a la feminización se mantiene.
- En los últimos 4 años ha habido una incorporación importante de plantilla en Conde de Aresti, debido en su mayor parte a la reabsorción de personas de una empresa subcontratada. En todo caso, la realidad es que la plantilla tiene una amplia trayectoria en la entidad.
- Se recogen datos en cuanto a otras realidades de la plantilla, teniendo personas tanto con diversidad funcional como de origen o cultural.
- En lo que se refiere al nivel de estudios, la mayoría de la plantilla tiene estudios de FP o certificado de profesionalidad.

PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN

- Se dispone de un sistema objetivo de contratación de acuerdo a los protocolos de calidad y las personas contratadas reciben un manual de acogida y formación específica del puesto.
- Hasta el momento no han incorporado ningún criterio específico de igualdad en el proceso de contratación.
- Para puestos feminizados reciben candidaturas tanto de mujeres como de hombres, siendo la principal vía la web de la entidad.

- En cuanto a las contrataciones y tipo de jornada, no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres.
- Contemplan contratos de colaboración con distintos centros educativos donde acuden personas en prácticas. Un buen número de personas (tanto mujeres como hombres) pasan a formar parte de la plantilla de la Fundación una vez finalizadas las mismas.
- Al no observar una proporción alta de salidas voluntarias en las proporciones entre mujeres y hombres, puede descartarse la hipótesis de que exista un trato diferencial hacia mujeres u hombres en la organización.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- En cuanto al área de trabajo, la mayor parte de la plantilla está en el área Residencial, estando las mujeres ligeramente sobrerrepresentadas. Además, están en Hostelera, Servicios (donde no hay hombres), Intervención y Sanitaria. Los hombres lo están en Mantenimiento y Recepción (donde no hay mujeres), seguido de Hostelera y Gestión.
- En las categorías profesionales de mayor mando, la representación de ellas es superior, tanto en Dirección como en Responsables de Departamento y Supervisora de Planta. Asimismo, hay una fuerte segregación horizontal donde ellas ocupan puestos tradicionalmente feminizados y ellos masculinizados.

PROCESOS DE FORMACIÓN

- Fundación Conde de Aresti gestiona la formación de manera igualitaria.
- La formación se realiza tanto en horario laboral como fuera del horario, y se permite en ocasiones las adaptaciones horarias.

PROCESOS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Fundación Conde de Aresti ha promocionado a 8 mujeres y 2 hombres en los últimos 4 años, lo cual guarda lógica en una organización con un 80% de mujeres.
- No existe protocolo para promocionar ya que las posibilidades de promoción son muy escasas.

CONDICIONES DE TRABAJO

- En cuanto a las contrataciones y tipo de jornada, no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres.
- La realidad del sector es que existan turnos de trabajo, en este sentido tanto mujeres como hombres están en la misma proporción.
- Se ha detectado necesario adaptar los uniformes teniendo en cuenta que la zona del cuello de los actuales no garantiza la privacidad. No se aprecian aspectos a destacar en cuanto a los vestuarios.

AUDITORÍA RETRIBUTIVAS

Las principales cuestiones encontradas son los siguientes:

- Las diferencias vienen explicadas sobre todo por el número de horas trabajadas y la antigüedad de las personas.
- Sería necesario identificar los puestos de igual valor en la organización mediante un trabajo interno de reflexión.
- Continuar calculando anualmente las brechas salariales de la plantilla, y si ésta es mayor al 25% explicar la diferencia mediante un informe.

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

- La proporción de mujeres y hombres que se han acogido a medidas de conciliación en los últimos 4 años está en línea con su proporción de la entidad.
- Actualmente 2 mujeres están en situación de reducción de jornada por cuidados.
- No se deniega ninguna solicitud y se adaptan a las necesidades de conciliación del personal.
- No se dispone de un plan de conciliación basado en un diagnóstico de necesidades.
- No se recogen datos de la realidad de cuidado de las personas trabajadoras.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- La situación de infrarrepresentación femenina en Residencia Conde de Aresti, forma parte del análisis transversal del presente informe.

RETRIBUCIONES

- Continuar calculando anualmente las brechas salariales de la plantilla, y si ésta es mayor al 25% explicar la diferencia mediante un informe.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Fundación Conde de Aresti ha realizado acciones específicas para la prevención y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA

- Se han recogido numerosos intentos de usar un lenguaje inclusivo.
- El uso inclusivo del lenguaje y las imágenes es mejorable.
- No se visibiliza la igualdad en la web o documentación de referencia.

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La retribución económica es sin duda uno de los indicadores que más complicación suele presentar para su análisis. La *brecha salarial de género* es un indicador más de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en la sociedad en general.

La brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, afectan principalmente a las mujeres y que se relacionan con (extraído de *Brecha salarial: causas e indicadores. Emakunde. 2012*):

- ✓ Una valoración social y económica MENOR del trabajo realizado por las mujeres.
- ✓ Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo (segregación laboral): las mujeres se incorporan más tarde a determinados sectores y niveles, tienen menor presencia de puestos de responsabilidad, tienen condiciones laborales diferentes en base a sus necesidades de conciliación, etc.
- ✓ El hecho de que cuando las mujeres se incorporan al empleo remunerado no se reparten de forma equitativa las responsabilidades familiares entre ellas y ellos, manteniéndose su asignación a las mujeres.
- ✓ Aspectos de tipo cultural, puesto que la cultura organizacional vigente en la actualidad todavía se fundamenta en la dedicación total, en el presentismo, en la prioridad del puesto de trabajo ante cualquier otra faceta de la vida, lo cual está ligado directamente con la promoción y desarrollo profesional.
- ✓ Nuevos modelos de organización de los tiempos de trabajo y descanso, donde se pone de manifiesto el valor del tiempo propio y personal y por tanto se renuncia de una manera voluntaria a las posibilidades de mayores responsabilidades, mayores retribuciones.

Todo esto hace que las causas de la brecha salarial sean complejas a la par de variadas y por tanto las estrategias que se pongan en marcha para su eliminación serán también diversas. Dichas estrategias deben partir de un enfoque que actúe en distintos niveles: discriminación directa, sobre los criterios de valoración de las ocupaciones, las desigualdades del mercado y los estereotipos de género, especialmente en lo relacionado con la conciliación y la corresponsabilidad, la cultura organizacional, etc.

Por tanto, en este apartado del diagnóstico el análisis se centra en el cálculo de la brecha salarial de género, definida como “la diferencia de las ganancias medias de hombres y mujeres expresadas en porcentaje de la ganancia media de los hombres”. Siguiendo las recomendaciones de Gobierno Vasco a través de Emakunde, este cálculo se realizará en base a la ganancia media anual.

Para el análisis de esta brecha en CONDE DE ARESTI se ha tomado como “retribución normalizada” el salario medio del último año (2021) para cada puesto y sexo, incluyendo salario y variables y teniendo en cuenta a las personas con un trabajo de más de 100 días.

Por otra parte, cabe reseñar que la Ley¹ señala que se considera una brecha a analizar y tomar medidas, cuando la misma es superior al 25%. No obstante, cualquier desequilibrio que se observe en este análisis es susceptible de revisión y conveniente, ya que existen herramientas específicas para la elaboración de diagnósticos sobre la brecha salarial en las organizaciones, lo cual daría unos resultados detallados y unas acciones de mejora concretas.

IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD ANALIZADA

- Denominación social de la entidad: Fundación Vizcaína de Caridad Residencia Conde de Aresti
- Fecha de inicio y fin de la auditoría: 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.
- Alcance temporal de la auditoría: La presente auditoría tiene la misma vigencia temporal que el Plan para la Igualdad de Conde de Aresti (2023-2027)

¹ [Artículo 2.7. 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.](#)

- Plantilla de Conde de Aresti contemplada en este análisis:

A la fecha de realización de este informe, (31 DE DICIEMBRE DE 2021) la plantilla de Fundación Conde de Aresti está compuesta por un total de 136 personas, de las cuales 111 son mujeres y 25 hombres.

Distribución de la plantilla según categoría profesional (número absoluto)

CATEGORÍA	Mujeres	Hombres
DIRECTORA	1	0
RESPONSABLES DEPARTAMENTO	4	2
SUPERVISOR-A / JEFE-A PLANTA	3	1
PSICOLOGA	2	0
TRABAJADORA SOCIAL	1	0
TASOC	1	0
PERSONAL ENFERMERÍA (ATS/DUE)	7	1
FISIOTERAPEUTA	1	0
GEROCULTOR-A	61	6
GEROCULTOR-A NOCHE	4	1
COCINERO-A	3	2
PINCHE DE COCINA	13	6
PORTERO-A	1	5
OFICIAL MANTENIMIENTO	0	1
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1	0
PELUQUERA	1	0
LIMPIADORA/LAVANDERA	6	0
TOTAL	111	25



DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

Como punto de partida se hace el cálculo de la situación general en la entidad. En este sentido, se aprecia que la ganancia media de las mujeres está por debajo de la de los hombres, produciéndose una brecha de partida de 19%.

Se ha realizado el análisis de la brecha atendiendo a las categorías profesionales teniendo en cuenta tanto el salario efectivamente percibido y el ajustado y, en segundo lugar, de los distintos complementos, pluses o variables de lo que dispone la fundación. También señalar que, para poder realizar el cálculo, se debe tener información de ambos sexos, por lo que en las categorías que se exponen a continuación no se puede realizar el cálculo:

- Dirección
- Psicóloga
- Trabajadora Social
- TASOC
- Fisioterapeuta
- Oficial-a Administrativo-a
- Oficial Mantenimiento
- Limpiadora / Lavandera
- Peluquera

Por último, es necesario señalar que en el año 2005 en la Fundación se produjo un cambio sustancial de condiciones motivado por un cambio de Convenio. La Fundación se regía por el Convenio de Oficinas y Despachos y pasa a regirse por el Convenio de Residencias de tercera Edad de Bizkaia. Fruto de estos cambios se realizaron una serie de pactos personales los cuales están recogidos en el Plus de CBP.

Posteriormente, en el año 2020. se produce una subrogación de la plantilla que trabajaba en la Residencia con la empresa subcontratada Impacto y de dicha subrogación, nace el Plus CBPI. (que recoge las diferencias salariales del personal de Impacto, empresa subrogada, con las del convenio de Residencias de la tercera edad de Bizkaia).

a) PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL APARTADO

En un primer análisis se refleja que hay determinadas categorías profesionales donde la situación es desfavorable para uno de los sexos teniendo en cuenta las distancias con la media.

Asimismo, en cuanto a los datos, la distancia negativa muestra una situación favorable a las mujeres, y la positiva favorable a los hombres.

En todo caso realizando un análisis global de todas las categorías, podemos realizar la siguiente lectura:

- En lo que se refiere al personal SUPERVISOR, la mayor diferencia se produce en la percepción de Plus de Especial Dedicación, Plus Festivo, Plus NCN donde las cuantías son superiores para ellas. Además, ellas perciben el Plus CBP y Plus Personal que el hombre no percibe. La explicación es que dos de ellas tienen una antigüedad mucho mayor y proceden del cambio de convenio antes mencionado. No se encuentran diferencias en cuanto a la antigüedad o titulación entre unas y otros, de hecho, la brecha se mantiene en la media y la mediana y en ambos tipos de análisis (salario efectivamente percibido y salario/hora).
- Entre el personal GEROCULTOR, aunque se produce una brecha del 49% a favor de los hombres cuando se considera la retribución anual bruta, ésta se reduce considerablemente en la mediana a un 23%. Asimismo, la distancia se reduce aún más cuando se considera el coste hora, llegando a obtener una diferencia en la mediana del 13%, por lo que se puede concluir que las diferencias vienen marcadas sobre todo por el precio hora y porque vienen de un convenio anterior.
- Al igual que en el caso anterior, el personal GEROCULTOR NOCHE, parte de una diferencia del 29% en la media, y del 18% en la mediana. Esta diferencia se reduce significativamente si se considera la mediana en el coste/hora, ya que la distancia marca una brecha del 6%. En este caso también se explica la distancia por el número de horas trabajadas.

- En cuanto al personal de ENFERMERÍA (ATS/DUE), el hombre tiene un salario base muy inferior a sus compañeras, ya que estuvo de baja casi todo el año. De hecho, cuando se analiza el salario hora, esta brecha desaparece completamente.
- En el caso de quienes están en el puesto de PINCHE DE COCINA, mientras existe una brecha que roza el 25% a favor de las mujeres cuando se tiene en cuenta el salario realmente percibido, ésta desaparece en el ajustado, por lo que se podría decir que la distancia está explicada por el número de horas trabajadas.
- En el puesto de COCINERO/A, ocurre algo similar, y es que existe brecha cuando se tiene en cuenta el número de horas trabajadas, esto es, ellas cobran más por el mismo número de horas trabajadas. La diferencia por tanto viene dada por los pluses y la antigüedad. Una de las mujeres tiene una antigüedad superior al resto, y además ellas perciben en mayor medida Plus productividad, CBP y Plus NCN.
- Por último, en el caso de quienes están como PORTEROS o PORTERAS, la distancia aparece cuando se tiene en cuenta el salario totalmente percibido, y aumenta con el ajustado. Esta diferencia viene dada por la percepción de distintos pluses por parte de ellos, como el CBP, NCN, Disponibilidad, Plus VNO, Nocturnidad y Antigüedad. Todos ellos justificados por la antigüedad; además hay que tener en cuenta que la recepción en turno de noche solamente la realizan hombres, con lo cual sólo ellos perciben el plus de Nocturnidad.

b) CUESTIONES A TRABAJAR EN FUNDACIÓN CONDE DE ARESTI.

Las principales cuestiones encontradas son los siguientes:

- a) Las diferencias vienen explicadas sobre todo por el número de horas trabajadas y la antigüedad de las personas.
- b) Sería necesario identificar los puestos de igual valor en la organización mediante un trabajo interno de reflexión haciendo uso de la herramienta creada por el Ministerio de Igualdad.
- c) Continuar calculando anualmente las brechas salariales de la plantilla, y si ésta es mayor al 25% explicar la diferencia mediante un informe.

El Plan de actuación abordará los aspectos señalados anteriormente y se concretará en el siguiente punto.

PLAN DE ACTUACIÓN

Las líneas de trabajo para reducir la brecha salarial en Conde de Aresti son las siguientes:

MEDIDA 1. MEJORAR Y VIGILAR LA INFORMACIÓN

- **Descripción de la medida.**
Recoger la información sobre retribuciones de la plantilla en cuanto a la retribución total y la ajustada (según horas trabajadas).
- **Qué objetivo persigue.**
Mejorar la recogida de información y la realidad de nuestra plantilla en cuanto a las distancias que se pueden producir en la retribución.
- **Cómo se va a ejecutar.**
Diseñar el Registro Retributivo de Conde de Aresti y mejorar la información anualmente.
- **A quién va dirigida.**
Recursos Humanos
- **Quién es responsable de su implementación y de su seguimiento.**
Departamento de Recursos Humanos
- **Cuando se va a desarrollar.** Anualmente
- **Qué recursos se necesitan para su implantación y cuantificación de los mismos.**
Personal propio y ajeno (Consultora externa).
- **Los indicadores que permitan realizar el seguimiento de su implantación y evaluar los resultados.**
 - Se recogen los datos de medias y medianas según categoría profesional, nivel de mando e identificación de puestos de igual valor.

MEDIDA 2. IDENTIFICAR LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR EN FUNDACIÓN CONDE DE ARESTI.

□ Descripción de la medida.

Trabajar internamente la detección de puestos de igual valor.

□ Qué objetivo persigue.

Identificar los puestos de igual valor en base a los factores como: las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se realizan.

□ Cómo se va a ejecutar.

A través de un grupo de trabajo interno, y siguiendo las instrucciones aportadas por el Ministerio, identificar los puestos de igual valor en la entidad.

□ A quién va dirigida.

Recursos Humanos y Representación sindical.

□ Quién es responsable de su implementación y de su seguimiento.

Departamento de Recursos Humanos

□ Cuando se va a desarrollar. 2023-2024

□ Qué recursos se necesitan para su implantación y cuantificación de los mismos.

Personal propio

□ Los indicadores que permitan realizar el seguimiento de su implantación y evaluar los resultados.

- Se identifican los puestos de igual valor en la entidad.

MEDIDA 3. ELIMINAR LA BRECHA EXISTENTE EN CADA CATEGORÍA PROFESIONAL O EN PUESTOS DE IGUAL VALOR.

- **Descripción de la medida.**
Analizar las distancias por cada categoría profesional y los puestos de igual valor.
- **Qué objetivo persigue.**
Analizar los motivos de la distancia en determinados puestos (por encima del 25%) y ajustar los mismos en caso de no existir una causa justificada.
- **Cómo se va a ejecutar.**
A través del análisis del Registro Retributivo vigilar que la brecha no supere el 25%. En el caso de que eso se produzca, emitir el informe correspondiente justificando en su caso esta diferencia y las medidas que la entidad incluirá para trabajarlas.
- **A quién va dirigida.**
Recursos Humanos
- **Quién es responsable de su implementación y de su seguimiento.**
Departamento de Recursos Humanos
- **Cuando se va a desarrollar.** Anualmente
- **Qué recursos se necesitan para su implantación y cuantificación de los mismos.**
Consultora externa, personal propio
- **Los indicadores que permitan realizar el seguimiento de su implantación y evaluar los resultados.**
 - Brecha 0% en cada categoría profesional o en puestos de igual valor.

6. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

El objetivo prioritario del II Plan de Igualdad de la Fundación Residencia Conde de Aresti es el de avanzar por garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la plantilla de la entidad. Este objetivo general se articula en base a los siguientes objetivos específicos:

- Mostrar el compromiso con la igualdad de la Fundación compartiendo con los grupos de interés y el entorno, su gestión desde valores de igualdad.
- Garantizar los recursos necesarios para la igualdad.
- Asegurar el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas en la organización.
- Garantizar que la gestión del personal tenga incorporada el enfoque de género y promueva el equilibrio de mujeres y hombres en la organización.
- Facilitar la mejora en la gestión de los tiempos de trabajo, descanso y corresponsabilidad familiar.
- Garantizar el Principio de Igualdad Retributiva.
- Abordar la salud laboral, la prevención de riesgos laborales y la violencia contra las mujeres desde el enfoque de género.
- Mostrar un compromiso y tolerancia 0 hacia la Violencia Machista.

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Los aspectos que se presentan a continuación son imprescindibles para que el segundo Plan de Igualdad de la Residencia Conde de Aresti pueda ejecutarse dentro de un marco de flexibilidad y adaptación a las diferentes situaciones que la propia organización experimente a lo largo de los próximos años.

De ahí que, tras la realización del Diagnóstico y el Plan, se recomiende el mantenimiento de una serie de estructuras y recursos que aseguren la ejecución e implementación de las acciones propuestas.

Recursos económicos

Para la ejecución de este Plan será necesario destinar recursos económicos que se podrán tener presentes en los presupuestos anuales de la organización o que se podrán solicitar a otras entidades u otras fuentes de financiación.

Programa de trabajo, seguimiento y herramientas para su evaluación

Con respecto al seguimiento del Plan, está prevista la utilización de herramientas específicas para la implementación de Planes para la Igualdad. Igualmente, se adaptarán las que ya existen como propias de gestión de la entidad al enfoque de género. Se desarrollarán:

- Planes anuales de gestión del Plan para la Igualdad en el primer trimestre del año, en los que se establecerá:
 - Una planificación con objetivos y acciones para dicho año.
 - Mecanismos de seguimiento.
 - Indicadores de evaluación.
 - Presupuesto.
- Se realizará un informe anual que muestre el grado de cumplimiento del Plan y su impacto.

8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Una de las estructuras que hay que mantener es el equipo de impulso que se ha creado para la realización de este proyecto. Esta estructura tendrá un carácter permanente, pero con posible rotación de las personas que la componen. Este equipo de impulso tiene como objetivo la puesta en marcha, coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan para la Igualdad.

Se trabajará con planes operativos anuales incorporados en los Planes de gestión de la Fundación y sus objetivos y resultados también se incluirán en los diferentes planes, informes y memorias que realice. Estas estructuras se reunirán periódicamente para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

La Comisión Negociadora será la encargada de llevar a cabo las evaluaciones anuales, en las que se observarán el grado de cumplimiento del Plan y la adecuación de las medidas propuestas a la realidad de la entidad. En función a dicha evaluación, será la Comisión Negociadora la encargada de proponer y desarrollar modificaciones dentro del Plan de Igualdad, con el objetivo de adecuar dichas acciones y así poder continuar trabajando a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Residencia Conde de Aresti.

Si por alguna razón la situación de la fundación cambiara drásticamente a lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora podrá modificar de manera parcial o total el contenido del presente Plan de Igualdad, de nuevo, con el objetivo de adecuarlo y así poder continuar trabajando a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Fundación.

Con ello, la Comisión Negociadora tendrá que tener presentes las nuevas normativas en relación a Planes de Igualdad que puedan ir publicándose, para así poder adecuar el Plan a la legalidad vigente en cada momento.

Por último, será también la Comisión Negociadora la encargada de llevar a cabo una evaluación final del Plan, que pueda facilitar el desarrollo de un nuevo diagnóstico, con el objetivo de elaborar un tercer Plan de Igualdad de la entidad, a partir de la finalización del periodo de vigencia del presente Plan.

10. PLAN DE ACCIÓN

Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Fundación Residencia Conde de Aresti se estructura en 3 programas, 9 objetivos y 35 acciones.

A continuación, se presenta el II Plan de Igualdad para los años 2023 - 2027, alineado con la Agenda 2030 de la de Naciones Unidas. Estos objetivos constan como 17 retos cuyo fin es erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas del mundo sin distinción gocen de paz y prosperidad.

Este plan está alineado en concreto con los siguientes objetivos: 3 - Salud y Bienestar; 5 - Igualdad de Género; 8- Trabajo decente y Crecimiento Económico; 10 - Reducción de las desigualdades; 17 – Alianzas.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



PROGRAMA	LINEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES
LA CULTURA EN LÍNEA CON LA IGUALDAD	<p>OBJETIVO 1. Hacer visible el compromiso de la Fundación con la igualdad.</p> <p>OBJETIVO 2. Mantener una estructura de impulso y coordinación del Plan de Igualdad.</p> <p>OBJETIVO 3. Contribuir a mejorar la Igualdad de mujeres y hombres en los grupos de interés de la Residencia Conde de Aresti.</p> <p>OBJETIVO 4. Garantizar un espacio libre de violencia machista en la Fundación Residencia Conde de Aresti.</p>	16
GESTION DEL EQUIPO CONDE DE ARESTI	<p>OBJETIVO 5. Asegurar la igualdad en los procesos de contratación y selección.</p> <p>OBJETIVO 6: Garantizar que las medidas de conciliación responden a las necesidades de la plantilla.</p> <p>OBJETIVO 7: Garantizar el principio de igualdad retributiva</p> <p>OBJETIVO 8: Mejorar la salud laboral del personal desde el enfoque de género.</p>	17
DOTANDO DE VALOR SOCIAL AL SECTOR DE LOS CUIDADOS	<p>OBJETIVO 9. Valorar el cuidado.</p>	2
Total		35



PROGRAMA 1

LA CULTURA EN LÍNEA CON LA IGUALDAD

OBJETIVO 1. Hacer visible el compromiso de la Fundación con la igualdad.

ACCIONES:

1. Comunicar a toda la plantilla la implantación del Plan de Igualdad.
2. Desarrollar un documento de Política de Igualdad de la Fundación en el que se muestren el compromiso y las acciones llevadas a cabo a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
3. Incorporar este documento en los elementos de difusión de la Fundación (por ejemplo, página web).
4. Solicitar el reconocimiento de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades por parte del Gobierno Vasco-EMAKUNDE.
5. Participar en Foros y Redes con otras entidades o Instituciones sobre igualdad de género facilitando la información a toda la plantilla.
6. Revisar el uso del lenguaje e imágenes utilizadas en la documentación interna y externa y corregir cuando sea necesario (por ejemplo: cartas, firmas etc.).
7. Impulsar acciones de sensibilización en materia de igualdad en fechas clave (22 de febrero contra la brecha salarial, 8 de Marzo día de la mujer, 25 Noviembre día Internacional de Lucha contra la Violencia contra las Mujeres).

OBJETIVO 2. Mantener una estructura de impulso y coordinación del Plan de Igualdad.

ACCIONES:

8. Mantener el equipo de impulso para la implementación del Plan de Igualdad, favoreciendo su rotación.
9. Destinar e identificar un presupuesto anual para la puesta en marcha e implementación del Plan de Igualdad.
10. Elaborar un plan de trabajo anual para el desarrollo del Plan de Igualdad.
11. Realizar el seguimiento y evaluación anual del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 3. Contribuir a mejorar la Igualdad de mujeres y hombres en los grupos de interés de la Residencia Conde de Aresti.

ACCIONES:

12. Incorporar cláusulas de igualdad en la contratación de distintos servicios.

OBJETIVO 4. Garantizar un espacio libre de violencia machista en la Residencia Conde de Aresti.

ACCIONES:

13. Formar al equipo encargado de gestionar el Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de sexo en la Fundación.
14. Sensibilizar a la plantilla sobre los distintos tipos de acoso existentes.
15. Informar a la plantilla sobre el Protocolo que existe y en su caso detallando las personas referentes para ello.
16. Elaborar una memoria anual sobre el seguimiento del Protocolo y presentarla a la comisión de igualdad.

  	PROGRAMA 2
GESTIÓN DEL EQUIPO CONDE DE ARESTI	

OBJETIVO 5. Asegurar la igualdad en los procesos de contratación y selección.

ACCIONES:

17. Garantizar el lenguaje inclusivo en los anuncios de puestos y vacantes.
18. Realizar formación en materia de igualdad de mujeres y hombres dirigida a aquellas personas encargadas de la selección, contratación y gestión de personal.
19. Disponer de un registro de candidaturas presentadas a la empresa recogiendo variables como sexo, edad, categoría profesional.
20. En el proceso de selección, realizar acciones positivas asegurando la representatividad de ambos sexos (por categoría y departamento) en por lo menos un 40%.
21. Cubrir las vacantes que se puedan producir conforme a lo dispuesto en el art. 15 Convenio Colectivo del sector Centros de la Tercera Edad de Bizkaia, *“las demás vacantes o nuevas plazas que se produzcan serán previamente ofertadas al personal de la plantilla, y cubiertas con*

carácter preferencial por el personal de las categorías inferiores del mismo grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en la empresa.

Si estos puestos no fueran cubiertos por el personal fijo a tiempo completo de plantilla, o por su modificación se produjeran otros, tendrá preferencia el personal a tiempo parcial, o con contrato temporal, todos ellos si reúnen idoneidad.....”

OBJETIVO 6: Garantizar que las medidas de conciliación responden a las necesidades de la plantilla.

ACCIONES:

22. Realizar y analizar anualmente el uso de medidas de conciliación desagregadas según sexo.
23. Elaborar un catálogo de medidas de conciliación para informar y difundir a toda la plantilla.

OBJETIVO 7: Garantizar el principio de igualdad retributiva.

ACCIONES:


24. Se elaborará anualmente un registro retributivo con el contenido íntegro según lo establecido en el art. 5 del RD 902/2020.
25. Establecer como medida de análisis a intervenir, la brecha salarial del 25%.
26. Identificar los puestos de igual valor en Conde de Aresti.

OBJETIVO 8: Mejorar la salud laboral del personal desde el enfoque de género.

ACCIONES:

27. Identificación de riesgos y peligros del puesto de trabajo en función de las características físicas y fisiológicas de las personas (atendiendo también a la diversidad/discapacidades) y desde el enfoque de género.
28. Analizar el absentismo de la plantilla con perspectiva de género.

29. Informar a la Comisión de Igualdad sobre la siniestralidad profesional según sexo.
30. Adaptar las zonas de descanso a mujeres embarazadas.
31. Revisar los uniformes de la plantilla (sobre todo el de las mujeres).
32. Velar por la seguridad de la plantilla de Conde de Aresti (asegurando que vayan de 2 en 2 a las actividades diarias fuera de la Residencia)
33. Elaborar un mapa de puntos inseguros.

	<p>PROGRAMA 3</p> <p>DOTANDO DE VALOR SOCIAL AL SECTOR DE LOS CUIDADOS</p>
---	--

OBJETIVO 9. Valorar el cuidado.

ACCIONES:

34. Mantener su oferta de servicios teniendo en cuenta la calidad de vida de las personas usuarias, de sus familias y la plantilla.
35. Realizar sesiones de formación sobre “cuidar a quien cuida” con enfoque de género.

11. SISTEMA DE INDICADORES

Tras el consenso de los objetivos y las actuaciones entre quienes componen la Comisión Negociadora se elabora un listado de indicadores de proceso, de resultado y de impacto que permitirán llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del plan. Aquí se apuntan algunos indicadores genéricos que servirán para ir midiendo anualmente la implementación.

ACCIONES PROGRAMA 1	INDICADORES
1. Comunicar a toda la plantilla la implantación del Plan de Igualdad.	– Nº de mujeres y hombres que reciben la información. – Se comunica a la plantilla la existencia del Plan (si/no).
2. Desarrollar un documento de Política de Igualdad de la Fundación en el que se muestren el compromiso y las acciones llevadas a cabo a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.	– Documento elaborado (si/no)
3. Incorporar este documento en los elementos de difusión de la Fundación (por ejemplo página web).	– Documentos incorporados y soportes
4. Solicitar el reconocimiento de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades por parte del Gobierno Vasco-EMAKUNDE.	– Reconocimiento solicitado (si/no)

5. Participar en Foros y Redes con otras entidades o Instituciones sobre igualdad de género facilitando la información a toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> – N° de Foros en los que se participa. – N° de mujeres y hombres que acuden a los mismos en nombre de la Fundación
6. Revisar el uso del lenguaje e imágenes utilizadas en la documentación interna y corregir cuando sea necesario (por ejemplo: cartas, firmas etc.).	<ul style="list-style-type: none"> – N° de documentación interna revisada – N° de documentación interna con uso de lenguaje inclusivo
7. Impulsar acciones de sensibilización en materia de igualdad en fechas clave (22 de Febrero contra la brecha salarial, 8 de Marzo día de la mujer, 25 Noviembre día Internacional de Lucha contra la Violencia contra las Mujeres).	<ul style="list-style-type: none"> – N° de acciones realizadas anualmente – N° de elementos de divulgación contemplados.
8. Mantener el equipo de impulso para la implementación del Plan de Igualdad, favoreciendo su rotación.	<ul style="list-style-type: none"> – N° de personas que forman parte del equipo según sexo – % de mujeres y hombres
9. Destinar e identificar un presupuesto anual para la puesta en marcha e implementación del Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> – Presupuesto anual invertido en el Plan para la Igualdad: horas del equipo, material, etc.
10. Elaborar un plan de trabajo anual para el desarrollo del Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> – Plan de trabajo anual elaborado (si/no)
11. Realizar el seguimiento y evaluación anual del Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> – Seguimiento intermedio y final del Plan de Igualdad realizado (si/no)

12. Incorporar cláusulas de igualdad en la contratación de distintos servicios.	<ul style="list-style-type: none"> – N° de contratos de servicios en los que se incorporan cláusulas de igualdad en los servicios de Conde de Aresti
13. Formar al equipo encargado de gestionar el Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de sexo en la Fundación.	<ul style="list-style-type: none"> – N° de personas formadas según sexo. – N° de horas de formación.
14. Sensibilizar a la plantilla sobre los distintos tipos de acoso existentes.	<ul style="list-style-type: none"> – N° de acciones de sensibilización realizadas anualmente – N° de mujeres y hombres beneficiarias de estas acciones.
15. Informar a la plantilla sobre el Protocolo que existe y en su caso detallando las personas referentes para ello.	<ul style="list-style-type: none"> – Se informa a la plantilla la existencia del protocolo (si/no) – y sus personas referentes (si/no)
16. Elaborar una memoria anual sobre el seguimiento del Protocolo y presentarla a la comisión de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> – Se elabora una memoria anual del Protocolo(si/no). – N° de denuncias recogidas anualmente – Se presenta a la Comisión de Igualdad (si/no)
ACCIONES PROGRAMA 2	INDICADORES
17. Garantizar el lenguaje inclusivo en los anuncios de puestos y vacantes.	<ul style="list-style-type: none"> – % de anuncios de vacantes o anuncios de procesos de selección en los que asegura el lenguaje inclusivo.

<p>18. Realizar formación en materia de igualdad de mujeres y hombres dirigida a aquellas personas encargadas de la selección, contratación y gestión de personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Formación realizada (si/no) – N° de personas participantes según sexo y departamento.
<p>19. Disponer de un registro de candidaturas presentadas a la empresa recogiendo variables como sexo, edad, categoría profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Registro creado (si/no) – Información anual recogida de las candidaturas según sexo, edad y categoría profesional.
<p>20. En el proceso de selección, realizar acciones positivas asegurando la representatividad de ambos sexos (por categoría y departamento) en por lo menos un 40%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – N° de Incorporaciones donde se haya contemplado las acciones positivas. – N° de mujeres y hombres contratados según departamento y categoría profesional.
<p>21. Cubrir las vacantes que se puedan producir conforme a lo dispuesto en el art. 15 Convenio Colectivo del sector Centros de la Tercera Edad de Bizkaia <i>las demás vacantes o nuevas plazas que se produzcan serán previamente ofertadas al personal de la plantilla, y cubiertas con carácter preferencial por el personal de las categorías inferiores del mismo grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en la empresa. Si estos puestos no fueran cubiertos por el personal fijo a tiempo completo de plantilla, o por su modificación se produjeran otros, tendrá preferencia el personal a tiempo parcial, o con contrato temporal, todos ellos si reúnen idoneidad.....</i>”. Extendiendo esta prioridad a los trabajadores de la misma categoría con jornadas parciales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – N° de vacantes producidas – N° de ampliaciones de Jornada – N° de contratos a tiempo completo nuevos

<p>22. Realizar y analizar anualmente el uso de medidas de conciliación desagregadas según sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres y hombres que se acogen a medidas de conciliación según sexo, categoría, etc.
<p>23. Elaborar un catálogo de medidas de conciliación para informar y difundir a toda la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Catálogo elaborado (si/no) - Se informa a la plantilla de la existencia del catálogo (si/no)
<p>24. Se elaborará de manera anual un registro retributivo, con el contenido íntegro según lo establecido en el art. 5 del RD 902/2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Registro retribuido elaborado (si/no) - y entregado a la RLT (si/no)
<p>25. Establecer como medida de análisis a intervenir, la brecha salarial del 25%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar anualmente con el registro retributivo si existe una brecha salarial igual o superior 25% y en su caso, adoptar medidas correctoras.
<p>26. Identificar los puestos de igual valor en Conde de Aresti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se identifican los puestos de igual valor en Conde de Aresti. - Nº de agrupaciones realizadas
<p>27. Identificación de riesgos y peligros del puesto de trabajo en función de las características físicas y fisiológicas de las personas (atendiendo también a la diversidad/discapacidades) y desde el enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se identifican los riesgos y peligros del puesto de trabajo en función de las características físicas y fisiológicas de las personas atendiendo también a la diversidad/discapacidades) y desde el enfoque de género. (si/no)

28. Analizar el absentismo de la plantilla con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza un registro de absentismo según motivo y sexo.(si/no)
29. Informar a la Comisión de Igualdad sobre la siniestralidad profesional según sexo.	<ul style="list-style-type: none"> - N° de casos según sexo y motivo de siniestro.
30. Adaptar las zonas de descanso a mujeres embarazadas.	<ul style="list-style-type: none"> - Zonas de descanso adaptadas (si/no) - N° de zonas de descanso adaptadas
31. Revisar los uniformes de la plantilla (sobre todo el de las mujeres).	<ul style="list-style-type: none"> - Los uniformes se revisan (si/no) - Aspectos en los que se mejoran
32. Velar por la seguridad de la plantilla de Conde de Aresti (asegurando que vayan de 2 en 2 a las actividades diarias fuera de la Residencia)	<ul style="list-style-type: none"> - Se vela por la seguridad de la plantilla de Conde de Aresti (asegurando que vayan de 2 en 2 a las actividades diarias fuera de la Residencia). (si/no)
33. Elaborar un mapa de puntos inseguros.	<ul style="list-style-type: none"> - mapa de puntos inseguros de la residencia. - % de participación de mujeres y hombres en el proceso (de plantilla). - Puntos detectados y mejoras contempladas.
ACCIONES PROGRAMA 3	INDICADORES
34. Mantener su oferta de servicios teniendo en cuenta la calidad de vida de las personas usuarias, de sus familias y la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> - Se mantiene la oferta de servicios teniendo en cuenta la calidad de vida de las personas usuarias, de sus familias y la plantilla.(si/no) - Auditoria de calidad realizada (si/no)

	<ul style="list-style-type: none"> - N° de desviaciones o no conformidades contempladas en la auditoría
<p>35. Realizar sesiones de formación sobre “cuidar a quien cuida” con enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N° de sesiones formativas realizadas sobre “cuidar a quien cuida” con enfoque de género. - N° de mujeres y hombres que acuden a la formación.

12. CALENDARIO DE ACCIONES

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

El calendario de acciones determinará qué medidas se van a poner en marcha según los años de vigencia del plan, qué recursos serán necesarios y quienes van a ser responsables de su ejecución. Esto se concretará en un Plan Operativo Anual el cual tiene una vigencia de cuatro años; desde 2023 hasta 2027.

ACCIONES PROGRAMA 1	PERIODO	RESPONSABLES
1. Comunicar a toda la plantilla la implantación del Plan de Igualdad.	2023	Coordinador/a del Equipo impulso
2. Desarrollar un documento de Política de Igualdad de la Fundación en el que se muestren el compromiso y las acciones llevadas a cabo a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.	2023-2024	Coordinador/a del Equipo impulso
3. Incorporar este documento en los elementos de difusión de la Fundación (por ejemplo página web).	2023-2027	Coordinador/a del Equipo impulso.
4. Solicitar el reconocimiento de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades por parte del Gobierno Vasco-EMAKUNDE.	2027	Coordinador/a del equipo de impulso.

5. Participar en Foros y Redes con otras entidades o Instituciones sobre igualdad de género facilitando la información a toda la plantilla.	2024-2027	Equipo Impulso
6. Revisar el uso del lenguaje e imágenes utilizadas en la documentación interna y corregir cuando sea necesario (por ejemplo: cartas, firmas etc.).	2023-2027	El Equipo de impulso (cada uno en su parcela)
7. Impulsar acciones de sensibilización en materia de igualdad en fechas clave (22 de Febrero contra la brecha salarial, 8 de Marzo día de la mujer, 25 Noviembre día Internacional de Lucha contra la Violencia contra las Mujeres).	2023-2027	El Equipo de impulso.
8. Mantener el equipo de impulso para la implementación del Plan de Igualdad, favoreciendo su rotación.	2023-2027	Coordinador/a del equipo de impulso.
9. Destinar e identificar un presupuesto anual para la puesta en marcha e implementación del Plan de Igualdad.	2023-2027	La Dirección y Departamento Financiero.
10. Elaborar un plan de trabajo anual para el desarrollo del Plan de Igualdad.	2023-2027	La comisión negociadora y el Equipo de impulso
11. Realizar el seguimiento y evaluación anual del Plan de Igualdad.	2023-2027	La Comisión negociadora y el Equipo de impulso
12. Incorporar cláusulas de igualdad en la contratación de distintos servicios.	2024-2027	La Dirección de la Residencia.

13. Formar al equipo encargado de gestionar el Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de sexo en la Fundación.	2023	Responsable Formación
14. Sensibilizar a la plantilla sobre los distintos tipos de acoso existentes.	2023-2027	Equipo de impulso
15. Informar a la plantilla sobre el Protocolo que existe y en su caso detallando las personas referentes para ello.	2023-2027	Coordinador/a del equipo de impulso y RRHH
16. Elaborar una memoria anual sobre el seguimiento del Protocolo.	2023-2027	Equipo de impulso

ACCIONES PROGRAMA 2	PERIODO	RESPONSABLES
17. Garantizar el lenguaje inclusivo en los anuncios de puestos y vacantes.	2023-2027	RR.HH
18. Realizar formación en materia de igualdad de mujeres y hombres dirigida a aquellas personas encargadas de la selección, contratación y gestión de personal.	2024-2025	RR.HH
19. Disponer de un registro de candidaturas presentadas a la empresa recogiendo variables como sexo, edad, categoría profesional.	2024	RR.HH

20. En el proceso de selección, realizar acciones positivas asegurando la representatividad de ambos sexos (por categoría y departamento) en por lo menos un 40%.	2023-2027	RR.HH
21. Cubrir las vacantes que se puedan producir conforme a lo dispuesto en el art. 15 Convenio Colectivo del sector Centros de la Tercera Edad de Bizkaia: <i>“las demás vacantes o nuevas plazas que se produzcan serán previamente ofertadas al personal de la plantilla, y cubiertas con carácter preferencial por el personal de las categorías inferiores del mismo grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en la empresa. Si estos puestos no fueran cubiertos por el personal fijo a tiempo completo de plantilla, o por su modificación se produjeran otros, tendrá preferencia el personal a tiempo parcial, o con contrato temporal, todos ellos si reúnen idoneidad.....”</i>	2023-2027	RR.HH
22. Realizar y analizar anualmente el uso de medidas de conciliación desagregadas según sexo.	2023-2024	RR.HH
23. Elaborar un catálogo de medidas de conciliación para informar y difundir a toda la plantilla.	2024	RR.HH

24. Elaborar de manera anual un registro retributivo con el contenido íntegro según lo establecido en el art. 5 del RD 902/2020 y ponerlo a disposición de la RLT.	2023-2027	RR.HH
25. Establecer como medida de análisis a intervenir, la brecha salarial del 25%.	2023-2027	RR.HH
26. Identificar los puestos de igual valor en Conde de Aresti.	2023-2024	RR.HH
27. Identificación de riesgos y peligros del puesto de trabajo en función de las características físicas y fisiológicas de las personas (atendiendo también a la diversidad/discapacidades) y desde el enfoque de género.	2025	Empresa Riesgos Laborales
28. Analizar el absentismo de la plantilla con perspectiva de género.	2024-2027	RR.HH
29. Informar a la Comisión de Igualdad sobre la siniestralidad profesional según sexo.	2023-2027	RR.HH
30. Adaptar las zonas de descanso a mujeres embarazadas.	2026	RR.HH
31. Revisar los uniformes de la plantilla (sobre todo el de las mujeres).	2025	Dirección de Residencia y departamento de compras.
32. Velar por la seguridad de la plantilla de Conde de Aresti (asegurando que vayan de 2 en 2 a las actividades diarias fuera de la Residencia)	2023-2027	Supervisor/as planta y Recepción.

33. Elaborar un mapa de puntos inseguros.	2026	Dirección de Residencia y departamento de compras.
ACCIONES PROGRAMA 3	PERIODO	RESPONSABLES
34. Mantener su oferta de servicios teniendo en cuenta la calidad de vida de las personas usuarias, de sus familias y la plantilla.	2023-2027	La Dirección de Residencia
35. Realizar sesiones de formación sobre “cuidar a quien cuida” con enfoque de género.		Departamento de Formación

12. FIRMAS

Leire Ibeas Revilla, Financiera – Contable	José Luis Plasencia Sánchez, Recepcionista (ELA)
FIRMA	FIRMA
Aitor Rekalde Arescurrenaga, Cocinero	Asunción Otero Geras, Gerocultora (ELA)
FIRMA	FIRMA
Eduardo Garate Martínez, Director de RRHH	Inés Castro Carril, Gerocultora (CCOO)
FIRMA	FIRMA
Patricia López de Haro Fresno, Administrativa	Sergio Grande Pereira, Gerocultor (CCOO)
FIRMA	FIRMA