

CLECE VITAM S.A.

I PLAN DE IGUALDAD

2023- 2027

COMPROMISO DE LA EMPRESA

En CLECE VITAM S.A. somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con la realidad social y las demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa

En consecuencia CLECE VITAM S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de nuestra Política 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 y, siguiendo para ello, las directrices que marca la legislación en la materia, el **RD 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** y el **RD 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, por tanto, con sujeción a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga el establecimiento de propuestas que puedan mejorar, en su caso, la situación presente, estableciéndose los necesarios sistemas de seguimiento.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en el proceso de negociación, tal y como establece la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

Para la elaboración de dicho Plan se ha constituido con **fecha 12 de julio de 2022** la **Comisión de Negociación**, en la que, junto con la representación social, se llevará a cabo la negociación del diagnóstico y el diseño del Plan de Igualdad para, a partir de ahí y en consonancia con lo establecido en la ley, poder implementar las medidas pactadas.

Con este Plan de Igualdad, CLECE VITAM S.A. muestra una vez más su compromiso, haciendo que nuestras acciones y nuestras relaciones con la sociedad estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea efectiva.



COMPROMISO DE LA EMPRESA

En CLECE VITAM S.A. somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con la realidad social y las demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa

En consecuencia CLECE VITAM S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de nuestra Política 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 y, siguiendo para ello, las directrices que marca la legislación en la materia, el **RD 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** y el **RD 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, por tanto, con sujeción a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga el establecimiento de propuestas que puedan mejorar, en su caso, la situación presente, estableciéndose los necesarios sistemas de seguimiento.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en el proceso de negociación, tal y como establece la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

Para la elaboración de dicho Plan se ha constituido con **fecha 12 de julio de 2022** la **Comisión de Negociación**, en la que, junto con la representación social, se llevará a cabo la negociación del diagnóstico y el diseño del Plan de Igualdad para, a partir de ahí y en consonancia con lo establecido en la ley, poder implementar las medidas pactadas.

Con este Plan de Igualdad, CLECE VITAM S.A. muestra una vez más su compromiso, haciendo que nuestras acciones y nuestras relaciones con la sociedad estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea efectiva.

ESTRUCTURA DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad se estructura del siguiente modo:

- **Introducción.**
- **Características** del Plan Igualdad.
- **Determinación de las Partes que lo conciertan**
- **Ámbito** de aplicación y comunicación del Plan de Igualdad.
- **Informe del diagnóstico de situación** en la empresa.
- **Resultados de la auditoría Retributiva en base al sistema de valoración de puestos.**
- **Objetivos** del Plan de Igualdad de CLECE VITAM S.A.
- **Medidas del Plan de Igualdad, plazo de ejecución, indicadores de seguimiento, medios y recursos.**
- I Plan de Igualdad de CLECE VITAM S.A.
 - a) **Proceso de selección y contratación.**
 - b) **Formación.**
 - c) **Promoción profesional.**
 - d) **Clasificación profesional.**
 - e) **Condiciones de trabajo: Salud y Bienestar Laboral.**
 - f) **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
 - g) **Infrarrepresentación femenina.**
 - h) **Retribuciones.**
 - i) **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
 - j) **Condiciones de trabajo: Salud y Bienestar Laboral.**
 - k) **Comunicación.**
 - l) **Protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito Laboral.**
- **Plazos** de ejecución de las medidas, **indicadores** de seguimiento, medios y **recursos** para su ejecución y prioridad.
- Sistema de **Seguimiento** y **Evaluación**
- Composición y funcionamiento de la **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad de CLECE VITAM S.A. y Procedimiento de **modificación y resolución de discrepancias** sobre la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

- **Anexo I** Protocolo de actuación en caso de Acoso sexual y/o por Razón de sexo.
- **Anexo II** Marco normativo de referencia.
- **Anexo III** Glosario de términos.

INTRODUCCIÓN

El presente **I Plan de Igualdad de CLECE VITAM, S.A.**, se elabora, con el compromiso de promover la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres y a la no discriminación en la empresa.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en la normativa y textos internacionales, europeos y estatales. Así, la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del **Tratado de Amsterdam, de 1 de mayo de 1997 cuando establece que “la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”**, objetivo transversal que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los Estados miembros.

Por lo que respecta a la legislación nacional, **nuestra Constitución de 1978 proclama en su artículo 14**, el derecho a la igualdad de todos los españoles y a la no discriminación por razón de sexo, disponiendo, asimismo, en su artículo 9.2, la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Ahondando en estos derechos, el pleno reconocimiento de la igualdad ante la Ley se completó con la aprobación de **la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**, que tuvo y tiene como pretensión el hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social incluyendo, por supuesto, el laboral, área en la que como empresa nos corresponde incidir, procurando remover los obstáculos que impiden conseguirla.

La LOIEMH a través de su artículo 45.1, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

El presente Plan de Igualdad, por tanto, tiene como finalidad principal dar cumplimiento a dichas leyes potenciando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral.

Con estos objetivos generales como punto de destino fijado por la Compañía, se ha trabajado con la comisión sindical con el objeto de garantizar su participación en la materia, al suponer ésta una prioridad para la empresa y considerarla como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los RRHH de CLECE VITAM, S.A.



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



Para la elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado un detallado **diagnóstico de la situación** y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de eventuales discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Así, el presente Plan recoge un conjunto ordenado de medidas de igualdad y de acciones positivas (presente, pasadas y futuras) que pretende servir de motor al principio de igualdad de la compañía, todo ello sin dejar de considerar ni perder de vista las especiales características de la empresa claramente marcadas por la historia del sector de actividad donde se encuentra.

Este Plan es el resultado de la negociación realizada entre la Comisión Sindical, integrada por los sindicatos más representativos del sector de actividad en representación de los centros sin RLPT, la RLPT en representación de los centros con representación unitaria, y, la Empresa, constituidos en Comisión negociadora.

Es evidente que, debido al sector en el que desarrolla su actividad CLECE VITAM S.A. y que se hace patente en el diagnóstico de la Compañía, ésta atrae de manera natural a determinados géneros.

La actividad que desarrolla principalmente CLECE VITAM S.A. está vinculada al **es-en-el sector de servicios sociosanitarios, consistiendo en la gestión de Residencias de 3ª edad fundamentalmente.**



CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en CLECE VITAM S.A.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está **diseñado para el conjunto de la plantilla**, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta **la transversalidad de género** como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del **diálogo y cooperación entre las partes** (dirección de la empresa, parte social).
- Es **preventivo**, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene **coherencia interna**, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un **compromiso de la empresa**, en línea con la obligación legal, que garantiza los RRHH y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Establece objetivos y medidas** encaminadas a la consecución de la Igualdad dentro de la Compañía.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El I Plan de Igualdad de CLECE VITAM, es producto de un diagnóstico que recoge las contribuciones del trabajo propositivo y analítico de las partes que forman la Comisión de Negociación del **I Plan de Igualdad de CLECE VITAM, constituida el 12 de Julio de 2022.**

La composición de dicha comisión se realizó de acuerdo con lo establecido en el **artículo 5, del RD 901/2020**, tal y como consta en el acta de constitución de la misma. Al contar con centros sin representación y centros con representación la **composición de la misma por la parte social es mixta** estando integrada por los sindicatos más representativos del sector de actividad y representantes de las personas trabajadoras.

Las personas que firman el presente plan son las siguientes:

De una parte, **en representación de la empresa CLECE VITAM S.A.:**

- D. VICENTE ORTEGA REY Representante Legal CLECE VITAM
- Dña. LETICIA SAN JOSE BARRIGA Responsable Dpto. Recursos Humanos.
- Dña. MARISOL QUINTANA FERNÁNDEZ Técnica de RRHH e Igualdad.
- Dña. JENNIFER GONZÁLEZ MARTÍN. Técnica Dpto. RRLL
- Dña. CLARA SÁNCHEZ HERNÁNDEZ. Técnica de Igualdad.

De otra parte,

En representación de las personas trabajadoras, representando a **centros con Representación Legal de las personas trabajadoras:**

- Dña. Milagros Rodríguez Campano, miembro de la RLPT – FSS CCOO.
- Dña. Raquel Esteban Gutiérrez, miembro de la RLPT por UGT-SP.
- Dña. Erica Rodríguez Benito, miembro de la RLPT por – FSS CCOO.

Y, en representación de la plantilla **sin Representación Legal de las personas trabajadoras:**

- Dña. Rosario García Ramos. Responsable de Planes de Igualdad de la UGT – Servicios públicos.
- Dña. Silvia Espinosa López Secretaria de Mujeres y políticas LGTBI. FSS-CCOO.

Las partes se reconocen con capacidad y legitimación suficiente para establecer el acuerdo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PLAN

Ámbito personal y territorial

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se circunscribe a toda la plantilla CLECE VITAM S.A, en todos los centros y vincula a nivel nacional.

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a **todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo de CLECE VITAM S.A. independientemente de su modalidad contractual o cargo** que ostente, mientras dure su relación laboral. **Su ámbito territorial es el Estatal.**

Ámbito temporal. Vigencia del Plan de Igualdad

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en CLECE VITAM S.A. tiene vocación de futuro y es de permanencia en el tiempo.

El presente Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 4 años**, a contar desde su firma, entrando **en vigor con la firma el día 23 de febrero 2023 hasta el día 22 de febrero de 2027.**

Comunicación del Plan de Igualdad

Se realizará la **difusión interna** para el conocimiento de la plantilla sobre el por la compañía.



INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA PLANTILLA

El diagnóstico de situación tiene por objetivo analizar la situación de la empresa CLECE VITAM S.A., en materias de igualdad entre mujeres y hombres, conforme a lo establecido en la **LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, el **RD 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 y el **RD 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El documento es fruto de la negociación y del trabajo conjunto en el seno de la **Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de CLECE VITAM S.A.** constituida conforme a lo establecido en el **artículo 5.3 del RD 901/2020**.

Con este objetivo, el diagnóstico se ha realizado sobre las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

Los datos correspondientes a la plantilla y su organización se han extraído de la aplicación de personal utilizada hasta el momento actual. **Los datos son la foto de la plantilla a fecha de 31 de diciembre de 2021.** El sector de actividad de CLECE VITAM S.A. se enmarca en el sector de servicios sociosanitarios con gestión de Residencias de 3ª edad fundamentalmente.

Las áreas analizadas serían las siguientes:

1. Selección y Contratación

Se analiza todo el proceso de selección y sistema de reclutamiento de las candidaturas y no se aprecia discriminación por razón de género en los procesos de selección.

A lo largo del año 2021, las altas que se producen son en el 85% en mujeres y casi el 99% de las altas se han realizado en personal subrogable.

Por tipo de contrato, los datos reflejan que los nuevos contratos realizados en CLECE VITAM S.A. durante el año 2021 son mayoritariamente temporales (un 67,34 % del total) manteniéndose una proporción equilibrada entre sexos, pero con menor cantidad de indefinidos en el caso de las mujeres.

Un 58.34% del personal contratado fue en la categoría "Gerocultor-a" con un mayor porcentaje de mujeres (61.19% del total). En cambio, un 6.59% de contrataciones se produjeron en la categoría "cocinero/a" con mayor proporción de hombres (17% del total). Se sigue observando segregación de puestos en las altas de 2021.

Las bajas en el 87% de los casos son mujeres. El motivo principal de baja en CLECE VITAM S.A. en el año 2021 es por finalización de contrato (56,36%), y en segundo lugar por baja voluntaria en el 18,82% de los casos. Analizando la concentración en mujeres y hombres siguen la misma tendencia aunque con diferencias moderadamente más altas en cuando a bajas voluntarias las mujeres (19,29%) y en cuanto a periodo de prueba no superados los hombres (9,92%).

El 100% de las excedencias por cuidado de hijos/as (2) y cuidados de familiares las producen mujeres (2) y excedencias voluntarias 12 son solicitadas por mujeres y 2 por hombres.

2. Formación

Durante el año 2021 se han realizado un total de 293 formaciones. Se han formado a 250 mujeres y 43 hombres. El 85,32% del total de la plantilla que ha recibido formación, son mujeres.

CLECE VITAM S. A. dispone de un Plan de Formación. Ha sido elaborado por el departamento correspondiente y se ha informado a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Se pone de relieve que durante el año 2021 no se ha realizado formación alguna en materia de igualdad y las formaciones impartidas no impactan en la especialización de la plantilla o en adquirir

habilidades superiores que permitan acceder a puestos con mayor responsabilidad o cualificación.

3. Clasificación profesional

La empresa aporta una nivelación interna de las categorías profesionales, constituyendo 5 niveles:

- NIVEL 1. DIRECCIÓN/ TITULACIÓN SUPERIOR; son posiciones cuya principal misión es dirigir y coordinar las actividades de las principales funciones de la empresa y orientadas hacia los objetivos estratégicos de la compañía, para garantizar los objetivos de calidad y servicio establecidos.
- NIVEL 2. MANDO INTERMEDIO/ PERSONAL TÉCNICO RESPONSABLE; son los que ejecutan las directrices específicas adaptadas a su ámbito de actuación, a través de la coordinación y control operativo de las distintas actividades del centro con el fin de garantizar la consecución de los objetivos.
- NIVEL 3. PERSONAL CUALIFICADO; se trata de las posiciones especializadas que requieren un conocimiento amplio de los diversos procesos dentro de su ámbito funcional.
- NIVEL 4. PERSONAL AUXILIAR; Estas posiciones se encargan de realizar las actividades de soporte y recepción en base a las directrices de su responsable normas y procedimientos establecidos para el nivel de servicio.
- NIVEL 5. PERSONAL AUXILIAR DE SERVICIOS. Estas posiciones se encargan de realizar las actividades de soporte y recepción de bajo nivel, en base a las directrices de su responsable normas y procedimientos establecidos para el nivel de servicio.

Atendiendo a esta nivelación, las mujeres se concentran más en nivel de Auxiliar, Auxiliar de servicios (entorno al 75%), y, los hombres en Mandos intermedios/personal técnico responsable, Dirección/Grupo Técnico superior y personal cualificado. Por tanto, concluimos que se dibuja una brecha vertical y horizontal en las categorías y/o niveles.

CLECE VITAM S.A., a nivel general, tiene una presencia de mujeres del 85.69%, por tanto, existe una alta feminización de la plantilla y con una edad media de la plantilla situada en los 41 años, mención especial a la situación de la empresa que el global de la plantilla es más joven que en el sector. Se sitúa el 34,28% en el rango entre 30 y 44 años.

Se observa una reciente incorporación de la plantilla, ya que el 85.87% tiene una antigüedad menor de 5 años en la empresa que junto con una contratación indefinida que no supera el 60% del total, en parte debida a la situación de pandemia

por la COVID 19 y su impacto en la oferta de vacantes en centros públicos para los perfiles sanitarios.

El índice de rotación de la plantilla es elevado: se deberá hacer seguimiento de estos indicadores en las reuniones de seguimiento para valorar la tendencia de estos datos.

La parte social expone que el VII Convenio Colectivo marco Estatal de servicios de atención a las personas Dependientes y desarrollo de la autonomía personal establece que la contratación temporal no superará el 20%, por tanto, los datos analizados requieren revisar la temporalidad de CLECE VITAM S.A.

En un análisis más exhaustivo se observa que casi el 36% del 52,30% de los gerocultores-as, llevan menos de 2 años en la empresa, 23 de los 26 de los enfermeros-as y 9 de los 13 médicos-as, menos de 2 años de antigüedad, por tanto, concluimos el impacto de la pandemia en la necesidad de personal sanitario en el mercado.

Por categorías profesionales en el análisis se muestra segregación entre sexos. el 51,59% de la plantilla son gerocultores-as, observando que esta categoría está altamente feminizada. A nivel funcional la dirección de las residencias en CLECE VITAM S.A. recae en 13 mujeres directoras, la gerente (1 Mujer) y 3 Supervisoras de zona; sin embargo, a pesar de ser una empresa altamente feminizada, los puestos altamente cualificados como médico-a está masculinizado. Lo mismo sucede con los puestos como enfermero-a, fisioterapeuta, con una concentración masculina mayor. Además, puestos socialmente masculinizados como personal de mantenimiento se perpetúa la tendencia del mercado en CLECE VITAM S.A. siendo categorías ocupadas al 100% por hombres.

Las jornadas completas se concentran más en los hombres en parte debido a que los puestos masculinizados son los que menos rotación sufren y acumulan mayor antigüedad.

4. Promoción

Actualmente no existe procedimiento interno de promoción en CLECE VITAM por el que se fije los criterios a seguir. La parte empresarial manifiesta que son los diferentes convenios de aplicación, en su caso, los que establecen los procedimientos de promoción. Los datos aportados son cambios de categoría sin que esto implique en todos los casos que se den las condiciones necesarias para considerarlo una promoción. En los cambios de categorías realizados en el año 2021 han promocionado 8 mujeres.

5. Infrarrepresentación femenina

El índice de feminización en términos generales se sitúa en el 5.98, se trata por tanto de una plantilla altamente feminizada.

En un análisis del índice de feminización por cada una de las categorías concluimos que limpiador-a está altamente feminizado al ser un valor muy superior a 1 (22.50) y auxiliar de enfermería/clínica con un valor de 14.

Gobernante-a, y gerocultor-a con valores entre 8 y 10 está muy feminizada.

Categorías con valores inferiores a 1 como Oficial de mantenimiento y Auxiliar de mantenimiento no existe presencia femenina y finalmente en Técnico-a superior y supervisor-a el valor igual a 1 nos informa que son categorías en equidad.

6. Condiciones de trabajo y auditoría salarial

A continuación presentamos una distribución de la plantilla en CLECE VITAM S.A. (566 empleados/as) en el año natural 2021 indicando el personal directamente en el servicio y el personal que da soporte de manera estructural y por tanto no subrogable, denominado cabeceras.

DISTRIBUCIÓN	HOMBRES			MUJERES			Total Nº	Total %H	Total %V
	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V			
CABECERAS	5	50,00%	6,17%	5	50,00%	1,03%	10	100,00%	1,77%
SERVICIOS SOCIALES	76	13,67%	93,83%	480	86,33%	98,97%	556	100,00%	98,23%
Total general	81	14,31%	100,00%	485	85,69%	100,00%	566	100,00%	100,00%

Destacamos que la mayor masa de trabajadores/as se encuentra en la actividad de servicios sociales y un 1,77% personal no subrogable o denominado a partir de ahora Cabeceras (paritario en su distribución) y un 98.23% en los servicios.

La mayor acumulación de plantilla se produce en Valladolid 35.87%, seguida de Soria Y Burgos con un 11.31% y 11.13% respectivamente. Esta tendencia se mantiene tanto en hombres como en mujeres.

Si analizamos la distribución de la Plantilla total de CLECEVITAM de manera general, comprobamos que 71,38% de la plantilla se rige por el **VII Convenio**

colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), y, en 2º lugar el 14.84% de la plantilla por el **Convenio Colectivo de Residencias Privadas Tercera edad Galicia.**

La distribución de hombres y mujeres en la plantilla de CLECE VITAM S.A está altamente feminizada, siendo el 85.69% mujeres frente al 14.31% hombres.

En términos generales la plantilla de CLECE VITAM S.A. tiene una edad media de 41 y el 34,28% se encuentra de 30 a 44 años. La concentración de mujeres se encuentra entre los 30 y 54 años casi el 67% y los hombres entre 20 y 44 años casi el 58%.

Casi el 60% de la plantilla tiene contrato indefinido, se mantiene esta proporción se mantiene tanto en hombres como mujeres, existiendo paridad en la estabilidad de contratación.

EL 52.30% de la plantilla ocupa la categoría de Gerocultor/a y la dispersión entre hombres y mujeres, 88.85% mujeres y 11.15% hombres, vemos que es una categoría claramente feminizada. y el 9,19% son limpiadores/as y también nos encontramos que es una categoría feminizada.

Si observamos la concentración de mujeres el 54.23% son Gerocultor/a, 9.28%, limpiador/a, en el caso de los hombres el 40.74% son gerocultor/A, pero el siguiente rango de mayor concentración es en la categoría de cocinero/a con un 13.58% y en su distribución es una categoría masculinizada.

Los puestos de titulaciones medias están feminizados, así como la categoría de director/a, gobernanta o supervisor-a, y, masculinizados los puestos de auxiliar y oficial de mantenimiento. Sin embargo, en su concentración, hay más porcentaje de hombres en estas categorías y puestos cualificados como en Técnico-a, médico-a, enfermero-a y fisioterapeuta.

Casi el 60% de la plantilla trabaja con una jornada entre 30 Y 39 horas semanales, y el 27.92% a jornada completa. Esta distribución se mantiene tanto en el total hombres como en el total mujeres en términos generales, aunque es algo inferior en las mujeres (26.80%) respecto a los hombres (34.57%) y estos tienen mayor porcentaje en jornadas de menos de 19 horas semanales.

El 85.87% de la plantilla tiene una antigüedad de menos de 5 años con una concentración en los hombres ligeramente superior en este rango de antigüedad (87,65% H- 85,57% M).

Auditoría salarial. Desde la parte social se valora que la clasificación valoración de puestos se realice teniendo en cuenta la Herramienta del Ministerio de Igualdad. Se analizan los factores sobre los que se ha realizado dicha valoración y los pesos asignados para tener en cuenta y garantizar un análisis del género. Se realiza un

análisis de los puestos según 4 factores (conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo) y 18 subfactores. Se analiza el género asociado de manera tradicional a cada uno de esos subfactores, con un total de 240 puntos sobre 1000 considerados tradicionalmente masculinos frente a 270 puntos femeninos. Esto refleja un sector feminizado donde los factores considerados normalmente femeninos tienen un menor peso en la valoración de los puestos. Se ve necesario medidas que fomenten un cambio de tendencia.

Registro retributivo. Se analizan los diferentes registros efectivos y equiparados, por promedio y mediana, por categorías profesionales y por puestos de igual valor.

Para el cálculo de brecha salarial se entiende como la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de filas "Hombre – Mujer", y está calculada como:

Cantidad correspondiente a los Hombres – Idem a las Mujeres

----- %

Cantidad correspondiente a los Hombres

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

La parte social solicita una revisión de la categoría de Gerocultor-a y la puntuación recibida en base al nivel de estudios requerido, revisión que se realiza y actualiza en el diagnóstico.

Como conclusiones finales, se observa que a nivel general no existen brechas salariales superiores al 25% en la plantilla de CLECE VITAM S.A.. Si nos detenemos en los grupos profesionales y escalas si debemos señalar que:

*Las diferencias son debidas principalmente a los complementos salariales (Funcionales, de tarea y personales) y diferencias en los salarios base existentes para las distintas categorías.

*Esta diferencia en los complementos percibidos se debe, principalmente a la diversidad de responsabilidades que realiza el personal dedicado al sector sociosanitario y residencial como médicos-as, directores-as de centros, etc.

*Es necesario hacer más atractivo el sector para incrementar la presencia de las mujeres valoran las ofertas del sector público respecto al privado.

7. Salud Laboral

En materia de prevención de riesgos, la evaluación se realiza con perspectiva de género, contando con medidas específicas para aquellas trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o periodo de lactancia.

8. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

En un primer análisis observamos que el 86,49% de las licencias son retribuidas, con una mayor concentración en los hombres, en los cuales el 100% de las licencias son retribuidas, en el caso de las mujeres, 5 gerocultoras/es solicitan licencias sin retribuir. De las licencias retribuidas, en términos generales el 35,14% de las mismas son solicitadas por gerocultores/as y el 10,81% por la categoría de psicólogo/a, seguida en el 8,11% por la categoría de Cocinero/a.

En términos generales se solicitan 7 permisos/excedencias. Todas ellas son mujeres excepto un permiso de paternidad solicitado por un hombre.

En el caso de los permisos por nacimiento lo solicitan 4 mujeres con edades entre los 30 y 41 años, con categorías Gerocultor/a, Gobernata/e y Enfermero/a y con antigüedad inferior a los 5 años, indefinidas. En el caso del permiso de paternidad es hombre de rango de edad comprendida entre los 30 y 34 años, con categoría de Técnico/a Medio-Superior con contrato indefinido y con 6 años de antigüedad.

Las excedencias por cuidado de hijas-os el 100% son mujeres, con rango de edad entre 35 y 39 años con antigüedad inferior a 5 años en la empresa.

Reducciones de jornada por el cuidado de un/a menor con enfermedad grave, lo solicita una mujer en la categoría de fisioterapeuta.

9. Retribuciones

Se he realizado un registro retributivo basándose en la Herramienta del Misinisterio de Igualdad ya que dicho documento posee el formato establecido conforme al artículo 5.5. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. La empresa tiene establecidos diferentes niveles retributivos de acuerdo a lo establecido en esta materia por los convenios colectivos de referencia. Estos niveles son los que se han reflejado en la herramienta utilizada para realizar el registro retributivo.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en su artículo 6:

“Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva. Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo

b. El registro deberá incluir 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 por ciento."

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa cuenta con un Protocolo Interno de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, al alcance de la plantilla.

Durante el 2021 no se han recibido denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo en CLECE VITAM S.A.

11. Violencia de género

La empresa cuenta con un procedimiento de actuación ante solicitudes de traslado por mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

12. Comunicación, lenguaje e imagen empresarial

Se han realizado campañas de sensibilización en materia de violencia de género, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y campañas con motivo del Día Internacional de la mujer y la niña.

RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA. SISTEMA ANALÍTICO DE VALORACIÓN DE PUESTOS

El artículo 4 del Real Decreto 902/2020 establece: “Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

En CLECE VITAM S.A. disponemos de un sistema de valoración de puestos elaborado de manera integrada y estructurada a partir de la **Herramienta de Sistema de Valoración de Puestos de trabajo del Instituto de la Mujer**. A través de dicha herramienta se nos permite:

- Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo según distintos factores.
- Comparar el valor que aporta cada uno de ellos en la organización.
- Analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto proceden de factores que la organización considera femeninos, masculinos o neutros.

Este sistema realiza la valoración del puesto, partiendo de la base de que existen unos factores comunes a todos los puestos de trabajo de la organización, que se dan en menor o mayor medida. Estos factores se han identificado según su relación directa con las características del puesto y teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Por tanto, los factores seleccionados son relevantes y discriminantes tal como está establecido en el **RD 902/2020 en el Artículo 4. Punto 4. “Una correcta valoración de puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad**. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género”.

La relación de factores para tener en cuenta abarcará aspectos:

1. Conocimientos y Aptitudes

2. Responsabilidad
3. Esfuerzo
4. Condiciones de Trabajo.

El proceso de valoración de puestos debe ser flexible, adaptada al sector de actividad o actividades principales, y capaz de hacer frente a los cambios que se produzcan a nivel organizativo y, por consiguiente, que estén alineados con la misión, visión y valores de CLECE VITAM S.A..

Se ha evaluado cada una de los puestos de CLECE VITAM S.A. en el año 2021 de acuerdo a los factores definidos anteriormente, basándose en un conocimiento y una definición precisa de los mismos y teniendo en cuenta no aplicar sesgos de género.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La empresa tiene establecidos diferentes niveles retributivos de acuerdo a los convenios de referencia. Estos niveles son los que se han reflejado en la herramienta utilizada para realizar el registro retributivo.

A partir del análisis de las diferentes tablas podemos extraer las siguientes conclusiones sobre la situación de la empresa CLECE VITAM S.A.:

Debemos basarnos en el art 28.3. Estatuto de las personas trabajadoras que especifica: **“Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores/as, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”**.

Para el cálculo de brecha salarial se entiende como la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de filas “Hombre – Mujer”, y está calculada como:

Cantidad correspondiente a los Hombres – Idem a las Mujeres
----- %
Cantidad correspondiente a los Hombres

Como conclusiones finales, se observa que a nivel general no existen brechas salariales superiores al 25% en la plantilla de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES. Si nos detenemos en los grupos profesionales y escalas si debemos señalar que:

Vamos a tener en cuenta los diferentes bloques de datos para analizar la información:

1. Registro salarial por **VALORACIÓN DE PUESTOS**.

- 1.1. **Promedio** de registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.
- 1.2. **Mediana** del registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.

2. Registro salarial por **CATEGORÍAS PROFESIONALES**.

- 2.1. **Promedio** de registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.
- 2.2. **Mediana** del registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.

En las tablas se observa la comparativa salarial de la plantilla de CLECE VITAM S.A. primero, el dato general desagregado por sexo y, posteriormente, por sexo y por grupo y escala.

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

Comparaciones entre sexos en salarios EFECTIVOS

Tanto en el registro salarial por **VALORACIÓN DE PUESTOS DE IGUAL VALOR** como por **CATEGORÍAS PROFESIONALES**, cuando las comparaciones han sido realizadas tomando el **promedio** y la **mediana**, encontramos a nivel general los siguientes datos:

- ❖ En los importes EFECTIVOS PROMEDIO a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 58%.
- ❖ En los importes EFECTIVOS MEDIANA a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 25%.

Se observan diferencias retributivas superiores, en algunos casos, al 20% entre hombres y mujeres. Esta desigualdad es fácilmente explicable, ya que los cálculos (tanto del salario base, complementos, extrasalariales y total salario) se realizan en base a la jornada efectiva, duración concreta de los contratos de trabajo y Normativa convencional de aplicación, de los diferentes miembros de la plantilla de CLECE VITAM S.A., por lo que se comparan entre si diferentes situaciones contractuales no homogéneas -diferentes jornadas/diferentes vigencias/diferentes Convenios de aplicación -con tablas salariales diferentes-, que se han dado a lo largo de todo el año 2021 en la plantilla. Por tanto, en salarios EFECTIVOS se aglutinan

diferentes situaciones contractuales no comparables entre sí, por los motivos indicados.

Comparaciones entre sexos pero atendiendo ahora a los **salarios EQUIPARADOS**

Existen diferencias con la condición anterior, tanto en el caso de registro salarial por **VALORACIÓN DE PUESTOS** como por **GRUPOS DE CATEGORÍAS PROFESIONALES**. En estas tablas, se ha realizado una equiparación de quienes no tienen una jornada completa a quienes sí, por lo cual todos los salarios se han equiparado al 100% de la jornada laboral (normalización y anualización de las retribuciones). Encontramos los siguientes datos:

- En los importes EQUIPARADOS PROMEDIO a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 7%.
- En los importes EQUIPARADOS MEDIANA a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 0%.

En el caso de la comparación por grupos de **categorías profesionales** de la empresa, analizados cada uno de los grupos por separado no se observan diferencias salariales superiores al 25%.

En la comparación de **puestos de igual valor** en la empresa, analizadas las diferentes escalas, no hay diferencia mayor del 25%.

Por último, señalar la importancia de disponer de un registro con las retribuciones equiparadas para valorar el impacto real que tiene el cálculo de la brecha salarial y observar que en el caso de la empresa CLECE VITAM S.A. no existen dichas brechas entre hombres y mujeres como consecuencia de diferentes situaciones contractuales.

Si nos detenemos en los grupos profesionales y escalas si debemos señalar que:

- Las diferencias son debidas principalmente a los complementos salariales y en el salario base con diferencias en cuanto a convenio según categoría profesional.
- Sería conveniente fomentar la incorporación de mujeres en puestos, que conllevan aparejados el cobro de los diferentes complementos salariales establecidos por convenio.

Por tanto, como conclusión final debemos señalar que, tanto a nivel general como por grupos de categorías profesionales y escalas de puestos de igual valor, no existen brechas salariales superiores al 25% en la plantilla que no estén justificadas por razones objetivas ajenas al sexo de las personas trabajadoras. No obstante, a pesar de no

existir brecha en dichos importes, se proponen una serie de medidas de actuación, que se desarrollarán y planificarán en el propio Plan de Igualdad, para reducir las diferencias salariales. En concreto, las medidas que estarían encaminadas a reducir posibles desigualdades retributivas serían:

Las relacionadas con el acceso al empleo en especial la preferencia en caso de vacante del sexo menos representado.

Las relacionadas con la mejora de las condiciones laborales de las víctimas de violencia de género.

Las relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal en concreto aquellas que fomenten la corresponsabilidad.

Todas las medidas que se recojan y desarrollen en el apartado correspondiente a las Retribuciones.

La auditoría retributiva se ha realizado con los datos salariales del año 2021 (01/01/2021- 31/12/2021) y **tendrá una vigencia de dos años con fecha de 23 de febrero de 2023 a 22 de febrero de 2025.**



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En consonancia con lo establecido en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 6/2019**, el principal objetivo, del Plan de Igualdad CLECE VITAM S.A. es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, condiciones de trabajo, infrarrepresentación femenina, acoso sexual y por razón de sexo, comunicación, retribución, salud laboral y violencia de género, en consonancia con los principios y políticas de la compañía, siendo los objetivos generales del presente Plan.

Por lo tanto, los objetivos generales del Plan de Igualdad de CLECE VITAM S.A. son:

Objetivos cualitativos:

- Revisar, desde la perspectiva de género, los **procedimientos y herramientas utilizados en la selección**, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en **la contratación**.
- Mejorar la **distribución equilibrada** de géneros en el ámbito de aplicación del plan. Principalmente en aquellos grupos profesionales en los que existan desequilibrios notables en la presencia de alguno de los sexos.
- Promover y mejorar las **posibilidades de acceso** de ambos sexos a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de CLECE VITAM S.A.



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



CleceVitam

- Fomentar la realización de **acciones formativas** que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- **Sensibilizar y/o formar en igualdad de trato y oportunidades** a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado, con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de retribuciones, etc.
- Incorporar la perspectiva de género en la **política de prevención**, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a riesgos asociados al embarazo y la lactancia.
- **Garantizar el ejercicio de conciliación y corresponsabilidad**, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Prevenir y actuar ante posibles situaciones **de acoso, sexual y por razón de sexo**.
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboraciones en **campañas a favor de las víctimas de violencia de género**.
- Aplicar **derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género**.
- Asegurar que la **comunicación interna y externa**, promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer **canales de información** sobre la integración de la igualdad de oportunidades de la empresa.
- Difundir una **cultura empresarial comprometida con la igualdad**, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.

- **Objetivos cuantitativos:**

-
- Realizar un **informe de seguimiento** a los 6 meses de vigencia, con sus correspondientes indicadores.

- Realizar un **informe de evaluación intermedia** a los 2 años.
- Realizar un **informe de evaluación final** a los 4 años de vigencia, con sus correspondientes indicadores.
- Aumentar las horas de **formación** en materia de igualdad en los próximos 4 años, dirigida a la plantilla.
- Formación destinada como medida de **fomento de promoción interna**.
- Crear como mínimo una **campana de sensibilización en materia de Violencia de Género entre el personal de la empresa**.
- Crear como mínimo una medida entre el personal de la empresa con motivo del **día 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer)** y el **día 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer)**.
- Crear como mínimo **una campana de sensibilización y actuación contra el Acoso Sexual entre el personal de la empresa**.
- Difundir en el total de los centros el Protocolo de Prevención y Actuación de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de la empresa.
- Elaboración de una Guía de Lenguaje Inclusivo para toda la plantilla.
- Difusión de 1 protocolo de Traslado de Víctimas de Violencia de Género a la plantilla.

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD, PLAZO DE EJECUCIÓN, INDICADORES DE SEGUIMIENTO, MEDIOS Y RECURSOS

En este apartado se presentan las **medidas concretas** que componen este Plan de Igualdad, indicando los plazos para la ejecución de cada una de ellas y los indicadores que llevan aparejados.

Dicha información se presenta en **formato cuadro de mando**, con el objetivo de facilitar a posteriori la ejecución en tiempo de las medidas y el seguimiento de sus resultados, asociando cada medida a su indicador y estableciendo un periodo de tiempo propio de dicha medida para ponerla en marcha. Así mismo, de esta manera se facilita la labor de la Comisión de Seguimiento cuya composición y funcionamiento se detallan más adelante.

Además, en aras de la claridad del documento, en este mismo apartado, se indican los medios/recursos materiales y humanos que va a poner la empresa para la ejecución de cada medida. De esta manera se presentan los medios y recursos asignados a cada medida y el coste económico que supone para la empresa la implantación de las acciones pactadas en el Plan de Igualdad:

- ❖ **Calendario** o plazos de ejecución: se han establecido en función de la definición de la medida, la complejidad de su puesta en marcha -conforme a los trabajos de desarrollo y adaptación que se tengan que realizar internamente en la Compañía-, y el calendario de reuniones de Seguimiento establecido en su apartado correspondiente. No obstante, tienen un carácter orientativo y podrán modificarse por acuerdo de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento.
- ❖ **Indicadores de seguimiento:** Para el diseño de los indicadores, se han buscado los datos cuantitativos que sirvan de referente para medir el impacto de cada medida, al tiempo que sirvan como evidencia de su ejecución.
- ❖ **Departamento/s responsable/s:** Para la implantación de las medidas se determinarán los departamentos responsables de la misma.

- ❖ **Recursos y medios para la implantación:** Las cantidades indicadas en la columna “medios y recursos”, constituyen una previsión de los costes medios estimados para los 4 años de vigencia del Plan, que la Compañía podrá asumir para la ejecución de cada medida, pero que, en ningún caso, deberán considerarse un presupuesto o una provisión de fondos, cuyo gasto pueda ser exigido por la Comisión de Seguimiento.

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

- ❖ **Recursos humanos.** Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:
 - Departamento de Desarrollo, Selección e Igualdad
 - Departamento Responsable de (PRL)
 - Departamento de Administración de Personal
 - Departamento de RRLL
 - Departamento de Comunicación Interna y Externa
- ❖ **Medios materiales.** La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.
- ❖ **Recursos económicos.** Para la ejecución de las medidas propuestas la empresa destinará los medios económicos necesarios en FUNCIÓN de los costes imputables a cada una de las mismas.
- ❖ **Prioridad:** Se determinará la prioridad de la medida si es Alta, Media o baja en base a la naturaleza de la misma y/o el tiempo necesario de desarrollo para su implementación.

Del mismo modo, **CLECE VITAM se compromete a facilitar a la Comisión los medios necesarios** para llevar a cabo las reuniones (sala de reuniones) y el material preciso para ellas. El departamento responsable, será el que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.







federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.

Revisar desde la perspectiva de género los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato de oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, objetivos y homogéneos, para garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
1.1.1	En las ofertas de empleo no se utilizará lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas o sexistas. La terminología empleada será neutra o en femenino y masculino.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia, reportando anualmente informe	Informe de muestreo anual de ofertas para determinar el porcentaje de ofertas que cumple con la medida frente al total de ofertas analizadas.	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
1.1.2	En las ofertas de empleo, tanto internas como externas, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia,	Informe de muestreo anual de ofertas para determinar el porcentaje	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



		reportando anualmente informe	de ofertas que cumple con la medida.		PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	
1.1.3	Los contenidos de los documentos empleados en los procesos de selección no incluirán cuestiones de carácter personal . Recopilando estos documentos exclusivamente aquellas cuestiones que se relacionen con los requerimientos del puesto de trabajo.	Anualmente desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Informe de muestreo anual de documentos para determinar el porcentaje que cumple con la medida.	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
1.1.4	Informar a las empresas colaboradoras en los procesos de selección de la política de la Compañía en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, incorporando la exigencia de actuar conforme a los indicados criterios de igualdad.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº empresas colaboradoras informadas anualmente	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
1.1.5	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Anualmente desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Informe anual de categorías y puestos desagregada por sexo.	ADMON PERSONAL	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



1.1.6	Establecer acuerdos con diferentes organismos y/o entidades al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para facilitar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda la vigencia del Plan	Nº de acuerdos suscritos anuales.	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
1.1.7	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados , mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente durante la vigencia del plan	Informe de muestro anual de acuerdos ofertas empleo	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
1.1.8	Actualización del manual con los procedimientos en materia de selección y difusión entre todo el personal encargado de los procesos de selección y a la RLPT, incluyendo una guía de lenguaje no sexista en el ámbito laboral.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente durante la vigencia del plan	Nº centros con protocolo de selección difundido.	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
1.1.9	En los procesos de selección externa de puestos de dirección de centros , se incorporará como criterio valorable, la/s formación/es en materia de igualdad de oportunidades, como competencia transversal .	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda la vigencia del plan	% de personas seleccionadas con formación en igualdad de oportunidades en currículo.	SELECCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 2.1.

Revisar la nomenclatura de los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
2.1.1	Utilizar términos neutros o en masculino y femenino, en las denominaciones empleadas en la clasificación profesional y/o en la contratación.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente a lo largo de toda su vigencia.	Informe de muestreo sobre la terminología empleada en la clasificación profesional y la contratación.	IGUALDAD Y ADMON PERSONAL	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



3. FORMACIÓN

OBJETIVO 3.1.

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
3.1.1	Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades al personal de la empresa.	Desde el 2º trimestre de 2024 y a lo largo de toda la vigencia	% de plantilla sensibilizada y/o formada en materia de igualdad Informe índice de contenidos, nº horas.	FORMACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	BAJA
3.1.2	Formación en igualdad de oportunidades a los/las directores/as de residencia y gobernantas/es , mediante módulos específicos de alto impacto, y, acordes a las responsabilidades que ejercen en materia de igualdad.	desde 1º trimestre de 2024 y durante toda la vigencia del Plan	Nº de participantes en la acción formativa /Nº Total de plantilla en las áreas definidas anual; Nº de horas, informe índice de contenidos.	FORMACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



3.1.3	Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones y/o personal subrogado .	Desde el 3º trimestre 2023 y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de participantes en la acción formativa/Nº total de nuevas incorporaciones Anual Nº de campañas de sensibilización /Nº total de nuevas incorporaciones Anual	FORMACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
3.1.4	Revisar desde la perspectiva de género, los contenidos y materiales que se imparten en la formación interna de la empresa en materia de igualdad.	Desde el 1º trimestre 2024 y anualmente a lo largo de toda su vigencia	Nº de formaciones revisadas/ Nº total de formaciones internas realizadas Anual Informe análisis con perspectiva de género de la revisión en materia de formación. (detección de modificaciones...)	FORMACION	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
3.1.5	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional, si fuera necesario para el desempeño de sus funciones, a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación .	Desde el 1º trimestre 2024 y anualmente a lo largo de toda su vigencia	Nº de personas trabajadoras que reciben formación de reciclaje profesional tras acogerse a un permiso de conciliación, desagregando el dato por género.	FORMACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



CleceVitam

3.1.6	Ofrecer formación a la RLPT en igualdad de oportunidades.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº miembros/as de RLPT que solicitan formación/Nº total de miembros/as RLPT	FORMACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
-------	--	--	---	-----------	---	------

OBJETIVO 3.2.

Evitar barreras en el acceso a la formación de las trabajadoras de CLECE VITAM.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
3.2.1	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con categorías masculinizadas en la empresa, y, garantizar la asistencia a las trabajadoras que lo soliciten, como medida positiva.	2º trimestre 2024	Nº acciones formativas del área/% de mujeres que solicitan y reciben este tipo de formación	FORMACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



CleceVitam

4.PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 4.1.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
4.1.1	La empresa establecerá un procedimiento de promoción interna .	2º TRIMESTRE 2024 El Plan de Igualdad y a lo largo de toda la vigencia del Plan.	Documento procedimiento de promoción de la empresa Elaborado en igualdad y a lo largo de toda la vigencia del Plan.	Procedimiento elaborado. Nº de personas mujeres y hombres que han llegado a la promoción	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	Personal del Departamento de MEDIA Administración de Personal y de selección Producción
4.1.2	Se establece una medida de acción positiva, según la cual, en aquellos puestos de trabajo donde la mujeres están infrarrepresentadas se dará preferencia en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes.	2º TRIMESTRE 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan	Nº de promociones a través de acciones positivas, desagregada por sexo, indicando el puesto de origen y el	SELECCIÓN, ADMINISTRATIVO PERSONAL	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



		puesto de destino, anuales.		SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	
4.1.3	Habilitar un canal para que la plantilla pueda informar de la adquisición o posesión de titulaciones regladas relacionadas con el ámbito sociosanitario , que permitan valorar su candidatura para vacantes de una categoría superior dentro de la empresa y disponiendo así de un registro de talento interno .	2º TRIMESTRE 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan	Nº de comunicaciones de titulaciones regladas recibidas. Informe nº de vacantes cubiertas a través del Registro de talento interno.	IGUALDAD ADMON PERSONAL MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y la corresponsabilidad asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
5.1.1	Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario a las personas trabajadoras de la plantilla que se sometan dentro del sistema público de salud a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida , siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 6 horas al año .	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº permisos no retribuidos concedidos para Tratamiento Tec. Reproducción Asistida/Nº Total de solicitudes de permisos para Tratamiento Téc. Reproducción Asistida	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
5.1.2	Se informará a la plantilla de los centros, mediante dípticos, de los derechos de conciliación vigentes y los recogidos en el plan de Igualdad .	3º TRIMESTRE 2024 y durante toda la vigencia del plan de igualdad	Nº de centros donde se ha difundido la campaña.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE	MEDIA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



					PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	
5.1.3	Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción , siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días, y, con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes de permiso para gestiones de adopción concedidas/Nº de solicitudes totales de permiso para gestión por adopción.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
5.1.4	El personal que solicite la acumulación de lactancia tendrá derecho a acumular este permiso en jornadas completas.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº solicitudes de Lactancias acumuladas	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
5.1.5	Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto , siempre que no puede realizarse fuera de su horario de trabajo, que deberán justificarse posteriormente.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de permisos concedidos/Nº de permisos solicitados.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
5.1.6	Posibilidad de acumular las vacaciones , incluso del año anterior, tras el permiso de lactancia .	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes de acumulación de	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



			vacaciones/Nº total de permisos de lactancia		PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	
5.1.7	Ampliación de la edad del/la menor a 14 años para acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de reducciones de jornada a menores entre 12 y 14 años/Nº total de reducciones de jornada	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
5.1.8	Bolsa de horas de 10 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con mínimo 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos: ○ Acompañamiento a visitas médicas a menores de hasta 14 años. ○ Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad. ○ Acompañamiento de padres/madres y/o tutores legales a tutorías de los centros de educación obligatoria.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes concedidas/ Nº total de solicitudes.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



*Excepcionalmente y solo en los casos en que se acredite el conocimiento de la cita médica en un plazo inferior a los 4 días, se concederá el permiso.					
5.1.9	En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que el trabajador/a determine, dentro de ese periodo.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes concedidas/ Nº total de solicitudes.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS
5.1.10	El permiso por matrimonio será de 16 días naturales.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes concedidas/ Nº total de solicitudes.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS
5.1.11	El ejercicio de los derechos de conciliación no supondrá discriminación alguna , ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de las materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº acciones formativas, promociones plantilla que disfruta de medidas de conciliación/Nº Total acciones formativas y promociones	IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



5.1.12	Siempre que sea factible organizativamente podrán optar a una movilidad geográfica, entre centros de una misma actividad y contrata, las personas trabajadoras que tengan a su cargo familiares hasta 2º grado por consanguinidad con un grado de dependencia reconocido oficialmente. Esta movilidad podrá efectuarse cuando exista una vacante de la misma categoría en el centro de destino y se respete el procedimiento de cobertura de vacantes vigente en el centro. Con esta finalidad la empresa habilitará un canal para que la plantilla que se encuentre en la situación descrita pueda trasladar a la empresa su interés en optar a este traslado.	1º TRIMESTRE 2024 desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes de cambio de centro/nº de aprobaciones de solicitudes de cambio de centro	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
---------------	--	--	--	------------------------------	--	--------------





federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.

Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L. O. 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
6.1.1	Revisión periódica del equilibrio de la plantilla desagregado por sexo y la ocupación de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente a largo de toda su vigencia.	Nº revisiones del equilibrio por categoría y desagregado por sexo realizadas anualmente	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
6.1.2	Establecimiento de una reserva de plazas , del 20% para mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en la adquisición de competencias/habilidades para desempeñar actividades que tradicionalmente son ocupadas por hombres.	1º TRIMESTRE del 2025 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº solicitudes de mujeres para formaciones en competencias/habilidades de actividades masculinizadas	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y	BAJA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



		Nº total formaciones en competencias/habilidades de actividades masculinizada		SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	
6.1.3	Incorporar en los procesos de cobertura de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad , tendrán preferencia de acceso las mujeres en las categorías en las que se encuentran subrepresentadas respecto al índice de distribución global.	1º TRIMESTRE 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad	Porcentaje de distribución horizontal global de mujeres y hombres en categorías subrepresentadas.	SELECCIÓN, IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS
					MEDIA





federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



7. RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.

Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
7.1.1	Fomentar acciones que disminuyan la segregación horizontal y vertical de género en la empresa CLECE VITAM, por el que se asignan a mujeres determinados empleos o funciones específicas con menor remuneración u oportunidad de ascenso.	1º TRIMESTRE 2024 desde la entrada en vigor del plan	Nº acciones realizadas desagregadas por sexo y especificación de las acciones establecidas.	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	BAJA
7.1.2	Realizar una auditoría retributiva al finalizar la vigencia del actual, que se establece en dos años.	1º TRIMESTRE 2025 desde la firma del plan de igualdad	Informe auditoría retributiva.	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	BAJA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



7.1.3.	Trasladar a la comisión de seguimiento, el informe de registro retributivo anual en el primer trimestre de cada año.	Desde la firma del plan de igualdad y anualmente durante toda la vigencia del mismo	Informe Registro Retributivo anual.	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	BAJA
--------	---	---	---	-----------------------------	--	------

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.

Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
8.1.1	Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de acciones para la difusión de canales de denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo	IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
8.1.2	Promover acciones formativas, y/o de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de acciones sobre esta temática	IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
8.1.3	En las acciones formativas o informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas,	Desde la entrada en vigor del Plan de	Nº de acciones formativas sobre esta temática que	IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES	



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



	y a los valores y principios que deben respetarse dentro de la empresa, así como informar de las conductas prohibidas y de las consecuencias de los incumplimientos.	Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	incluyan las medidas de prevención detección y denuncia de esta tipología de conducta.	HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA	
8.1.4	La Empresa, protegerá especialmente a la/s persona/as trabajadora/s que sean víctimas de dichas situaciones , adoptándose las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional, y no vulnerar la presunción de inocencia del/la presunto/a o presuntos/as acosadores/as.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº casos tratados	IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
8.1.5	En el plazo de 6 meses se valorará el impacto de la Ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual en el Protocolo de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	3º TRIMESTRE 2023 desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.	Informe de valoración realizada en base a la revisión de la normativa.	IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA

9. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.

Fomentar el principio de igualdad entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
9.1.1	Formulario de seguimiento de los motivos de baja voluntaria, determinando el contenido del formulario la parte empresarial.	1º TRIMESTRE 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Nº formularios recibidos/ nº total de bajas voluntarias desagregadas por sexo	ADMON PERSONAL	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
9.1.2	Analizar en el plazo de un año la situación de contratación temporal en la plantilla, desagregando el dato por género	1ª REUNIÓN DE SEGUIMIENTO y anualmente a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Nº contratos temporales anuales desagregados por sexo/ Nº de contratos totales anuales desagregados por sexo.	DPTO. ADMON PERSONAL, DPTO. DE DESARROLLO E IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
9.1.3	En caso de existir una vacante definitiva en un centro, y que la misma tenga que ser cubierta, lo será preferentemente por las personas que en ese mismo centro tengan una	1º TRIMESTRE 2024 y a lo largo de toda la	Nº ampliaciones de jornada anuales desagregadas por sexo	DPTO. ADMON PERSONAL, DPTO. DE	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y	



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



	jornada inferior ; en caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. En ambos casos, será necesario que la persona que cubra el puesto reúna las condiciones que exige su desarrollo. En última instancia se acudirá a la contratación externa	vigencia del Plan de Igualdad.		DESARROLLO E IGUALDAD	SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
9.1.4	Temporalidad. Revisión de los índices de temporalidad anual según normativa vigente en base al convenio de aplicación, desagregado por sexo.	1º TRIMESTRE 2024 y anualmente a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Indicador: % de contratación temporal y por tipología de contratación, desagregado por sexo y de forma anual		MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
9.1.5	Incluir en la comisión de seguimiento el análisis exhaustivo de las causas de la parcialidad en la contratación por categorías , para determinar medidas viables para reducirla.	1º TRIMESTRE 2024 y anualmente a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.	% de parcialidad desagregado por sexo con comparativa por años en rango de jornada y categorías	DPTO. ADMON PERSONAL, DPTO. DE DESARROLLO E IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



10.COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN EMPRESARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.

Asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria de mujeres y hombres, promoviendo y garantizando un uso no sexista e inclusivo del lenguaje y las imágenes en la publicidad principalmente.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
10.1.1.	Revisar el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y en la web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	1º TRIMESTRE 2024 y anualmente durante toda la vigencia del Plan	Informe muestreo publicaciones/difusiones al año	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
10.1.2	Formar y/o sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.	3º y 4º TRIMESTRE DE 2024 y reciclaje en 2º TRIMESTRE 2026	Nº formaciones año y/o sensibilizaciones/total plantilla área comunicación	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



10.1.3.	Realizar una campaña de difusión interna de este Primer Plan de Igualdad y el protocolo de actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo, con los medios internos de comunicación de la Empresa.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda la vigencia del Plan	Nº impactos de difusión anuales (Intranet, yammer, aplicación nómina, cartelería centros de trabajo).	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
10.1.4.	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en cada momento, en alguna/as de las campañas de sensibilización contra la violencia de género que organice.	4º TRIMESTRE 2023 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº impactos de difusión anuales (Intranet, yammer, aplicación nómina, cartelería centros de trabajo).	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
10.1.5.	Introducir la igualdad en la estrategia de comunicación interna y externa.	2º TRIMESTRE 2025 y a lo largo desde la entrada en vigor del plan	Nº Acciones de comunicación interna y externa anuales	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	MEDIA
10.1.6.	Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la igualdad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista a las áreas implicadas en la difusión de información.	2º TRIMESTRE 2023 y a lo largo de todo el año 2024	Elaborar una Guía de Lenguaje no sexista Nº personas formadas desagregadas por sexo anualmente	IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2.



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
10.2.1.	Elaborar un folleto informativo con los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y los disponibles en la empresa que mejoran la legislación, a través de los canales habituales de la empresa, incluidos códigos QR y BIDI.	Durante el 4º TRIMESTRE 2023 y durante toda la vigencia del Plan	Folleto informativo con derechos y medidas de conciliación Nº de acciones de difusión/comunicaciones realizadas	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
10.2.2	Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género y su difusión entre la plantilla.	Durante el 4º TRIMESTRE 2023 y durante toda la vigencia del Plan	Díptico con los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género Nº de acciones de difusión/comunicaciones realizadas	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
10.2.3	Actualizar folletos informativos indicados en el punto 10.2.1. ajustándolos a las nuevas realidades normativas que pudieran producirse.	Desde el inicio de la vigencia del plan y durante toda la vigencia del mismo.	Nº de actualizaciones normativas anualmente	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



11.VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.

Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
11.1.1	Generar un protocolo de acción entre las víctimas de violencia de género y la empresa , que permita establecer los canales de comunicación que permiten poner en marcha las medidas necesarias en materia de traslados cuando fueran necesarias y garantizando en todo momento los derechos de confidencialidad.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Protocolo de acción entre víctimas de violencia de género y empresa.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
11.1.2	En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo , la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima para que pueda optar o bien por	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de víctimas trasladadas	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



	continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.					
11.1.3	Se generará un permiso retribuido de cinco días para el traslado entre centros o localidad, siempre que sea derivado de una medida de protección a la víctima.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de Permisos retribuidos concedidos bajo este criterio	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
11.1.4	La empresa facilitará una ayuda económica a la mujer víctima de violencia de género en el caso de traslado por esta causa a otro centro o localidad, siempre que se mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 600 euros y en una sola ocasión.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de víctimas que perciben la ayuda/ Nº Total de víctimas que causan traslado	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
11.1.5	Realizar campaña de Sensibilización el día internacional contra la violencia de Género.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº acciones de sensibilización realizadas el día Internacional contra la violencia de Género	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
11.1.6	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación internos sobre las maneras de acreditar la	4º TRIMESTRE 2023 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de acciones realizadas para la difusión	IGUALDAD, COMUNICACIÓN Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y	MEDIA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



	situación de víctima de violencia de género, según la legislación vigente.				SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	
11.1.7	Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	2º TRIMESTRE 2023 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de centros en los que se ha difundido	IGUALDAD, COMUNICACIÓN Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
11.1.8	En caso de activación de protocolo de víctima de violencia de género , la empresa revisará las condiciones contractuales de la trabajadora, de cara a su mejora.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de condiciones revisadas en los casos de activación de protocolo de víctima de violencia de género	IGUALDAD, COMUNICACIÓN Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
11.1.9	Las trabajadoras con discapacidad y que sean víctimas de violencia de género, tendrán derecho a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, en los términos previstos en su normativa de aplicación.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de mujeres con discapacidad y víctimas de violencia de género que se acogen a solicitan adaptación de su puesto de trabajo y apoyos por razón de su discapacidad	IGUALDAD, COMUNICACIÓN Y PRODUCCIÓN	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



12.SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.

Aplicar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la compañía.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
12.1.1	Considerar la perspectiva de género , tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigaciones generales en las evaluaciones, en materia de prevención de riesgos laborales; con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	3º TRIMESTRE 2023 y anualmente a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Perspectiva de género en la recogida de datos relacionados con la materia de PRL	PRL E IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA
12.1.2	Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural que el departamento de PRL establezca, y con, las especificaciones de cada servicio y/o puesto de trabajo que sean consideradas por el departamento.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Protocolo de protección de la maternidad y gestión de riesgos durante el embarazo y lactancia natural	PRL E IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE	ALTA



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



		Nº de centros donde se difunde el protocolo de actuación por riesgo de embarazo		PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	
12.1.3	Información en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo de embarazo .	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de formaciones donde se incluye el protocolo/nº total de formación de prl a la plantilla	PRL E IGUALDAD	ALTA
12.1.4	Analizar la siniestralidad desagregado por género	Cada dos años durante la vigencia del Plan de Igualdad	Informe sobre la siniestralidad desagregado por género.	PRL E IGUALDAD	MEDIA





CCOD federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



I PLAN IGUALDAD 2023-2027





COSTES

La empresa se reserva el derecho a decidir en el momento de la ejecución de cada medida, la forma y medios que resulten más eficientes económicamente.

Para el cálculo de las cantidades expresadas en el siguiente apartado, se han tomado en consideración no solo las previsiones de gasto en materiales necesarios para la ejecución de las medidas, sino también en función de la naturaleza de la misma se ha hecho una estimación del coste del tiempo de dedicación de los/as y las profesionales de cada departamento, responsables de la ejecución de cada medida y/o colaboradores/as externos.

Desglose de los costes totales previstos por áreas de actuación para los 4 años de la vigencia del plan de Igualdad de CLECE VITAM S.A.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	COSTE PREVISTO TOTAL
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.000€
FORMACIÓN	2000€
PROMOCIÓN	800€
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	0€
CONDICIONES DE TRABAJO: SALUD Y BIENESTAR LABORAL	500€
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1500€
INFRARREPRESENTACIÓN	500€
RETRIBUCIONES	500€
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Presupuesto Dpto. Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	1500€
COMUNICACIÓN	1500€
TOTAL	9.800€



SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Por cada medida del Plan de Igualdad se han establecido unos indicadores, el departamento y un plazo medio para su implementación, tal y como ha quedado recogido en las distintas áreas de actuación.

Con carácter ordinario, la Comisión de Seguimiento se reunirá una vez al año, para revisar el cumplimiento y resultados de las medidas del Plan.

Las medidas descritas en el Plan de Igualdad estarán vigentes durante la duración del mismo.

La empresa informará bianualmente mediante un **Diagnóstico actualizado y una Memoria de Seguimiento a la Comisión de Seguimiento** sobre la evolución y el grado de cumplimiento de las medidas descritas en el Plan de Igualdad. Se indicarán las medidas completadas y cumplidas en ese año y se analizarán los resultados en relación con los datos del diagnóstico actualizado.

Por lo tanto, el seguimiento es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto; y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas: El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

Objetivos: Los objetivos que se pretenden alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación** final del Plan de Igualdad.

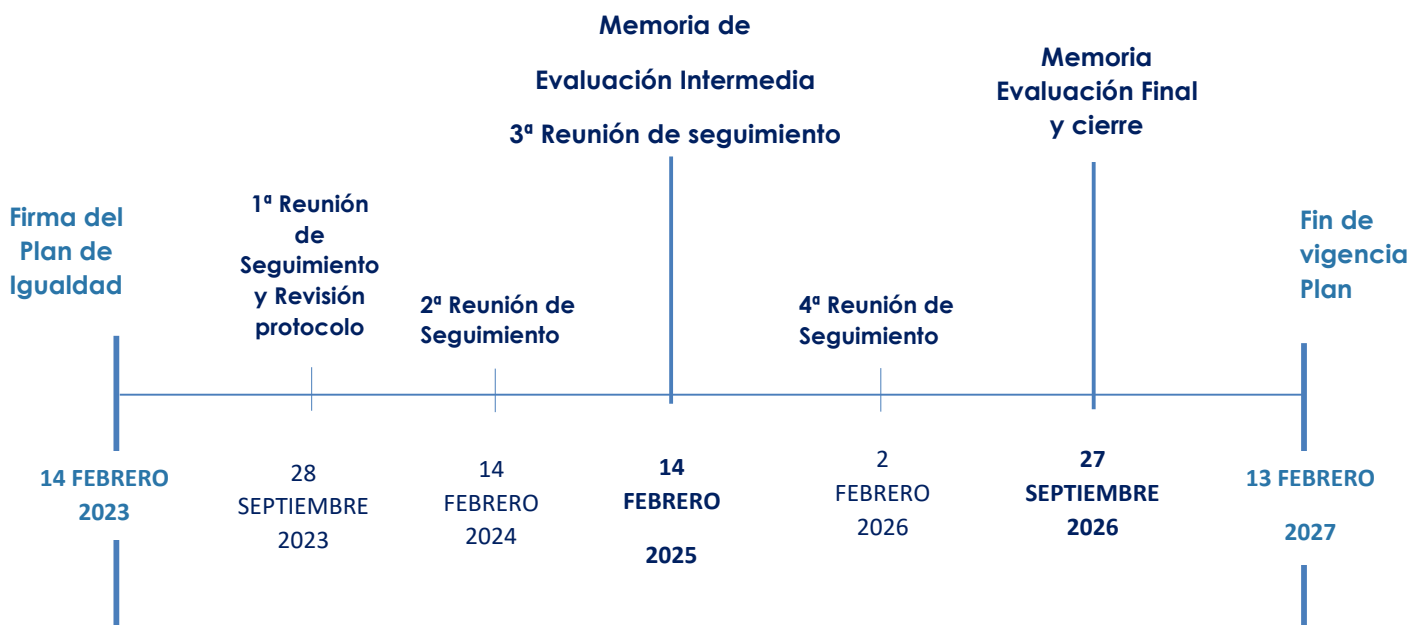


La **evaluación final**, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante **informe expreso y debe ser llevada a cabo por la Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad** y se realizará:

- Una **evaluación intermedia/Memoria de evaluación intermedia o seguimiento** (cada dos años desde la implantación del Plan).
- Una **evaluación final/Memoria final y de cierre**. (al finalizar la vigencia del plan)

CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN





	CALENDARIZACIÓN															
	1 ^{er} AÑO				2ºAÑO				3 ^{er} AÑO				4ºAÑO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1ª Reunión de la Comisión: a los 6 meses de la firma del plan para la revisión del Protocolo de acoso.																
Reuniones de la comisión de seguimiento, una al año al inicio del primer trimestre.																
Memoria de Evaluación intermedia y auditoría salarial, a la mitad de la vigencia del plan																
Memoria final y cierre. Informe de evaluación: seis meses anteriores al final de la vigencia del Plan de Igualdad																

CALENDARIO DE ACTUACIONES POR ÁREA Y MEDIDA

Con el objeto de realizar un seguimiento y cronograma por las diferentes áreas y medidas, se establece un cronograma para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas en base a la siguiente leyenda:

- Implantación 
- Seguimiento 
- Evaluación 



federación de sanidad
y sectores socio-sanitarios



Servicios
Públicos



ÁREA	Nº MEDIDA	2023				2024				2025				2026				2027
		1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1.1.																	
	1.1.2.																	
	1.1.3.																	
	1.1.4.																	
	1.1.5.																	
	1.1.6.																	
	1.1.7.																	
	1.1.8.																	
	1.1.9.																	
2. CLASIFICACION PROFESIONAL	2.1.1.																	
3. FORMACIÓN	3.1.1.																	
	3.1.2.																	
	3.1.3.																	
	3.1.4.																	
	3.1.5.																	
	3.1.6.																	
	3.2.1.																	
	3.2.2.																	
4. PROMOCIÓN	4.1.1.																	
	4.1.2.																	
	4.1.3.																	
5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	5.1.1.																	
	5.1.2.																	
	5.1.3.																	
	5.1.4.																	
	5.1.5.																	
	5.1.6.																	
	5.1.7.																	
	5.1.8.																	
	5.1.9.																	
	5.1.10.																	
	5.1.11.																	
	5.1.12.																	





federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



CleceVitam

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE CLECE VITAM Y PROCEDIMIENTO DE DISCREPANCIAS SOBRE LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá al año de la firma del Plan de Igualdad y después de forma anual hasta el fin de la vigencia de este.

COMPOSICIÓN

Dicha Comisión de Seguimiento y evaluación estará integrada, para preservar el principio de equilibrio entre las partes, por una representación de la empresa y de las personas trabajadoras de la empresa.

De una parte, en **representación de la empresa CLECE VITAM S.A.:**

- Dña. Leticia San José Barriga Técnica Dpto. RRHH
- Dña. Marisol Quintana Fernández Técnica de Igualdad.
- Dña. Clara Sánchez Hernández Técnica de Igualdad

De otra parte,

En representación de las personas trabajadoras, representando a **centros con Representación Legal de las personas trabajadoras:**

- Dña. Milagros Rodriguez Campano, miembro de la RLPT – FSS CCOO.
- Dña. Raquel Esteban Gutierrez, miembro de la RLPT por UGT-SP.

Y, en representación de la plantilla **sin Representación Legal de las personas trabajadoras:**

- Dña. Rosario Garcia Ramos. Responsable de Planes de Igualdad de la UGT – Servicios públicos.





FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del **seguimiento anual** respecto a la fecha de la firma del Plan, excepto la primera reunión de seguimiento que se establecerá a los 6 meses desde la firma del Plan. Se revisará el estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo **proponer ajustes** al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- **Elaboración de una evaluación parcial** de un informe a mitad de vigencia del Plan, a la vista de la evolución de los indicadores y del **grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos**, y una **Evaluación final** una vez acabada la vigencia del plan.
- **Proponer las recomendaciones** que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER 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.

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad cualquier modificación de este que **implique negociación sólo podrá ser realizada por su Comisión Negociadora**, siendo la comisión de seguimiento la competente para su revisión cuando la misma suponga una mera adaptación, adecuación a normativa legal o convencional o ejecución de un acuerdo de revisión fijado previamente en el propio Plan de Igualdad.

Cuando la modificación del Plan de Igualdad se realice por la Comisión negociadora la misma se deberá ajustar a las normas generales reguladoras de la negociación de



los Planes de los Planes de Igualdad. Si dicha modificación viene determinada por la concurrencia de circunstancias que determinen la obligación de realizar la misma, la **comisión negociadora** deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas modificaciones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

De conformidad a lo establecido en el **artículo 9, 2, del RD 901/20209, de 13 de Octubre** el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos anteriormente.
- 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 plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando concurren las circunstancias que determinan la obligación de revisar el Plan de Igualdad la comisión de seguimiento deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas revisiones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión de seguimiento.



CCOO federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



1. PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento con relación a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de Igualdad requerirán del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión acudirá a los órganos de solución autónoma de conflictos.





ANEXO I. PROTOCOLO ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

1. Declaración de principios

El presente protocolo expresa el **compromiso de la Dirección de CLECE VITAM S.A.** con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto de los mismos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el **artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

En este sentido, se establece, tal y como viene indicado por la normativa de aplicación, **los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo;** se identifican conductas que pudieran ser constitutivas de dicha tipología de acosos; se fija cómo dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como las medidas que pudieran articularse frente a dichas conductas. Por último, se identifican los principios a los que responde el procedimiento de actuación regulado en el presente documento, así como, el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución de los casos que pudieran darse.

2. Concepto de acoso sexual

La **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su **artículo 7.1 el acoso sexual como:**

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

2.1. Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual

Se consideran, como ejemplos, los siguientes **comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual:**

▪ VERBAL

- Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios impropios en el ámbito laboral sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

▪ NO VERBAL

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mails de contenido sexual de carácter ofensivo.



▪ FÍSICO

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

3. Concepto de acoso por razón de sexo

El **artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

"Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

3.1. Conductas susceptibles de ser calificadas acoso por razón de sexo.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes **comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo**:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Utilizar humor sexista.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

4. Medidas preventivas

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se adoptarán, entre otras las siguientes **medidas**:



- **Se publicará este Protocolo** en la Empresa de forma que la plantilla lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán **campañas de sensibilización**, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de **datos desagregados por sexo**, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se realizarán campañas de información y/o sensibilización a la plantilla sobre el protocolo de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como formación específica a todo el personal de la Compañía que participe en la gestión de este tipo de protocolos.
- La empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

5. Procedimiento de actuación

5.1. Principios rectores

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios rectores:

- Prevención y sensibilización** del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.** Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen un deber de sigilo y confidencialidad respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante su tramitación. Desde el inicio del expediente se recomienda la **asignación de códigos numéricos** a las partes activas en el mismo.
- Respeto al **principio de presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias** de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad** del procedimiento.



VI. **Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.**

VII. **Derecho a la privacidad en el tratamiento de sus datos personales** de conformidad a lo establecido en la LO 3/18, de 5 de diciembre, y en especial de la regulación establecida en sus artículos 6 y 9.

5.2. Reglas generales

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no **consta por escrito la comunicación** de hechos presentada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo regulado en el presente documento, la indicada persona trabajadora **podrá comunicar a la Empresa o a la Comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-**. El desistimiento tiene como consecuencia el archivo del expediente, pero no determina que por la Empresa no se sigan realizando labores de investigación sobre los hechos inicialmente denunciados.

Todas las comunicaciones que se realicen **durante la tramitación del protocolo** de acoso sexual o por razón de sexo **se realizarán por escrito**, debiendo utilizarse el modelaje adjunto al presente documento.

La apertura del Protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional para **ejercer su Derecho a la Tutela Judicial Efectiva**.

5.3. Fases

I. Conocimiento de los hechos

La comunicación de hechos podrá ser realizada **de forma directa por la persona trabajadora presuntamente afectada** por una situación acoso sexual y/o por razón de sexo **o por cualquier persona trabajadora de la mercantil** (mando intermedio, compañero/a de trabajo, representante de las personas trabajadoras) que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Para dicha comunicación se podrán utilizar los **siguientes canales**:

- Por comunicación de **Whatsapp** en el teléfono nº 646272700



- Vía canal habilitado por la Empresa: canalprotocolo@clecevitam.com
- Vía software de gestión de incidencias: **EthicsPoint** -Plataforma Navex-.

Código QR



La comunicación de hechos se hará siempre por escrito, según el modelo que se adjunta -Documento 1-(formulario comunicación de los hechos).

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por la Empresa, se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo **es necesario que sea la propia persona** trabajadora presuntamente afectada por la indicada situación, la que comunique los hechos a la Empresa en los términos y en la forma antes indicados. La Empresa informará a la persona presuntamente afectada por una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, de la **posibilidad de activar el presente Protocolo** mediante la realización de la comunicación de hechos por los cauces antes indicados.

II. Admisión a trámite

Una vez que la comunicación de hechos ha sido realizada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, y la misma, ha sido conocida por persona responsable de Igualdad en la Compañía o por la persona de referencia que se establezca por RRHH en cada dirección de operaciones/dirección regional; **se dará traslado de ésta en el plazo de 48 horas hábiles/72 horas naturales al representante de la Empresa en la comisión de investigación**, para que en su seno se determine si procede o no su admisión a trámite.

Si no concurren los elementos esenciales de las situaciones de acoso, se comunicará a la persona trabajadora su no admisión a trámite. Será potestativo acompañar dicha comunicación de informe sobre la causa de inadmisión.

En el documento de comunicación de hechos, deberá constar la **autorización expresa de la persona trabajadora de que los datos que en la misma se**



incorporan sean trasladados a todas las personas componentes de la comisión de investigación.

Si concurriesen indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso, se acordará la apertura del expediente/protocolo.

III. Apertura del Protocolo

Comisión de investigación

Se constituirá una **Comisión de investigación** que estará **integrada por la parte Empresarial**, por la persona/as (dos personas) que la misma designe en cada momento, **y, por la Parte Social**, por dos personas que se designe/en de entre los/las integrantes de la comisión negociadora/seguimiento, siendo estas dos personas elegidas de forma rotativa según la representatividad de los sindicatos en la empresa, en cada momento.

Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener **formación en la materia**.

Se deberá **garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la Comisión de investigación**. En ningún caso la persona o personas designadas por la Empresa para formar parte de la comisión de investigación, podrá tener una **vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen**. En ningún caso las personas designadas por la Parte Social para formar parte de la comisión de investigación deberán tener vinculación directa con las personas afectadas por el expediente o con las organizaciones sindicales a las que, en su caso, se encuentren afiliadas las mismas. Si existieran dichas vinculaciones la/as persona/as afectadas por las mismas se retirarán de la comisión de investigación.

Expediente

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo por la Comisión de Investigación se creará un **Expediente al que se le asignará un código alfanumérico** y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del Protocolo, así como, la comunicación de hechos y la documentación e información que, en su caso, se hubiera aportado con la misma.



El/la representante de la Empresa en la Comisión de Investigación será el/la responsable del expediente, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta - citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido.

Inicio. Comunicación a las partes

Por el responsable del expediente se realizará comunicación en el plazo de 48 horas hábiles/72 horas naturales, con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado informándoles de la apertura del protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o por razón de sexo. La referida comunicación se realizará, aunque la persona denunciante se encuentre en situación de baja médica. En este caso será dicha persona la que determinará si la tramitación del Protocolo continúa o no.

Fase de investigación

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los **principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo**.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.

En cualquier caso, **se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, a los/las eventuales testigos, así como a aquellas personas trabajadoras del centro de trabajo o servicio objeto de la investigación que por el/la responsable del expediente se considere oportuno**. De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente. Si las entrevistas se realizaran por medios telemáticos se procederá a su grabación previa información a las personas objeto de éstas.

Será el/la responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. **Las demás personas componentes de la comisión de investigación, podrán participar de forma directa en las citadas diligencias, siempre y cuando**



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



las personas afectadas por dichas diligencias no se opongan, de forma expresa y escrita, a dicha participación.

En cualquier caso, todas las personas integrantes de la comisión de investigación **tendrán acceso al expediente** que se tramite en su integridad. A tal efecto se deberá informar a las personas afectadas por las mismas que todos/as los/las componentes de la comisión de investigación tendrán acceso a los datos e información resultado de las diligencias practicadas, con la finalidad exclusiva de la tramitación del Protocolo y debiendo guardar el deber de sigilo y de confidencialidad sobre su contenido.

En las citas/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas, se les informará sobre su **derecho a ser asistidos por un/una representante sindical, abogado/a o cualquier persona de su confianza**, si así lo desea.

Medidas cautelares

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a la Compañía, la adopción de medidas cautelares.

Algunos **indicadores** que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes:

- Afectación manifiesta por la situación, miedo, insomnio, incomprensión en su entorno laboral, amenazas, etc.

Algunas de estas **medidas** podrían ser:

- **cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.** Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o un menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas, salvo que medie causa justificada.

La adopción de medidas cautelares **no supondrá**, en ningún caso, una **predeterminación del resultado del Protocolo**.

Fase de resolución



Finalizada la fase de investigación el/la responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo, elaborará un **informe de conclusiones** en el que se incluirán:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares, en su caso.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Dicho informe de conclusiones se presentará al resto de los/las componentes de la comisión de investigación para su valoración, **consulta y participación**, como paso previo a su remisión a la Dirección de **la Empresa, para que por esta se adopten las decisiones que se consideren oportunas en el plazo de un mes.**

La decisión de la Compañía será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación, en un plazo máximo de siete días.

En el caso de la persona denunciada, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar **medidas disciplinarias**, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

CLECE VITAM S.A. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

La vigencia de este protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte, siendo del 23 de febrero de 2023 hasta el 22 de febrero de 2027.

6. Glosario de términos protocolo acoso

Acoso sexual: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



CCOO federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Discriminación directa por razón de sexo: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se ejerce sobre una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo.

Responsable de Expediente: coordinador/a y responsable principal de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, con el rol principal de abrir y cerrar un caso de acoso y tomar decisiones sobre departamentos a intervenir y modos de actuar, así como administrar el expediente.

Informe organizativo: informe elaborado por el/la responsable del expediente con la finalidad de analizar, a partir de las entrevistas realizadas, la situación del centro de trabajo y proponer medidas correctoras que podrán ser tenidas en cuenta en el informe final.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman por parte de la Empresa cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

Medidas correctoras: conjunto de acciones acordadas y definidas por la empresa en el informe final de caso de acoso para corregir la situación denunciada.





ANEXO II. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La **Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 noviembre 1991**, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el **acoso sexual** y propone la siguiente definición:

«La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación de este, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de esta; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

En tal sentido son elementos para destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.



La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable.

Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.

Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Derecho comunitario.



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



La preocupación por la cuestión del acoso sexual en las relaciones de trabajo en el ámbito de la Unión Europea se enmarca en las políticas de igualdad entre sexos y, entre sus primeras referencias, está la Resolución de 11706/1986 del Parlamento Europeo, sobre agresiones a la mujer. En la citada Resolución se insta a la Comisión Europea a examinar las legislaciones nacionales en esta materia, surgiendo de su análisis el Informe sobre el problema de acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas elaborado por D. Michael Rubenstein.

Si bien en el mismo no fue aprobado dio lugar a la aprobación de la Resolución de 29/05/1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, así como la Recomendación de 27/11/1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incorporando, además, en su Anexo, el código de conducta para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad se pueden destacar otras disposiciones comunitarias no vinculantes como son:

Declaración 19/12/1991 del Consejo de las Comunidades Europeas.

Resolución del 11/02/1994 del Parlamento Europeo sobre la designación de un Consejero en las empresas para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad la Comisión de las Comunidades Europeas reiteraba en el Cuarto programa comunitario para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres 1996/2000, en el objetivo 5.3, su intención de aprobar en esta materia un instrumento normativo vinculante.

Por último, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23/09/2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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 de profesionales y a las condiciones de trabajo incorpora una definición del “acoso relacionado con el sexo” y otra definición de “acoso sexual”.

Acoso es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Marco normativo nivel nacional



El acoso sexual está contemplado en el ordenamiento jurídico español con un tipo penal autónomo y como una infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios **derechos fundamentales**, como son:

- a) el derecho a la intimidad (**art.18.1 de la Constitución Española, CE**)
- b) el derecho a la integridad física y moral (**art. 15 CE**) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
- c) el derecho a la igualdad (**art. 14 CE**) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la **legislación laboral** aborda la cuestión.

Así, el **RD Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, en su Sección 2º** (Derechos y deberes laborales básicos), **art. 4** (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho; e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación, y frente al acoso sexual y por razón de sexo».

Por su parte, el art. **50.1.c.** señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario (...)». (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del **art. 4.2.e)**).

Continúa el articulado del ET señalando en su art. **50.2.** que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» (que según fija el art. **56.1** es una indemnización de equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades).

Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.



El **RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, “El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

En último lugar, la **legislación penal** recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP).

En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su **art. 184**, establece que:

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.1.



CCOO federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



Servicios
Públicos



En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el **art. 443** dice: 1. Será castigado con la pena de prisión de uno a dos años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquel o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a su superior.

En relación con lo anterior, añade el **art. 444**: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social ha modificado el artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral,

donde se afirma que “las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo (sobre tutela de los derechos de libertad sindical)” con la finalidad de especificar que está “incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, define los mismos como situaciones discriminatorias, y considera como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, artículos 7 y 8. Por su parte, el artículo 9 trata la indemnidad frente a represalias.

En su artículo 48, establece que las empresas deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La ley asimismo prevé las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias que deberán ser tenidas en cuenta por las empresas en la elaboración del plan de igualdad.

L.O. 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual («B.O.E.» 7 septiembre).



Comunicación de hechos

Datos a cumplimentar por la persona trabajadora		
Nombre y apellidos		
DNI	Teléfono	Correo electrónico
Puesto		Turno/Horario
Centro de Trabajo		Provincia
Responsable del centro		
¿Desea que se informe de su denuncia al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal de su centro de trabajo? (marque con una X su opción) SI ☐ NO ☐		
¿Solicita la presencia de algún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal de su centro de trabajo durante su entrevista? (marque con una X su opción) SI ☐ NO ☐		
CONSENTIMIENTO: Consiento que, con motivo del proceso de investigación y en virtud del Protocolo de Acoso Laboral establecido, Clece Vitam, S.A. me informe de notificaciones, citaciones e información (no sensible) a través del número de teléfono o del correo electrónico arriba indicado. (En el caso de realizar cambios de estos datos rogamos nos los comuniquen para su actualización)		Firma:
HECHOS:		
En _____, a _____ de _____ de 20____		
El/La trabajador/a		
INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS - (REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.)		
Responsable	CLECE VITAM, S.A.	
Finalidad	Gestión laboral.	
Legitimación	Ejecución de un contrato, Consentimiento del interesado/a, Interés legítimo	
Destinatarios	Se cederán datos a terceros por obligación legal o con el consentimiento del interesado.	
Derechos	Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional.	
Información adicional	Se entrega al interesado/a	



ANEXO III. GLOSARIO

Acciones positivas: son medidas específicas, a favor del género menos representado, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto del otro sexo de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Brecha de género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial: diferencia porcentual superior al 25 %, entre los salarios medios de hombres y mujeres, no existiendo una justificación objetiva para la misma.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Corresponsabilidad: en relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Desagregación de datos por sexo: conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

Diagnóstico de situación: el diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad.

Discriminación directa por razón de sexo: se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIEMH, Art.6.1).



Discriminación indirecta por razón de sexo: se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, Art. 6.2).

Estereotipos de género: criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales contruidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIEMH, Art.3).

Igualdad efectiva: existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

Infrarrepresentación femenina: ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores. 40%/60%

Participación equilibrada de mujeres y hombres: reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género: análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Plan de Igualdad de la empresa: los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas



a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, Art.46).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (LOIEMH, Art.43).

Salud laboral con perspectiva de género: análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

Segregación horizontal: concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: es también conocida como "techo de cristal" y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Trabajo de igual valor: un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, 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 llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Tutela jurídica efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOIEMH, Art. 44.1).

Violencia de Género: la violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos.





CCOO federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



CCOO federación de sanidad
y sectores sociosanitarios

Dña. Silvia Espinosa López

Secretaría de Mujeres y políticas
LGTBI. FSS-CCOO

Dña. Milagros Rodríguez Campano

Delegada de Personal FSS CCOO

Dña. Erika Rodríguez Benito

Delegada de Personal FSS CCOO



Servicios
Públicos

Dña. Rosario García Ramos

Responsable de Planes de Igualdad
de la UGT – Servicios públicos

Dña. Raquel Esteban Gutiérrez,

Miembro de la RLPT por UGT-SP.



D. Vicente Ortega Rey

Representante Legal CLECE VITAM S.A.

Dña. Leticia San José Barriga

Responsable Dpto. RRHH

Dña. Marisol Quintana Fernández

Técnica RRHH e Igualdad

Dña. Jennifer González Martín

Técnica Dpto. RRL

Dña. Clara Sánchez Hernández

Técnica de Igualdad.