



**II PLAN DE IGUALDAD
ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS,
S.L.
2024- 2028**



Determinación de las partes que lo conciertan.

Con fecha 22 de marzo de 2024 se constituyó la Comisión Negociadora para la negociación del II Plan de Igualdad de Atende Servicios Integrados S.L. en cumplimiento de lo establecido en el artículo 9.2. letras c y d. (cambio sustancial de la plantilla de la empresa por escisión de rama de actividad) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Dicha mesa tiene una composición mixta en su Parte Social, al no tener todas las personas trabajadoras afectadas por la misma representación unitaria.

De una parte y en representación de la **parte empresarial**:

- D. Pedro Muñoz Hurtado. Responsable de Igualdad.
- D. Gabriel Vazquez Morales. Jefe de Recursos Humanos.
- Dña. Mercedes Ortega Durán. Técnica de Igualdad.
- Dña. Noelia Ferreras Cadierno. Técnica de Igualdad.

De otra parte, en representación de la **Federación de CCOO del Hábitat**:

- Dña. Raquel Hijosa Carracedo. Adjunta a la secretaria de mujeres. CCOO del Hábitat.
- Dña. María Isabel Hermoso Garcia. Delegada de Personal CCOO del Hábitat.
- Dña. Concepción Santodomingo Jiménez. Delegada de Personal CCOO del Hábitat.
- D. Jesús Manuel Espejo Garcia. Delegado de Personal CCOO del Hábitat.
- D. Jonatan Romero Moreno. Delegado de Personal CCOO del Hábitat.

En representación de la **Federación de Sanidad y Sectores Socio Sanitarios (FSS) del Sindicato Comisiones Obreras**:

- Dña. Silvia Espinosa Lopez. Secretaria de Mujeres y políticas LGTBI+ e igualdad. FSS-CCOO.
- Dña. María Araceli Gallegos García. Delegada de personal FSS-CCOO.

En representación de **FeSMC del Sindicato Unión General de Trabajadores, UGT:**

- Dña. Mar Blázquez Perales. Responsable Federal Planes de Igualdad FeSMC-UGT.
- D. Yassin Alaoui. Delegado de Personal de FeSMC-UGT.
- D. Diego Jesus Garcia Ramirez. Delegado de Personal de FeSMC-UGT.

Y, en representación de **UGT Servicios Públicos:**

- Dña. Rosario Garcia Ramos. Responsable Federal de Planes Igualdad de UGT Servicios Públicos.
- Dña. Cristina Rejón Rodríguez. Delegada de Personal, Sector Ayuda a domicilio UGT Servicios Públicos.
- Dña. María Nieves Joaquín Roldán. Delegada de Personal, Sector Ayuda a domicilio UGT Servicios Públicos.

Con fecha **25 de junio de 2024** se firma el texto actualizado acorde con la realidad actual de la plantilla de Atende Servicios Integrados S.L.

ESTRUCTURA DEL PLAN

El presente Plan se estructura del siguiente modo:

- **Compromiso** de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Ámbito** personal, territorial y temporal.
- **Informe del diagnóstico de situación** en la empresa.
- **Resultados de la auditoria Retributiva.**
- **Objetivos** del Plan de Igualdad de Atende Servicios Integrados, SL.
- Objetivos y **medidas** concretas por Áreas de Actuación:
 - a) **Proceso de selección y contratación.**
 - b) **Clasificación profesional.**
 - c) **Formación.**
 - d) **Promoción profesional.**
 - e) **Condiciones de trabajo.**
 - f) **Salud y Bienestar Laboral.**
 - g) **Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
 - h) **Infrarrepresentación femenina.**
 - i) **Retribuciones.**
 - j) **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
 - k) **Protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito Laboral**
 - l) **Comunicación y lenguaje inclusivo.**
- **Plazos** de ejecución de las medidas, **indicadores** de seguimiento y medios y **recursos** para su ejecución
- Sistema de **Seguimiento y Evaluación**
- Composición y funcionamiento de la **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad de Atende Servicios Integrados S.L.
- Procedimiento de **modificación y resolución de discrepancias** sobre la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

COMPROMISO DE LA EMPRESA

En Atende Servicios Integrados S.L. 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 Atende Servicios Integrados S.L. 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 del II Plan se ha constituido con fecha 22 de marzo de 2024 la Comisión de Negociación, en la que, junto con la representación social, se llevará a

cabo la negociación 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, Atende Servicios Integrados S.L. 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.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL Y VIGENCIA

Ámbito personal y territorial:

El presente plan extiende su aplicación y vincula a nivel nacional, a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa Atende Servicios Integrados S.L. independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con la misma.

Ámbito temporal o vigencia:

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Atende Servicios Integrados S.L. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, a contar desde su firma, entrando en vigor con la firma el **día 25 de junio de 2024 hasta el día 24 de junio de 2028.**



INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN LA EMPRESA

Gracias al trabajo realizado entre la parte social y la parte empresarial, se ha llevado a cabo una amplia labor de diagnóstico para detectar los aspectos más relevantes en igualdad entre hombres y mujeres sobre la estructura, política, condiciones laborales y demás aspectos importantes de la empresa Atende Servicios Integrados S.L. de acuerdo al **RD 901/2020** y al **RD 902/2020**.

En conformidad a lo establecido en el art. 9.2. letras c y d. (cambio sustancial de la plantilla de la empresa por escisión de rama de actividad) del Real Decreto 901/2020, a continuación se procede a incorporar al presente plan el informe de diagnóstico de situación en la empresa con los datos de la situación actual de la plantilla tras la escisión.

Como principales conclusiones del presente diagnóstico de situación se marcan las siguientes:

| | |
|-----------------------------|--|
| NOMBRE DE LA EMPRESA | ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS S.L. |
| CIF | B98751472 |
| DOMICILIO SOCIAL | AVENIDA REPUBLICA ARGENTINA, 21 , - 3ª PLANTA, OFICIN. 41011, SEVILLA |
| TELÉFONO | 954 186 700 |
| ACTIVIDAD | Limpieza general de edificios |
| CNAE | 8121 |
| FORMA JURÍDICA | Sociedad Limitada (S.L.) |

La actividad de la empresa opera a nivel nacional.

| PROVINCIA | HOMBRES | | MUJERES | | Total Nº | Total % |
|-----------|---------|-------|---------|--------|-------------|---------|
| | Nº | % | Nº | % | | |
| Albacete | 1 | 0,01% | | 0,00% | 1 | 0,01% |
| Alicante | 15 | 0,09% | 96 | 0,56% | 111 | 0,64% |
| Almería | 110 | 0,64% | 2476 | 14,34% | 2586 | 14,98% |
| Badajoz | 4 | 0,02% | 60 | 0,35% | 64 | 0,37% |
| Cádiz | 22 | 0,13% | 453 | 2,62% | 475 | 2,75% |
| Cantabria | 2 | 0,01% | | 0,00% | 2 | 0,01% |
| Castellón | 21 | 0,12% | 102 | 0,59% | 123 | 0,71% |
| Ceuta | 10 | 0,06% | 210 | 1,22% | 220 | 1,27% |
| Córdoba | 44 | 0,25% | 535 | 3,10% | 579 | 3,35% |

| | | | | | | |
|------------------------|------------|--------------|--------------|---------------|--------------|----------------|
| Granada | 45 | 0,26% | 380 | 2,20% | 425 | 2,46% |
| Huelva | 23 | 0,13% | 9 | 0,05% | 32 | 0,19% |
| Huesca | 4 | 0,02% | | 0,00% | 4 | 0,02% |
| Jaén | 24 | 0,14% | 2002 | 11,59% | 2026 | 11,73% |
| Las Palmas | 4 | 0,02% | 78 | 0,45% | 82 | 0,47% |
| Madrid | 149 | 0,86% | 4724 | 27,36% | 4873 | 28,22% |
| Málaga | 78 | 0,45% | 3259 | 18,87% | 3337 | 19,33% |
| Melilla | 24 | 0,14% | 231 | 1,34% | 255 | 1,48% |
| Murcia | 53 | 0,31% | 273 | 1,58% | 326 | 1,89% |
| Pontevedra | 3 | 0,02% | | 0,00% | 3 | 0,02% |
| Santa Cruz De Tenerife | 33 | 0,19% | 445 | 2,58% | 478 | 2,77% |
| Sevilla | 57 | 0,33% | 877 | 5,08% | 934 | 5,41% |
| Toledo | | 0,00% | 10 | 0,06% | 10 | 0,06% |
| Valencia | 30 | 0,17% | 291 | 1,69% | 321 | 1,86% |
| Total general | 756 | 4,38% | 16511 | 95,62% | 17267 | 100,00% |

Se enmarca en el Sector multiservicios, siendo sus principales actividades:

- **Servicios Sociales, 96,45%** del total de la plantilla.
- Servicio de limpieza, 2,35% de la plantilla.
- Otros Sectores (englobando mantenimiento, mercado verde, servicios educativos, auxiliares), 1,08% de la plantilla.

| ACTIVIDAD | HOMBRES | | | MUJERES | | | Total Nº | Total %H | Total %V |
|---------------------------|------------|---------------|----------------|--------------|---------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| | Nº | %H | %V | Nº | %H | %V | | | |
| SERVICIOS SOCIALES | 529 | 3,18% | 69,97% | 16125 | 96,82% | 97,66% | 16654 | 100,00% | 96,45% |
| LIMPIEZA | 67 | 16,54% | 8,86% | 338 | 83,46% | 2,05% | 405 | 100,00% | 2,35% |
| OFICINAS | 7 | 31,82% | 0,93% | 15 | 68,18% | 0,09% | 22 | 100,00% | 0,13% |
| OTROS SECTORES | 153 | 82,26% | 20,24% | 33 | 17,74% | 0,20% | 186 | 100,00% | 1,08% |
| MANTENIMIENTO | 101 | 82,79% | 13,36% | 21 | 17,21% | 0,13% | 122 | 100,00% | 0,71% |
| MERCADO VERDE | 41 | 93,18% | 5,42% | 3 | 6,82% | 0,02% | 44 | 100,00% | 0,25% |
| SERVICIOS AUXILIARES | 5 | 71,43% | 0,66% | 2 | 28,57% | 0,01% | 7 | 100,00% | 0,04% |
| SERVICIOS EDUCATIVOS | 6 | 46,15% | 0,79% | 7 | 53,85% | 0,04% | 13 | 100,00% | 0,08% |
| Total general | 756 | 4,38% | 100,00% | 16511 | 95,62% | 100,00% | 17267 | 100,00% | 100,00% |

Por una parte, debido a que la actividad de la empresa está directamente vinculada a la concesión administrativa del servicio, la estructura de Atende Servicios Integrados S.L. no es la común al resto de empresas. Los centros de trabajo donde se desarrolla la actividad no pertenecen a la Compañía, por lo que esta no tiene poder de decisión sobre el diseño y composición de las instalaciones. Por otra parte, la plantilla ha sido en gran parte subrogada por empresas gestoras salientes tras la adjudicación

a Atende Servicios Integrados S.L., tal y como regula el Convenio Colectivo de aplicación.

Respecto a la plantilla, tras la escisión de actividad (a fecha 30/11/2023), destaca una alta feminización, 16.511 mujeres (95,62%), mientras que los 756 hombres representan un 4,38% del personal.

| SEXO | Nº | % |
|----------------------|--------------|----------------|
| HOMBRES | 756 | 4,38% |
| MUJERES | 16511 | 95,62% |
| Total general | 17267 | 100,00% |

Por tipo de contrato, el 83,31% de la plantilla tiene un contrato indefinido. Si observamos según sexos, el 82,14% de los hombres tiene un contrato indefinido, y en el caso de las mujeres, este porcentaje es de un 83,37%.

| TIPO CONTRATO | HOMBRES | | | MUJERES | | | Total Nº | Total %H | Total %V |
|----------------------|------------|--------------|----------------|--------------|---------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| | Nº | %H | %V | Nº | %H | %V | | | |
| INDEFINIDO | 621 | 4,32% | 82,14% | 13765 | 95,68% | 83,37% | 14386 | 100,00% | 83,31% |
| FIJO DISCONTINUO | 25 | 25,00% | 3,31% | 75 | 75,00% | 0,45% | 100 | 100,00% | 0,58% |
| TEMPORAL | 110 | 3,96% | 14,55% | 2671 | 96,04% | 16,18% | 2781 | 100,00% | 16,11% |
| Total general | 756 | 4,38% | 100,00% | 16511 | 95,62% | 100,00% | 17267 | 100,00% | 100,00% |

Por tipo de jornada, el 25,59% de la plantilla tiene jornada completa siendo el porcentaje de mujeres con jornada completa menor al de hombres (24,26% de mujeres frente al 54,63% de hombres).

| TIPO JORNADA | HOMBRES | | | MUJERES | | | Total Nº | Total %H | Total %V |
|----------------------|------------|--------------|----------------|--------------|---------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| | Nº | %H | %V | Nº | %H | %V | | | |
| COMPLETA | 413 | 9,35% | 54,63% | 4005 | 90,65% | 24,26% | 4418 | 100,00% | 25,59% |
| PARCIAL | 343 | 2,67% | 45,37% | 12506 | 97,33% | 75,74% | 12849 | 100,00% | 74,41% |
| Total general | 756 | 4,38% | 100,00% | 16511 | 95,62% | 100,00% | 17267 | 100,00% | 100,00% |

| TIPO JORNADA POR CONTRATO | HOMBRES | | | MUJERES | | | Total Nº | Total %H | Total %V |
|------------------------------|-----------|---------------|--------------|-----------|---------------|--------------|-------------|----------------|--------------|
| | Nº | %H | %V | Nº | %H | %V | | | |
| FIJO | | | | | | | | | |
| DISCONTINUO | 25 | 25,00% | 3,31% | 75 | 75,00% | 0,45% | 100 | 100,00% | 0,58% |
| COMPLETA | 25 | 25,00% | 3,31% | 75 | 75,00% | 0,45% | 100 | 100,00% | 0,58% |

| | | | | | | | | | |
|----------------------|------------|--------------|----------------|--------------|---------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| INDEFINIDO | 621 | 4,32% | 82,14% | 13765 | 95,68% | 83,37% | 14386 | 100,00% | 83,31% |
| COMPLETA | 340 | 9,17% | 44,97% | 3367 | 90,83% | 20,39% | 3707 | 100,00% | 21,47% |
| PARCIAL | 281 | 2,63% | 37,17% | 10398 | 97,37% | 62,98% | 10679 | 100,00% | 61,85% |
| TEMPORAL | 110 | 3,96% | 14,55% | 2671 | 96,04% | 16,18% | 2781 | 100,00% | 16,11% |
| COMPLETA | 48 | 7,86% | 6,35% | 563 | 92,14% | 3,41% | 611 | 100,00% | 3,54% |
| PARCIAL | 62 | 2,86% | 8,20% | 2108 | 97,14% | 12,77% | 2170 | 100,00% | 12,57% |
| Total general | 756 | 4,38% | 100,00% | 16511 | 95,62% | 100,00% | 17267 | 100,00% | 100,00% |

En relación a la edad de la plantilla, se observa que es una plantilla senior donde más del 80% se encuentre en un rango de 35 a 65 años, tanto entre hombres como en mujeres. Igualmente, la plantilla con edad mayor a 65 años, aunque es menor al 2%, es representativa.

| RANGO EDAD | HOMBRES | | | MUJERES | | | Total Nº | Total %H | Total %V |
|----------------------|------------|--------------|----------------|--------------|---------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| | Nº | %H | %V | Nº | %H | %V | | | |
| MENOS DE 20 AÑOS | 2 | 22,22% | 0,26% | 7 | 77,78% | 0,04% | 9 | 100,00% | 0,05% |
| DE 20 A 34 AÑOS | 206 | 6,93% | 27,25% | 2767 | 93,07% | 16,76% | 2973 | 100,00% | 17,22% |
| DE 35 A 49 AÑOS | 280 | 4,13% | 37,04% | 6495 | 95,87% | 39,34% | 6775 | 100,00% | 39,24% |
| DE 50 A 65 AÑOS | 263 | 3,64% | 34,79% | 6961 | 96,36% | 42,16% | 7224 | 100,00% | 41,84% |
| MÁS DE 65 AÑOS | 5 | 1,75% | 0,66% | 281 | 98,25% | 1,70% | 286 | 100,00% | 1,66% |
| Total general | 756 | 4,38% | 100,00% | 16511 | 95,62% | 100,00% | 17267 | 100,00% | 100,00% |

Respecto a las diferentes áreas de actuación se hacen las siguientes apreciaciones:

1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los procesos de selección del personal de Atende Servicios Integrados S.L. se rigen por lo establecido en el Manual de Selección, que regula los criterios, métodos, canales de información y procesos utilizados para la selección del personal. En el Dep. de selección se utiliza el sistema de selección SIS (Sistema Integrado de selección). Es una plataforma por la que gestionamos todos los procesos de selección basada en sistema SAP por la que los centros operativos solicitan al equipo de selección perfiles para iniciar un proceso. Toda la información y puestos están predeterminados en el sistema. El cambio producido en la escisión y la entrada de personal de servicios sociales ha producido un cambio significativo en cuanto a la cantidad de plantilla y una feminización de la misma.

Igualmente, la selección se realiza de manera principal con entidades sociales, priorizando la contratación del colectivo del tercer sector. Para el análisis del área de

selección se han tomado como ejemplo diferentes procesos de selección abiertos durante el año 2023 en algunos de los centros, pero representativos de la estructura de personal. A modo de ejemplo, se muestran los siguientes datos:

| | |
|--|---|
| 25739- LIMP PLAT HOSPITAL. GRANADA. Administrativo/a Departamento de Selección | En este proceso se inscribieron 65 personas en la oferta (51 mujeres y 14 hombres). Se entrevistaron a 11 personas (8 mujeres y 3 hombres)de las cuales, se contrató a 1 mujer. |
| 33812- SAD DE CEUTA AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO | En este proceso se inscribieron 43 personas en la oferta (40 mujeres y 3 hombres). Se entrevistaron a 4 mujeres (ninguno de los hombres cumplía requisitos y experiencia en sector sociosanitario)de las cuales, se contrató a 1 mujer. |

Si analizamos los porcentajes de contratación a partir de la escisión, las altas en el año 2023 se corresponden en su mayoría a la escisión, siendo el 86,62% de las altas de personal subrogado (96,06% de mujeres y 3,94% de hombres).

| ALTAS 2023 | Nº | % |
|----------------------|--------------|----------------|
| HOMBRES | 922 | 4,76% |
| MUJERES | 18446 | 95,24% |
| Total general | 19368 | 100,00% |

| ALTAS 2023 | HOMBRES | | | MUJERES | | | Total Nº | Total %V | Total %H |
|----------------------|------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|----------------|
| | Nº | %V | %H | Nº | %V | %H | | | |
| ALTA NUEVA | 261 | 28,31% | 10,07% | 2331 | 12,64% | 89,93% | 2592 | 13,38% | 100,00% |
| FIJO DISCONTINUO | 5 | 0,54% | 38,46% | 8 | 0,04% | 61,54% | 13 | 0,07% | 100,00% |
| INDEFINIDO | 26 | 2,82% | 11,56% | 199 | 1,08% | 88,44% | 225 | 1,16% | 100,00% |
| TEMPORAL | 230 | 24,95% | 9,77% | 2124 | 11,51% | 90,23% | 2354 | 12,15% | 100,00% |
| SUBROGACIÓN | 661 | 71,69% | 3,94% | 16115 | 87,36% | 96,06% | 16776 | 86,62% | 100,00% |
| FIJO DISCONTINUO | 39 | 4,23% | 23,21% | 129 | 0,70% | 76,79% | 168 | 0,87% | 100,00% |
| INDEFINIDO | 527 | 57,16% | 3,73% | 13618 | 73,83% | 96,27% | 14145 | 73,03% | 100,00% |
| TEMPORAL | 95 | 10,30% | 3,86% | 2368 | 12,84% | 96,14% | 2463 | 12,72% | 100,00% |
| Total general | 922 | 100,00% | 4,76% | 18446 | 100,00% | 95,24% | 19368 | 100,00% | 100,00% |

Igualmente, si analizamos porcentajes de bajas durante el año 2023, se observa que a nivel de contrato temporal se encuentran el 92,12% del total, siendo de éstas, el 86% bajas por fin de contrato. Tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, la causa de baja más frecuente es la de fin contrato.

En los contratos indefinidos, las bajas son el 7,58% del total, siendo el motivo baja voluntaria, excedencia voluntaria, fin contrata y otras causas como pueden ser,

jubilación, incapacidad permanente, agotamiento IT, entre otras).

| BAJAS 2023 | HOMBRES | | | MUJERES | | | Total Nº | Total %V | Total %H |
|-------------------------|------------|----------------|---------------|-------------|----------------|---------------|-------------|----------------|----------------|
| | Nº | %V | %H | Nº | %V | %H | | | |
| FIJO DISCONTINUO | 1 | 0,39% | 14,29% | 6 | 0,29% | 85,71% | 7 | 0,30% | 100,00% |
| BAJA FIJO | | | | | | | | | |
| DISCONTINUO | | 0,00% | 0,00% | 2 | 0,10% | 100,00% | 2 | 0,09% | 100,00% |
| BAJA VOLUNTARIA | 1 | 0,39% | 100,00% | | 0,00% | 0,00% | 1 | 0,04% | 100,00% |
| FIN CONTRATO | | 0,00% | 0,00% | 3 | 0,15% | 100,00% | 3 | 0,13% | 100,00% |
| OTRAS CAUSAS | | 0,00% | 0,00% | 1 | 0,05% | 100,00% | 1 | 0,04% | 100,00% |
| INDEFINIDO | 23 | 8,88% | 13,14% | 152 | 7,41% | 86,86% | 175 | 7,58% | 100,00% |
| BAJA VOLUNTARIA | 8 | 3,09% | 15,69% | 43 | 2,10% | 84,31% | 51 | 2,21% | 100,00% |
| DESPIDO | 2 | 0,77% | 22,22% | 7 | 0,34% | 77,78% | 9 | 0,39% | 100,00% |
| EXCEDENCIA | | | | | | | | | |
| VOLUNTARIA | 5 | 1,93% | 13,16% | 33 | 1,61% | 86,84% | 38 | 1,65% | 100,00% |
| FIN CONTRATA | 1 | 0,39% | 4,76% | 20 | 0,98% | 95,24% | 21 | 0,91% | 100,00% |
| FIN CONTRATO | 1 | 0,39% | 12,50% | 7 | 0,34% | 87,50% | 8 | 0,35% | 100,00% |
| NSPP | 2 | 0,77% | 40,00% | 3 | 0,15% | 60,00% | 5 | 0,22% | 100,00% |
| OTRAS CAUSAS | 4 | 1,54% | 9,30% | 39 | 1,90% | 90,70% | 43 | 1,86% | 100,00% |
| TEMPORAL | 235 | 90,73% | 11,05% | 1892 | 92,29% | 88,95% | 2127 | 92,12% | 100,00% |
| BAJA VOLUNTARIA | 6 | 2,32% | 6,12% | 92 | 4,49% | 93,88% | 98 | 4,24% | 100,00% |
| DESPIDO | 1 | 0,39% | 33,33% | 2 | 0,10% | 66,67% | 3 | 0,13% | 100,00% |
| FIN CONTRATA | | 0,00% | 0,00% | 25 | 1,22% | 100,00% | 25 | 1,08% | 100,00% |
| FIN CONTRATO | 227 | 87,64% | 11,43% | 1759 | 85,80% | 88,57% | 1986 | 86,01% | 100,00% |
| NSPP | 1 | 0,39% | 10,00% | 9 | 0,44% | 90,00% | 10 | 0,43% | 100,00% |
| OTRAS CAUSAS | | 0,00% | 0,00% | 5 | 0,24% | 100,00% | 5 | 0,22% | 100,00% |
| Total general | 259 | 100,00% | 11,22% | 2050 | 100,00% | 88,78% | 2309 | 100,00% | 100,00% |

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Atende Servicios Integrados S.L. aplica en esta materia los sistemas de Clasificación Profesional que de conformidad a las previsiones establecidas en el artículo 22, del Estatuto de los Trabajadores: "Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales", están establecidos en los Convenios Colectivos que aplica a las personas trabajadoras de su plantilla.

De cara a sistematizar los mismos se podrían identificar aquellos sectores de actividad que cuentan con Convenios Colectivos que tienen una estructura negociada en la que los sistemas de clasificación profesional figuran como materia cuya regulación recae de forma exclusiva en los de ámbito Estatal. Partiendo de la clasificación profesional que otorgan los convenios colectivos, tras la escisión de rama de actividad se puede observar que las mujeres son el personal mayoritario en todas las categorías, exceptuando las siguientes:

- Encargado/a. 16,67% del total de mujeres.
- Peón/a. 27,27% del total de mujeres.
- Supervisor/a. 33,33% del total de mujeres.
- Conductor/a. 0% de mujeres.

| CATEGORIA | HOMBRES | | | MUJERES | | | Total Nº | Total %H | Total %V |
|--|------------|--------------|----------------|--------------|---------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| | Nº | %H | %V | Nº | %H | %V | | | |
| AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO | 309 | 2,02% | 40,87% | 15010 | 97,98% | 90,91% | 15319 | 100,00% | 88,72% |
| AYUDANTE/A | 42 | 19,18% | 5,56% | 177 | 80,82% | 1,07% | 219 | 100,00% | 1,27% |
| CONDUCTOR/A | 7 | 100,00% | 0,93% | | 0,00% | 0,00% | 7 | 100,00% | 0,04% |
| COORDINADOR/A | 24 | 7,69% | 3,17% | 288 | 92,31% | 1,74% | 312 | 100,00% | 1,81% |
| JEFE/A SERVICIO | | 0,00% | 0,00% | 12 | 100,00% | 0,07% | 12 | 100,00% | 0,07% |
| DIRECTOR/A | | 0,00% | 0,00% | 11 | 100,00% | 0,07% | 11 | 100,00% | 0,06% |
| ENCARGADO/A | 5 | 83,33% | 0,66% | 1 | 16,67% | 0,01% | 6 | 100,00% | 0,03% |
| ESPECIALISTA | 2 | 50,00% | 0,26% | 2 | 50,00% | 0,01% | 4 | 100,00% | 0,02% |
| GEROCULTOR/A | | 0,00% | 0,00% | 11 | 100,00% | 0,07% | 11 | 100,00% | 0,06% |
| LIMPIADOR/A | 62 | 15,31% | 8,20% | 343 | 84,69% | 2,08% | 405 | 100,00% | 2,35% |
| MONITOR/A- ANIMADOR/A | 4 | 18,18% | 0,53% | 18 | 81,82% | 0,11% | 22 | 100,00% | 0,13% |
| OFICIAL/A | 125 | 59,24% | 16,53% | 86 | 40,76% | 0,52% | 211 | 100,00% | 1,22% |
| PEON | 8 | 72,73% | 1,06% | 3 | 27,27% | 0,02% | 11 | 100,00% | 0,06% |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | 9 | 14,52% | 1,19% | 53 | 85,48% | 0,32% | 62 | 100,00% | 0,36% |
| PERSONAL AUXILIAR | 34 | 44,16% | 4,50% | 43 | 55,84% | 0,26% | 77 | 100,00% | 0,45% |
| PERSONAL ESPECIALIZADO | 9 | 15,52% | 1,19% | 49 | 84,48% | 0,30% | 58 | 100,00% | 0,34% |
| PERSONAL OPERARIO | 66 | 38,15% | 8,73% | 107 | 61,85% | 0,65% | 173 | 100,00% | 1,00% |
| RESPONSABLE | 3 | 11,11% | 0,40% | 24 | 88,89% | 0,15% | 27 | 100,00% | 0,16% |
| RESPONSABLE EQUIPO | 1 | 12,50% | 0,13% | 7 | 87,50% | 0,04% | 8 | 100,00% | 0,05% |
| SUPERVISOR/A | 2 | 66,67% | 0,26% | 1 | 33,33% | 0,01% | 3 | 100,00% | 0,02% |
| TECNICO/A | 4 | 6,45% | 0,53% | 58 | 93,55% | 0,35% | 62 | 100,00% | 0,36% |
| TÉCNICO/A SUPERIOR- TITULADO/A SUPERIOR | 25 | 20,83% | 3,31% | 95 | 79,17% | 0,58% | 120 | 100,00% | 0,69% |
| TECNICO/A MEDIO- TITULADO/A MEDIO | 15 | 11,81% | 1,98% | 112 | 88,19% | 0,68% | 127 | 100,00% | 0,74% |
| Total general | 756 | 4,38% | 100,00% | 16511 | 95,62% | 100,00% | 17267 | 100,00% | 100,00% |

3. FORMACIÓN

La empresa dispone de un Plan de Formación Profesional que ha sido elaborado por el departamento correspondiente y se ha informado a la Representación Legal de las Personas Trabajadora, siendo la formación una pieza fundamental para el

desarrollo y mejora de los procesos de gestión de los Servicios. A continuación, se expone una tabla resumen sobre la formación durante el año 2023:

| FORMACION POR ACTIVIDAD | HOMBRES | | MUJERES | | Total | |
|-------------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|----------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | Total % |
| Cabeceras | 6 | 0,76% | 1 | 0,13% | 7 | 0,88% |
| Limpieza | 4 | 0,50% | 17 | 2,14% | 21 | 2,64% |
| Mantenimiento | 35 | 4,41% | 3 | 0,38% | 38 | 4,79% |
| Mercado Verde | 102 | 12,85% | 13 | 1,64% | 115 | 14,48% |
| Servicios Sociales | 19 | 2,39% | 594 | 74,81% | 613 | 77,20% |
| Total general | 166 | 20,91% | 628 | 79,09% | 794 | 100,00% |

| ACCION FORMATIVA | HOMBRES | | MUJERES | | Total | |
|------------------------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|----------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | Total % |
| CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE | 4 | 0,50% | | 0,00% | 4 | 0,50% |
| Específico | 2 | 0,25% | 4 | 0,50% | 6 | 0,76% |
| Específico - Asistencia a Mayores | | 0,00% | 1 | 0,13% | 1 | 0,13% |
| Específico - Ayuda Domiciliaria | 1 | 0,13% | 20 | 2,52% | 21 | 2,64% |
| Específico - Jardinería y Forestal | 10 | 1,26% | | 0,00% | 10 | 1,26% |
| Específico - Técnicas Aplicadas | 3 | 0,38% | 342 | 43,07% | 345 | 43,45% |
| General | 2 | 0,25% | 46 | 5,79% | 48 | 6,05% |
| GESTIÓN EMPRESARIAL GENERAL | 4 | 0,50% | 1 | 0,13% | 5 | 0,63% |
| HABILIDADES PROFESIONALES | 45 | 5,67% | 171 | 21,54% | 216 | 27,20% |
| IDIOMAS Y LENGUAJES | 1 | 0,13% | | 0,00% | 1 | 0,13% |
| INFORMÁTICA | 2 | 0,25% | | 0,00% | 2 | 0,25% |
| PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | 92 | 11,59% | 43 | 5,42% | 135 | 17,00% |
| Total general | 166 | 20,91% | 628 | 79,09% | 794 | 100,00% |

Las acciones formativas incluidas en el Plan de Formación son fruto de la detección de necesidades de formación realizada en todos los centros de trabajo. Este Plan de Formación ofrece acciones de aprendizaje profesional en todas las áreas de actividad de la empresa y está orientado a todas las categorías y puestos de la organización. Los cursos de formación se realizan a medida, en función de las necesidades formativas reales de cada Servicio y sus equipos, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada zona geográfica, las características concretas de la actividad, del puesto de trabajo, y el perfil de las personas que participan en la formación, adecuando la formación para facilitar el aprendizaje y su aplicación

práctica posterior. El objetivo final es seguir desarrollando las competencias profesionales de las personas en función de las necesidades y mejoras planteadas en los Servicios. En dicho plan se garantiza la igualdad de acceso a formación a hombres y mujeres para evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En materia de promoción se aplican las Normas de los Convenios de aplicación. Los datos aportados en dicho apartado son cambios de categoría sin que esto implique en todos los casos que se den las condiciones necesarias para considerarlo una promoción. Se señala la importancia de trabajar sobre un Protocolo de Promoción interna que fije unos criterios a seguir, un sistema regularizado y se registren las promociones de manera adecuada para poder efectuar un seguimiento.

Durante el año 2023 se han realizado un total de 24 cambios de categorías, siendo por igual en ambos sexos, 12 en hombres y 12 en mujeres.

| NUEVA CATEGORIA | CATEGORIA ANTERIOR | HOMBRES | | MUJERES | | Total | |
|--------------------------------------|------------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|----------------|
| | | Nº | % | Nº | % | Nº | Total % |
| AUXILIAR JARDINERO | PEON JARDINERO | 3 | 12,50% | 0,00% | | 3 | 12,50% |
| AYUDANTE DE COORDINADOR | AUXILIAR AYUDA DOMICILIO | | 0,00% | 1 | 4,17% | 1 | 4,17% |
| | COORDINADOR/A AYUDANTE DE | 1 | 4,17% | 0,00% | | 1 | 4,17% |
| COORDINADOR/A | COORDINADOR | 1 | 4,17% | 2 | 8,33% | 3 | 12,50% |
| EDUC PROFESIONAL GRADO MEDIO | OFICIAL 1A | | | | | | |
| | MANTENIMIENTO | 2 | 8,33% | 0,00% | | 2 | 8,33% |
| | RECEPCIONISTA | 1 | 4,17% | 0,00% | | 1 | 4,17% |
| EDUC SUPERIOR GRADO UNIVERSITARIO | TITULADO GRADO MEDIO | | 0,00% | 1 | 4,17% | 1 | 4,17% |
| | FISIOTERAPEUTA | | 0,00% | 2 | 8,33% | 2 | 8,33% |
| GRUPO 4- EMPLEADO/A | GRUPO 5- OPERARIA/O | 1 | 4,17% | 0,00% | | 1 | 4,17% |
| JEFE DE GRUPO | LIMPIADOR-A | 1 | 4,17% | 0,00% | | 1 | 4,17% |
| OFIC.PRA.ADMINISTRVO | OFIC.SDA.ADMINISTRVO | | 0,00% | 1 | 4,17% | 1 | 4,17% |
| | TECNICO MEDIO | | 0,00% | 1 | 4,17% | 1 | 4,17% |
| OFICIAL JARDINERO | JARDINERO | 2 | 8,33% | 0,00% | | 2 | 8,33% |
| TITULADO GRADO MEDIO | A.T.S./D.U.E. | | 0,00% | 1 | 4,17% | 1 | 4,17% |
| | DIRECTOR/A | | 0,00% | 1 | 4,17% | 1 | 4,17% |
| | FISIOTERAPEUTA | | 0,00% | 1 | 4,17% | 1 | 4,17% |
| TRABAJADOR/A SOCIAL | GRUPO 3 | | 0,00% | 1 | 4,17% | 1 | 4,17% |
| Total general | | 12 | 50,00% | 12 | 50,00% | 24 | 100,00% |

5. CONDICIONES DE TRABAJO

Por tipo de contrato según la actividad, el 82,87% de la plantilla tiene un contrato indefinido. Si observamos según sexos, **el 79,76% de los hombres tiene un contrato indefinido, y en el caso de las mujeres, este porcentaje es mayor, de un 83,02%.**

| TIPO CONTRATO | HOMBRES | | | MUJERES | | | Total Nº | Total %H | Total %V |
|-------------------------------|------------|---------------|----------------|--------------|---------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| | Nº | %H | %V | Nº | %H | %V | | | |
| INDEFINIDO | 603 | 4,21% | 79,76% | 13707 | 95,79% | 83,02% | 14310 | 100,00% | 82,87% |
| LIMPIEZA | 46 | 14,11% | 6,08% | 280 | 85,89% | 1,70% | 326 | 100,00% | 1,89% |
| OTROS SECTORES PERSONAL NO | 143 | 83,14% | 18,92% | 29 | 16,86% | 0,18% | 172 | 100,00% | 1,00% |
| SUBROGABLE | 5 | 25,00% | 0,66% | 15 | 75,00% | 0,09% | 20 | 100,00% | 0,12% |
| SERVICIOS SOCIALES | 409 | 2,97% | 54,10% | 13383 | 97,03% | 81,06% | 13792 | 100,00% | 79,87% |
| FIJO DISCONTINUO | 43 | 24,43% | 5,69% | 133 | 75,57% | 0,81% | 176 | 100,00% | 1,02% |
| LIMPIEZA | 2 | 28,57% | 0,26% | 5 | 71,43% | 0,03% | 7 | 100,00% | 0,04% |
| SERVICIOS SOCIALES | 41 | 24,26% | 5,42% | 128 | 75,74% | 0,78% | 169 | 100,00% | 0,98% |
| TEMPORAL | 110 | 3,96% | 14,55% | 2671 | 96,04% | 16,18% | 2781 | 100,00% | 16,11% |
| LIMPIEZA | 19 | 26,39% | 2,51% | 53 | 73,61% | 0,32% | 72 | 100,00% | 0,42% |
| OTROS SECTORES PERSONAL NO | 10 | 71,43% | 1,32% | 4 | 28,57% | 0,02% | 14 | 100,00% | 0,08% |
| SUBROGABLE | 2 | 100,00% | 0,26% | | 0,00% | 0,00% | 2 | 100,00% | 0,01% |
| SERVICIOS SOCIALES | 79 | 2,93% | 10,45% | 2614 | 97,07% | 15,83% | 2693 | 100,00% | 15,60% |
| Total general | 756 | 4,38% | 100,00% | 16511 | 95,62% | 100,00% | 17267 | 100,00% | 100,00% |

En cuanto al tipo de jornada por la actividad, el 74,41% de las jornadas son parciales. Si analizamos a las mujeres por separado, el 75,74% del total de mujeres tienen jornada parcial y, en el caso de los hombres, el 45,37% del total.

Pese a que el porcentaje de contratos indefinidos es superior en las mujeres, si se observa una mayor parcialidad en cuanto al tipo de jornada.

| TIPO JORNADA | HOMBRES | | | MUJERES | | | Total Nº | Total %H | Total %V |
|-------------------------------|------------|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|----------------|---------------|
| | Nº | %H | %V | Nº | %H | %V | | | |
| COMPLETA | 413 | 9,35% | 54,63% | 4005 | 90,65% | 24,26% | 4418 | 100,00% | 25,59% |
| LIMPIEZA | 36 | 13,43% | 4,76% | 232 | 86,57% | 1,41% | 268 | 100,00% | 1,55% |
| OTROS SECTORES PERSONAL NO | 139 | 86,88% | 18,39% | 21 | 13,13% | 0,13% | 160 | 100,00% | 0,93% |
| SUBROGABLE | 7 | 31,82% | 0,93% | 15 | 68,18% | 0,09% | 22 | 100,00% | 0,13% |
| SERVICIOS SOCIALES | 231 | 5,82% | 30,56% | 3737 | 94,18% | 22,63% | 3968 | 100,00% | 22,98% |
| PARCIAL | 343 | 2,67% | 45,37% | 12506 | 97,33% | 75,74% | 12849 | 100,00% | 74,41% |
| LIMPIEZA | 31 | 22,63% | 4,10% | 106 | 77,37% | 0,64% | 137 | 100,00% | 0,79% |

| | | | | | | | | | |
|----------------------|------------|--------------|----------------|--------------|---------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| OTROS SECTORES | 14 | 53,85% | 1,85% | 12 | 46,15% | 0,07% | 26 | 100,00% | 0,15% |
| SERVICIOS SOCIALES | 298 | 2,35% | 39,42% | 12388 | 97,65% | 75,03% | 12686 | 100,00% | 73,47% |
| Total general | 756 | 4,38% | 100,00% | 16511 | 95,62% | 100,00% | 17267 | 100,00% | 100,00% |

6. CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE

A raíz de la negociación del I Plan de Igualdad, en Atende Servicios Integrados S.L. ya existen una serie de medidas de conciliación para la plantilla. Los canales de difusión utilizados han sido la intranet, tableros de anuncios en los centros de trabajo y por acciones formativas del departamento de igualdad, siendo necesario implantar nuevas formas de difusión para llegar a mayor cantidad de personal por medios como códigos QR, por ejemplo. Respecto a los permisos y excedencias solicitadas durante el año 2023, en el caso de las excedencias o reducciones de jornada para cuidado de menor y/o familiar recaen principalmente y son solicitadas en mayor medida por mujeres, siendo necesario fomentar medidas de corresponsabilidad en ambos sexos.

| Permisos y excedencias | HOMBRES | MUJERES |
|------------------------------------|-----------|--------------|
| PERMISO POR NACIMIENTO | 8 | 108 |
| EXCED CUIDADO HIJOS/AS | 0 | 5 |
| REDUCCIÓN CUIDADO MENOR | 48 | 3.675 |
| REDUCCIÓN CUIDADO FAMILIAR | 0 | 2 |
| REDUCCIÓN CUIDADO MENOR ENF. GRAVE | 5 | 210 |
| Total general | 61 | 4.000 |

| AUSENCIAS 2023 | Hombre | | Mujer | | Total Nº | Total % |
|---|------------|--------------|-------------|---------------|-------------|----------------|
| | Nº | % | Nº | % | | |
| Falta Justificada | 13 | 0,27% | 236 | 4,84% | 249 | 5,11% |
| Falta sin Justificar | 14 | 0,29% | 197 | 4,04% | 211 | 4,33% |
| Horas de Ausencia Justificada | 10 | 0,21% | 232 | 4,76% | 242 | 4,97% |
| Horas de Ausencia sin Justificar | 19 | 0,39% | 389 | 7,98% | 408 | 8,37% |
| Horas Licencia Retribuida | 33 | 0,68% | 515 | 10,57% | 548 | 11,25% |
| Licencia Retribuida | 150 | 3,08% | 2160 | 44,33% | 2310 | 47,40% |
| Licencia Sin Retribuir | 19 | 0,39% | 876 | 17,98% | 895 | 18,37% |
| Permiso Familia-Especial por fuerza mayor | | 0,00% | 1 | 0,02% | 1 | 0,02% |
| Permiso Familia-Hospitalización | | 0,00% | 9 | 0,18% | 9 | 0,18% |
| Total general | 258 | 5,29% | 4615 | 94,71% | 4873 | 100,00% |

Igualmente, la empresa incluirá y trabajará para poder realizar un seguimiento de los permisos, adaptaciones de horarios sin reducción de jornada, las acumulaciones para cuidado de lactante tras el disfrute del permiso por nacimiento y el resto de las medidas implantadas y solicitadas por la plantilla.

Durante el año 2023, y a partir de las medidas implantadas en el I Plan de Igualdad de Atende Servicios Integrados S.L., se ha desarrollado como medida de mejora disponer de un procedimiento que registre los permisos y excedencias, a través de SGP.

| MEDIDAS CONCILIACION | Hombre | Mujer | Total general |
|--|----------|----------|---------------|
| TRASLADO DE CENTRO VVG | | 1 | 1 |
| ACREDITACION VVG | | 1 | 1 |
| AUMENTO PERMISO CUIDADO LACTANTE ACUMULADO | 1 | | 1 |
| COMPLEMENTO 100% IT VVG | | 1 | 1 |
| PERMISO RETRIBUIDO ACOMPAÑAMIENTO EXAMEN PRENATAL/ PREPARACION AL PARTO | 1 | | 1 |
| PERMISO RETRIBUIDO DE 10 HORAS | 1 | | 1 |
| PERMISO RETRIBUIDO POR CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO | | 1 | 1 |
| SOLICITUD DERECHOS VVG | | 1 | 1 |
| SOLICITUD PERMISO CUIDADO LACTANTE | 1 | | 1 |
| Total general | 4 | 5 | 9 |

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como se analizó anteriormente, la feminización se da en todas las categorías exceptuando las siguientes:

- **Encargado/a.** 16,67% del total de mujeres.
- **Peón/a.** 27,27% del total de mujeres.
- **Supervisor/a.** 33,33% del total de mujeres.
- **Conductor/a.** 0% de mujeres.

| CATEGORIA | HOMBRES | | | MUEJRES | | | Total Nº | Total %H | Total %V |
|----------------------------------|---------|---------|--------|---------|--------|--------|-------------|-------------|-------------|
| | Nº | %H | %V | Nº | %H | %V | | | |
| AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO | 309 | 2,02% | 40,87% | 15010 | 97,98% | 90,91% | 15319 | 100,00% | 88,72% |
| AYUDANTE/A | 42 | 19,18% | 5,56% | 177 | 80,82% | 1,07% | 219 | 100,00% | 1,27% |
| CONDUCTOR/A | 7 | 100,00% | 0,93% | | 0,00% | 0,00% | 7 | 100,00% | 0,04% |
| COORDINADOR/A | 24 | 7,69% | 3,17% | 288 | 92,31% | 1,74% | 312 | 100,00% | 1,81% |

| | | | | | | | | | |
|--|------------|--------------|----------------|--------------|---------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| JEFE/A SERVICIO | 0,00% | 0,00% | 12 | 100,00% | 0,07% | 12 | 100,00% | 0,07% | |
| DIRECTOR/A | 0,00% | 0,00% | 11 | 100,00% | 0,07% | 11 | 100,00% | 0,06% | |
| ENCARGADO/A | 5 | 83,33% | 0,66% | 1 | 16,67% | 0,01% | 6 | 100,00% | 0,03% |
| ESPECIALISTA | 2 | 50,00% | 0,26% | 2 | 50,00% | 0,01% | 4 | 100,00% | 0,02% |
| GEROCULTOR/A | 0,00% | 0,00% | 11 | 100,00% | 0,07% | 11 | 100,00% | 0,06% | |
| LIMPIADOR/A | 62 | 15,31% | 8,20% | 343 | 84,69% | 2,08% | 405 | 100,00% | 2,35% |
| MONITOR/A- ANIMADOR/A | 4 | 18,18% | 0,53% | 18 | 81,82% | 0,11% | 22 | 100,00% | 0,13% |
| OFICIAL/A | 125 | 59,24% | 16,53% | 86 | 40,76% | 0,52% | 211 | 100,00% | 1,22% |
| PEON | 8 | 72,73% | 1,06% | 3 | 27,27% | 0,02% | 11 | 100,00% | 0,06% |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | 9 | 14,52% | 1,19% | 53 | 85,48% | 0,32% | 62 | 100,00% | 0,36% |
| PERSONAL AUXILIAR | 34 | 44,16% | 4,50% | 43 | 55,84% | 0,26% | 77 | 100,00% | 0,45% |
| PERSONAL ESPECIALIZADO | 9 | 15,52% | 1,19% | 49 | 84,48% | 0,30% | 58 | 100,00% | 0,34% |
| PERSONAL OPERARIO | 66 | 38,15% | 8,73% | 107 | 61,85% | 0,65% | 173 | 100,00% | 1,00% |
| RESPONSABLE | 3 | 11,11% | 0,40% | 24 | 88,89% | 0,15% | 27 | 100,00% | 0,16% |
| RESPONSABLE EQUIPO | 1 | 12,50% | 0,13% | 7 | 87,50% | 0,04% | 8 | 100,00% | 0,05% |
| SUPERVISOR/A | 2 | 66,67% | 0,26% | 1 | 33,33% | 0,01% | 3 | 100,00% | 0,02% |
| TECNICO/A | 4 | 6,45% | 0,53% | 58 | 93,55% | 0,35% | 62 | 100,00% | 0,36% |
| TÉCNICO/A SUPERIOR- TITULADO/A SUPERIOR | 25 | 20,83% | 3,31% | 95 | 79,17% | 0,58% | 120 | 100,00% | 0,69% |
| TECNICO/A MEDIO- TITULADO/A MEDIO | 15 | 11,81% | 1,98% | 112 | 88,19% | 0,68% | 127 | 100,00% | 0,74% |
| Total general | 756 | 4,38% | 100,00% | 16511 | 95,62% | 100,00% | 17267 | 100,00% | 100,00% |

8. RETRIBUCIONES

Se ha realizado un registro retributivo basándose en la 2ª Herramienta del Ministerio 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 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 5.2.

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.**"

Señalamos la importancia de disponer de dicho 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 no existen dichas diferencias entre hombres y mujeres como consecuencia de diferentes situaciones contractuales, tanto a nivel general como por grupos de categorías profesionales como por escalas de puestos de igual valor a partir de la valoración realizada.

9. PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

El Departamento de Políticas de igualdad es el encargado de recibir y gestionar la denuncias por acoso sexual de la Compañía, así como de la política de prevención del mismo y de la ejecución y cumplimiento de las medidas implantadas en los centros tras la denuncia. La empresa tiene implantado un protocolo de prevención y actuación frente al Acoso Sexual y/o por razón de sexo negociado con la parte social en el seguimiento del I Plan de Igualdad y como dato a señalar es que no se han recibido denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo durante el año 2023.

10. PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Destaca la realización, con motivo del Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres, durante el año 2023 se han realizado diferentes campañas bajo el hashtag "#Una Vida sin Violencia" donde todo el personal se une a esta iniciativa destinada a mostrar su apoyo a las víctimas y un contundente rechazo a la violencia de género.



11. SALUD Y BIENESTAR LABORAL

En materia de prevención de riesgos, la evaluación se realiza con perspectiva de género a través de la actualización del *Procedimiento de Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Igualmente, la empresa cuenta con medidas específicas para aquellas trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o periodo de lactancia.

Se ha realizado la revisión de diferente documentación y protocolos de actuación internos de la compañía incluyendo la actualización normativa y la revisión de lenguaje inclusivo. Junto con el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, el Departamento de Igualdad ha colaborado en la actualización del R.38.3. Valoración del riesgo de violencia sexual contra las mujeres en el ámbito laboral.

12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Se han realizado diferentes 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.

Igualmente se ha realizado difusión de cartelería informativa del plan de Igualdad y medidas acordadas, cartelería sobre protocolos de acoso implantados en la empresa, revisión de página web y lenguaje inclusivo en la documentación y los diferentes protocolos y manuales de uso interno.



RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.

Para la elaboración de la auditoría retributiva se hace necesaria una previa valoración de puestos de trabajo, cuyo sistema analítico se detalla a continuación:

Sistema de valoración de puestos de trabajo en Atende Servicios Integrados S.L.

Atende Servicios Integrados S.L. dispone de un sistema de valoración de puestos elaborado de manera integrada y estructurada a partir de la 2ª Herramienta de Sistema de Valoración de Puestos de trabajo (VPT) del Instituto de la Mujer publicada el 01 de noviembre de 2022.

La herramienta VPT establece un modelo de valoración de puestos de trabajo tomando como referencia las categorías que integran el concepto de “trabajo de igual valor” recogido en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del RD 902/2020, asignando un peso a cada una de ellas sobre un total de 1.000 puntos, como puede verse en el siguiente cuadro.

| CONCEPTO DE “TRABAJO DE IGUAL VALOR” – CATEGORÍAS | PESO | PUNTOS |
|---|-------------|--------------|
| A. Naturaleza de las funciones y tareas | 40% | 400 |
| B. Condiciones educativas | 20% | 200 |
| C. Condiciones profesionales y de formación | 25% | 250 |
| D. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño | 15% | 150 |
| | 100% | 1.000 |



A su vez, para cada una de estas categorías, el procedimiento de VPT define una lista de factores y subfactores de valoración, con un peso específico cada uno de ellos, realizando adicionalmente una agrupación de factores y estableciendo para cada factor/subfactor una escala de niveles de valoración.

Se distinguen los siguientes elementos que configuran estructuralmente el procedimiento de valoración de puestos de trabajo a través de esta herramienta:

- **Categorías:** Naturaleza de las funciones y tareas (A), Condiciones educativas (B), Condiciones profesionales y de formación (C) y Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño (D).
- **Agrupación de factores:** Polivalencia, Esfuerzos, Responsabilidad y autonomía, Enseñanza reglada, Conocimientos y comprensión, Aptitudes y habilidades, Entorno, Condiciones organizativas y, para las categorías A, C y D, un factor "Otros" (uso opcional).
- **16 factores.**
- **28 subfactores.**
- **Escala de niveles**, que permite medir la intensidad con la que cada uno de ellos concurre en cada puesto 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 Atende.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

A partir del análisis de las diferentes tablas podemos extraer las siguientes conclusiones sobre la situación de la empresa Atende Servicios Integrados:

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”*.

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 CATEGORIAS 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 Atende primero, el dato general desagregado por sexo y, posteriormente, por sexo y por puesto de trabajo.

Tanto en el registro salarial por VALORACIÓN DE PUESTOS como por CATEGORÍAS PROFESIONALES, cuando las comparaciones han sido realizadas en salarios EFECTIVOS, es decir, hechos en base a la jornada efectiva de los miembros de la plantilla de Atende Servicios Integrados, se observan diferencias retributivas superiores al 25% entre hombres y mujeres en el promedio, pero no en mediana.

- Promedio del registro salarial general Efectivo: 42%.
- Mediana del registro salarial general Efectivo: -2%.

Este hecho ha de ser tenido en cuenta, ya que justifica ciertas diferencias salariales debido a las distintas jornadas que se dan entre la plantilla en la empresa a lo largo del año. En salarios EFECTIVOS se aglutinan diferentes situaciones contractuales por lo que no es comparable las diferentes situaciones que tiene la plantilla.

Este tipo de comparación, basada en importes efectivos, influye negativamente en el caso de que parte de la plantilla tenga contratos de carácter temporal y/o jornadas parciales, como es el caso de Atende. Por tanto, estas diferencias, tanto en los importes generales, como en los grupos y escalas que se observan a nivel de salarios efectivos, no se pueden explicar por una causa de desigualdad salarial entre sexos si no que es debida, principalmente, por la variedad de situaciones contractuales y convenios colectivos de aplicación que existen en la empresa.

Esta diferencia retributiva entre hombres y mujeres no se observa en las tablas en las cuales se comparan los salarios EQUIPARADOS, tanto en el caso de registro salarial por VALORACIÓN DE PUESTOS como por CATEGORÍAS PROFESIONALES. Es decir, se ha realizado una equiparación de quienes no tienen una jornada completa a quienes si, por lo cual todos los salarios se han equiparado al 100% de la jornada laboral normalización y anualización de las retribuciones.

- Promedio del registro salarial general Equiparado: 15%, siendo debido principalmente al total de conceptos extrasalariales (92%), siendo un concepto no anualizable ni normalizable, como las indemnizaciones.
- Mediana del registro salarial general Equiparado: 12%, no observándose brecha en el total de complementos extrasalariales.
- La media, cuando existen valores extremos es una medida más variable que la mediana.

En los puestos de igual valor, analizados los datos equiparados, en promedios y medianas no se observan brechas salariales en las diferentes escalas, a excepción de la ESCALA 04 (que engloba la categoría encargado/a) con una brecha del 34% en el promedio y 31% en la mediana. Esta brecha se produce sobre todo en los complementos salariales y extrasalariales en el caso del promedio. En el caso de los complementos extrasalariales, como se ha comentado anteriormente, son conceptos no anualizables ni normalizables. En dicha Escala, podemos justificar la brecha por las siguientes apreciaciones:

- Se engloban diferentes puestos con las categorías, encargado/a y encargado/a general, siendo una categoría masculinizada, con mayor presencia de hombres.
- En la misma escala, se encuentra personal con diferente antigüedad en su puesto, siendo en el caso de los hombres (promedio de antigüedad 2009) mayor que en la mujer (antigüedad 2019). Esto afecta a los complementos salariales variables diferentes según su antigüedad. La mayoría de los hombres cuentan con más antigüedad ya que, en los últimos años, se ha realizado el esfuerzo de mayor contratación de mujeres en puestos infrarrepresentados, pero sus salarios base y complementos variables no se pueden comparar en antigüedad.
- Se engloban diferentes convenios colectivos de aplicación (Edificios y locales en el caso de las mujeres y Convenio del Metal y Nacional de Jardinería en el caso de los hombres). Por el modo de desarrollo de actividad y el puesto, existen complementos salariales específicos de la actividad.

- Se trata de personal subrogable en los cuales se respetan los salarios y pactos individuales.
- Se observa situación de IT en el caso de los hombres, por lo que los importes percibidos no se reflejan en el salario base, si no en otros complementos, lo que distorsiona los datos reales y los porcentajes.

En el resto de las escalas no hay brecha salarial entre hombres y mujeres superior al 25%.

En el registro salarial por categoría profesional, analizados los datos equiparados, en promedios y medianas no se observan brechas salariales en los diferentes grupos, a excepción de:

- GRUPO 07 (encargado/a) con una brecha del 34% en el promedio y 31% en la mediana. Es la misma situación que en el caso de la escala 04 explicado anteriormente.
- GRUPO 11 (supervisor/a) con una brecha del -26% a favor de la mujer en promedio y mediana. En este caso, al ser una categoría en este sector feminizada, se observa mayor antigüedad en el caso de la mujer (año 2004) en comparación al hombre (promedio de antigüedad 2016) y diferentes convenios de aplicación (Convenio Ayuda a Domicilio Murcia en el caso de las mujeres y Edificios y Locales en el caso de los hombres).
- GRUPO 13 (técnico/a) con una brecha del 30% a favor del hombre en promedio y mediana. En este caso, se observa variabilidad en los convenios de aplicación (Convenio Educación Infantil, Convenio Intervención Social son los de aplicación en el caso de las mujeres y Convenio de Metal y Convenio Ingenieros y Estudios Técnicos de aplicación a los hombres).
- En el resto de los grupos no hay brecha salarial entre hombres y mujeres superior al 25%.

La **auditoría retributiva** se ha realizado con los datos salariales del año 2023 (01/01/2023- 31/12/2023) y tendrá **vigencia de dos años (25/06/2024 al 24/06/2026)**.

PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE POSIBLES DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

A pesar de no existir brecha se proponen una serie de medidas de actuación, que se desarrollan y planifican dentro del propio Plan de Igualdad, para reducir las diferencias salariales. En concreto, las medidas que estarían encaminadas a reducir posibles desigualdades retributivas serían:

- Medidas relacionadas con el acceso al empleo y contratación en especial la preferencia en caso de vacante del sexo menos representado.
- Medidas relacionadas con la formación y promoción para trabajar sobre la segregación de puestos en diferentes sectores.
- Todas las medidas que se recojan y desarrollen en el apartado correspondiente a las Retribuciones.
- Todas las medidas relacionadas con la mejora de las condiciones laborales de las víctimas de violencia de género.
- Todas las medidas relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en concreto aquellas que fomenten la corresponsabilidad.



OBJETIVOS

Objetivos cualitativos:

- Reforzar el **compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa** asumido por Atende Servicios Integrados S.L. en orden a mejorar la calidad de vida y de empleo de los trabajadores y trabajadoras, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las **mismas oportunidades** de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la contratación.
- Mejorar la **distribución equilibrada** de géneros en el ámbito de aplicación del plan.
- 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 Atende Servicios Integrados S.L.
 - Fomentar la realización de **acciones formativas** que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Velar por la **seguridad y salud** de los trabajadores y trabajadoras, incorporando en la política de prevención la perspectiva de género y teniendo en cuenta asimismo los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer y del hombre, así como las situaciones de maternidad y lactancia.
- Favorecer e impulsar la **conciliación** de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Atende Servicios Integrados S.L.
- Prevenir y actuar ante posibles situaciones de **acoso sexual y por razón de Sexo**.
- Promover la **sensibilización** que contribuya en la lucha contra la **violencia de género** y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- 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:

- Aumentar las horas de formación en materia de igualdad en los próximos 4 años, dirigida al equipo directivo, mandos intermedios y resto de la plantilla.
- Formación destinada como medida de fomento de promoción interna.
- Realizar un estudio retributivo a la mitad de la vigencia del Plan de igualdad.
- Crear como mínimo una campaña al año de difusión de los Derechos de Conciliación y Corresponsabilidad de Hombres y Mujeres entre el personal de la empresa.
- Crear como mínimo una campaña al año de sensibilización en materia de Violencia de Género entre el personal de la empresa.
- Crear como mínimo una medida al año 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 campaña al año de sensibilización y actuación contra el Acoso Sexual entre el personal de la empresa.
- Difundir en el 100% de los centros el Protocolo de Prevención y Actuación de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de la empresa.
- Aumentar las horas de formación en materia de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual en los próximos 4 años, dirigida a la plantilla.
- Elaboración de una Guía de Lenguaje Inclusivo para toda la plantilla.
- Difusión de una Guía de Víctimas de Violencia de Género con un protocolo de Traslado de Víctimas de Violencia de Género a la plantilla.
- Realizar una memoria de acciones en materia de Igualdad de la Empresa.



ÁREAS DE ACTUACIÓN

PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD

Medida 0.1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

Medida 0.2. Habilitar y comunicar a la plantilla un correo electrónico para dudas respecto al plan de igualdad.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 1.1. Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta y se basan en criterios objetivos y transparentes.

Medida 1.1.1. Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.

Medida 1.1.2. No utilizar un lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en las ofertas de empleo y revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o con connotaciones sexistas. Las ofertas de empleo se realizarán usando un lenguaje no sexista, incluyendo imágenes, diseños o fotografías, con los que las mujeres se puedan sentir identificadas, de modo que dichas ofertas inviten a las mujeres a participar en los procesos de selección para cubrir aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.

Medida 1.1.3. Unificación de los criterios de selección, basados en principios no discriminatorios. Se reflejará expresamente por parte de la empresa el rechazo, en todo el proceso de acceso al empleo, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal.

Medida 1.1.4. En caso de que sea una empresa externa la que seleccione al personal, Atende Servicios Integrados se asegurará de que ésta garantice el proceso de selección en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

Medida 1.1.5. Valorar la formación en igualdad y género en los currículos para el acceso, promoción o carrera profesional.

Medida 1.1.6. Realizar una revisión y seguimiento del contenido de las ofertas de empleo, garantizando que la descripción recoge los requisitos necesarios para el desempeño de la posición y evitando cualquier estereotipo que impida la igualdad de oportunidades, así como también la descripción de lo que se ofrece en la oferta.

Medida 1.1.7. Actualizar y hacer accesible a través de la intranet u otros medios de comunicación interna el manual de selección, incluyendo la guía de lenguaje no sexista y unas pautas para la realización de cada proceso de selección que garantice todas las interacciones entre las personas que intervienen en el proceso de selección se rige por los principios de igualdad de oportunidades.

Medida 1.1.8. Colaborar con entidades del tercer sector para la incorporación de mujeres en riesgo de exclusión social.

Medida 1.1.9. Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevistas, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad.

Medida 1.1.10. Establecer procedimiento estandarizado de selección, que sea objetivo, basado en competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista), siendo utilizado en todos los procesos de selección y en todas las categorías profesionales.

Medida 1.1.11. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de Oportunidades.

Medida 1.1.12. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para diferentes puestos de trabajo (nº de personas preseleccionadas) y su resultado (nº de personas seleccionadas y contratadas finalmente), para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

Objetivo 1.2. Facilitar la incorporación de las mujeres en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Medida 1.2.1. Facilitar la incorporación de la mujer, en los puestos donde sea el género menos representado. En las nuevas incorporaciones/contrataciones que se

produzcan en relación con las vacantes producidas en la empresa y que esta haya decidido cubrir, (incluyendo vacantes por renovaciones de plantilla por jubilaciones o jubilaciones parciales), y para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), manteniendo siempre como criterio de selección en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto ofertado, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.)

Medida 1.2.2. Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir, con asociaciones, centros educativos y universidades y autoescuelas por zonas geográficas, al objetivo de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en distintos puestos de trabajo, donde la empresa tiene delegaciones y es posible llevarlo a cabo.

Medida 1.2.3. Disponer de información estadística anual sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos (área, categoría, tipo de contrato y jornada), para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

Medida 1.2.4. Publicar todas las vacantes en los medios habituales de comunicación de la empresa garantizando que la información es accesible a todo el personal.

Medida 1.2.5. Realizar un seguimiento específico en un centro de trabajo de la actividad de mantenimiento en todas las fases del proceso selectivo, con el objetivo de aumentar la incorporación de mujeres en esta actividad, conlleva recoger detalladamente información de todas las candidaturas.

Medida 1.2.6. Llegar a acuerdos con entidades sociales o administraciones públicas para promover formación ocupacional a mujeres que les habilite las competencias y certificados necesarios para poder acceder a contratos de trabajo en el sector de mantenimiento.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo 2.1. Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para garantizar la utilización de una terminología neutra en los mismos.

Medida 2.1.1. Aumentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la empresa.

Medida 2.1.2. Realizar una valoración de puestos de trabajo que garantice un sistema de clasificación neutro, libre de sesgos de género.

Medida 2.1.3. Utilizar términos neutros o en masculino y femenino, en las denominaciones empleadas en la clasificación profesional y/o en la contratación. Comprobar que la definición de los grupos profesionales, puestos de trabajo,

posiciones, etc. se ajustan a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Medida 2.1.4. Impulsar y favorecer la revisión desde la perspectiva de género de los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos sectoriales.

Medida 2.1.5. Revisar las descripciones de las valoraciones de los puestos de trabajo para detectar los factores sesgados.

Objetivo 2.2. Analizar las variaciones en el encuadramiento profesional como consecuencia de los cambios en los sistemas de clasificación profesional.

Medida 2.2.1. Analizar e informar en las comisiones de seguimiento a la RLPT de los cambios producidos en el encuadramiento profesional, segregado por sexo, cuando se produzca un cambio en el sistema de clasificación profesional regulado en la Normativa Convencional de aplicación.

Medida 2.2.2. Informe anual a la comisión de seguimiento de esta área.

FORMACIÓN

Objetivo 3.1. Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.

Medida 3.1.1. Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa adaptado a las responsabilidades y funciones del colectivo que lo recibe.

Medida 3.1.2. La formación presencial interna (es decir, la propuesta y organizada por la empresa), se realizará preferentemente dentro del horario laboral, salvo acuerdos entre partes y siempre que no perjudique a las necesidades organizativas o de producción de la empresa. En caso contrario, se compensarán las horas al alumno o alumna.

Medida 3.1.3. Establecimiento de una reserva de plazas, del 15% de las mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres y en los que la mujer esté infrarrepresentada.

Medida 3.1.4. Revisar desde la perspectiva de género, los contenidos, lenguaje y materiales que se imparten en la formación interna de la empresa.

Medida 3.1.5. Proponer Acciones formativas de reciclaje sobre su trabajo si fuera necesaria, a quienes se incorporen en la empresa tras la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación.

Medida 3.1.6. La empresa pondrá los medios necesarios para que las personas que, para el cuidado directo de menores de 14 años de edad a su cargo, o en su caso, personas reconocidas oficialmente como dependientes (también a su cargo y cuidado directo) hayan solicitado una reducción de jornada o excedencias por cuidado de familiares, o situaciones de suspensiones de contrato por nacimiento de hijo y/o adopción, puedan participar si así lo desean en acciones formativas.

Medida 3.1.7. Ofrecer los cursos de "Trabajos en altura", "Manejo de maquinaria", "Aplicación de Fitosanitarios" ... a las mujeres de la plantilla de la actividad de limpieza y jardinería que se impartan durante la vigencia del Plan, con el objetivo de posibilitar una futura promoción interna.

Medida 3.1.8. Realizar campaña de difusión interna en los centros en los que se promueva la participación de mujeres en las acciones formativas de la medida 3.1.7.

Medida 3.1.9. Garantizar una participación mínima de mujeres 20% (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. Si no hay suficientes solicitudes de mujeres, ver las razones estadísticas y aplicar las medidas para revertirlo.

Medida 3.1.10. Se analizará en la comisión de Seguimiento, las conclusiones de las revisiones de los contenidos en las formaciones internas de la empresa.

Medida 3.1.11. Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.

Objetivo 3.2. 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, promoción, acceso a la formación, etc.

Medida 3.2.1. Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades, Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y mandos intermedios, que incluya contenidos sobre estereotipos de género y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa.

Medida 3.2.2. Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones.

Medida 3.2.3. Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de recursos humanos que estén implicados de una manera directa en la selección, contratación, formación, promoción, comunicación e información de trabajadores y trabajadoras.

Medida 3.2.4. Informar y formar a la plantilla dentro de la jornada laboral, sobre Plan de Igualdad.

Medida 3.2.5. Formación en igualdad y estereotipos de género a los profesionales que generan contenidos escritos y/o audiovisuales de la compañía.

Objetivo 3.3. Garantizar a toda la plantilla el acceso a toda la formación que imparte la empresa, que se requiera para su puesto de trabajo, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

Medida 3.3.1. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación de hombres y mujeres: acciones formativas, tipos de curso, por puestos de trabajo, según el tipo de acuerdo y nº horas, desagregado por hombres y mujeres.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 4.1. Favorecer la igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional, garantizando que cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos.

Medida 4.1.1. Establecer un protocolo con perspectiva de género para garantizar que el proceso y la promoción interna se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, ni edad, etc.) y homogéneos para toda la plantilla, teniendo en cuenta las previsiones del convenio colectivo de aplicación.

Medida 4.1.2. Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa.

Medida 4.1.3. Realizar un seguimiento mediante muestreo de la publicación de las vacantes en la empresa.

Medida 4.1.4. La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.

Medida 4.1.5. La persona que lo solicite será informada sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándolo sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.

Medida 4.1.6. Se informará a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos...).

Medida 4.1.7. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (nº personas consideradas para cada puesto de trabajo) y su resultado (nº personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

Medida 4.1.8. Cualquier persona trabajadora podrá informar a la empresa de la actualización de los títulos formativos que les habiliten a acceder a puestos de una categoría superior.

Medida 4.1.9. Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por Sexo y grupo profesional.

Objetivo 4.2. Favorecer la promoción de las mujeres a los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo en las que se hallen infrarrepresentadas.

Medida 4.2.1. En las promociones que tenga necesidad de acometer la empresa en actividades en las que la mujer se encuentre infrarrepresentada, para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en igualdad de condiciones para el puesto requerido, se optará por la incorporación de la mujer al puesto.

Medida 4.2.2. Respetando en todo caso lo establecido en los convenios colectivos de aplicación, en caso de existir una vacante en el centro, y que la misma tenga que ser cubierta, lo será preferentemente por las personas que en ese mismo centro tengan una jornada inferior, de tal manera que, si se tiene que recurrir a una contratación externa, sea esta la de menos número de horas.

Medida 4.2.3. Acción positiva a favor de las mujeres para que accedan a los puestos de responsabilidad donde estén subrepresentadas: en igualdad de idoneidad para el puesto, accederá la mujer.

Medida 4.2.4. Las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no serán un impedimento para la promoción profesional siempre que se disponga de titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto.

Medida 4.2.5. Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa en puestos tradicionalmente masculinizados donde están infrarrepresentadas (previo consentimiento de la persona afectada).

Medida 4.2.6. A lo largo de la vigencia del Plan, se procurará que en las nuevas promociones el incremento del porcentaje de mujeres sea como mínimo del 12,5%, respecto de puestos donde estén infrarrepresentadas en base al diagnóstico y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.

Medida 4.2.7. Reservar al menos el 10% (siempre que haya suficientes mujeres candidatas) de las plazas para mujeres en los proyectos desarrollo profesional.

Medida 4.2.8. Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.

Medida 4.2.9. En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.

Objetivo 4.3. Promover y retener el talento femenino en la empresa.

Medida 4.3.1. Identificar a través de los resultados del Programa de Dirección de Servicios (PDS) talento femenino con potencial para asumir funciones de responsabilidad.

CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 5.1. Buscar una presencia más equilibrada entre los tipos de contratación de mujeres y hombres.

Medida 5.1.1. Informar anualmente a la comisión de seguimiento sobre los datos de tipo de contrato y tipo de jornada de la plantilla desagregados por sexo.

Medida 5.1.2. En aquellos centros de trabajo en los que no exista un procedimiento para la cobertura de posibles vacantes, se informará a la plantilla a tiempo parcial, en caso de existir, de las vacantes a tiempo completo y/o aumento de jornada a través de los medios de comunicación que posea la empresa en el centro de trabajo, dejando constancia de esa comunicación.

Medida 5.1.3. Incluir en la comisión de seguimiento el análisis exhaustivo de las causas de la parcialidad en la contratación por categorías y actividad de la empresa, para determinar medidas viables para reducirla.

Medida 5.1.4. La empresa se compromete a poner los medios necesarios para la conversión de las jornadas parciales en completas, en al menos un 5% a lo largo de los cuatro años de duración del plan de igualdad.

Medida 5.1.5. Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación.

Objetivo 5.2. Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

Medida 5.2.1. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.

Medida 5.2.2. Según modelo de empresa, solicitar información para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.

SALUD LABORAL

Objetivo 6.1. 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 los riesgos asociados al embarazo y lactancia.

Medida 6.1.1. Analizar la siniestralidad desagregada por sexo, categorías y por contingencia común (EC y AnL) y profesional (AT y EP).

Medida 6.1.2. Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural. Incluir en las evaluaciones de riesgos de cada centro las contraindicaciones absolutas y las relativas.

Medida 6.1.3. Se realizará un seguimiento de la aplicación del procedimiento del cumplimiento de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.

Medida 6.1.4. Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales, incluidas las evaluaciones de riesgos psicosociales (con perspectiva de género). La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

Medida 6.1.5. Comunicar a los delegados y delegadas de prevención la existencia en el II Plan de Igualdad de Atende de un apartado de salud laboral.

Medida 6.1.6. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad.

Medida 6.1.7. La empresa elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras en materia de desconexión digital.

Medida 6.1.8. La empresa adaptará los puestos de trabajo a las características personales de las personas trabajadoras en los términos establecidos por vigilancia de la salud.

Medida 6.1.9. Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo de embarazo.

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

Objetivo 7.1. Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Medida 7.1.1. Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales, u otra materia objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará al respecto.

Medida 7.1.2. La empresa se compromete a presentar en la Comisión de Seguimiento los datos de sustituciones de los permisos por nacimiento, adopción y guarda legal de menores de 12 años, con el objetivo de que, durante la vigencia del presente Plan, la cobertura de dichos permisos sea del 100%.

Medida 7.1.3. Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decidan someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura del servicio y con un máximo de 12 horas al año.

Medida 7.1.4. En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 3 meses.

Medida 7.1.5. 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.

Medida 7.1.6. Aumento del permiso de lactancia acumulada en dos días sobre lo legalmente establecido. Este permiso se disfrutará en días completos, sin posibilidad de fraccionarlo. Sin perjuicios de los acuerdos de los diferentes convenios de aplicación.

Medida 7.1.7. 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, que deberán justificarse posteriormente.

Medida 7.1.8. Posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el permiso de lactancia.

Medida 7.1.9. Ampliación de la edad del menor a 16 años para acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.

Medida 7.1.10. Derecho a solicitar la adaptación de jornada en los términos establecidos en el art. 34.8 del ET hasta que las/os hijas/os cumplan los 14 años.

Medida 7.1.11. Ampliación de 2 a 3 años de excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad y con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Medida 7.1.12. Ampliación de 3 a 4 años la excedencia por cuidado de menores, con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Medida 7.1.13. Bolsa de 12 horas anuales retribuidas por trabajador/a, y justificarse con posterioridad, 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 16 años) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Sólo se podrá solicitar una persona y centro al día y en todo caso deberán justificarse con posterioridad;
- 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.
- Para asistencia a tutorías del centro de estudios de las y los menores (hasta enseñanza obligatoria).
- Para el periodo de adaptación de los y las menores en escuela infantil.
- Para acompañar a familiares hasta 2º grado de consanguinidad a tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer.

**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.*

**En el supuesto que la cita sea fuera con cambio de provincia, permitir que se acumule en días completos.*

**El nº de horas será proporcional a la jornada y no será acumulable al mismo derecho reconocido por Ley, Convenio, acuerdo de centro o acuerdos individuales.*

Medida 7.1.14. 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, sin perjuicio de los acuerdos de los diferentes convenios de aplicación.

Medida 7.1.15. El permiso por matrimonio será de 16 días naturales.

Medida 7.1.16. Posibilidad de solicitar adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Medida 7.1.17. Las personas trabajadoras que tengan a su cargo familiares hasta 2º grado por consanguinidad con un grado de dependencia reconocido oficialmente podrán optar a una movilidad geográfica, entre centros de una misma actividad y contrata. 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.

Medida 7.1.18. En caso de realizar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional:

- Excedencia de un año con reserva del puesto de trabajo, prorrogable un año.
- Reducción de jornada, la misma será como mínimo de un 50% que se deberá mantener durante todo el periodo lectivo.

Medida 7.1.19. Extender las medidas recogidas en el área de conciliación y corresponsabilidad para el matrimonio a las parejas de hecho debidamente registradas (que cumplan los requisitos legalmente establecidos incluida su inscripción en los registros públicos habilitados al efecto).

Medida 7.1.20. Mejorar las condiciones profesionales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas como primeras medidas:

- Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria.
- Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, los viajes de trabajo.

Medida 7.1.21. Las personas que ejerzan los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada, estas dos últimas para el cuidado de hijos, hijas y familiares, en los términos previstos legalmente, serán objeto de llamamiento en los supuestos en los que se abra un proceso de selección, promoción o formación que les afecte profesionalmente.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo 8.1. Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.

Medida 8.1.1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales tomando como referencia los datos de diagnóstico.

Medida 8.1.2. Facilitar la incorporación en los puestos al sexo menos representado, manteniendo siempre el criterio de selección Titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto ofertado.

Medida 8.1.3. Realización de seguimiento a mitad de vigencia del plan, a través de la comisión de seguimiento, de la evolución de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina.

Medida 8.1.4. En las posiciones donde no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 10%, analizar los posibles impedimentos, obstáculos o barreras que se encuentran en el origen en la búsqueda de personas para puestos vacantes.

Medida 8.1.5. Acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado para que accedan a los puestos donde estén menos presentes.

RETRIBUCIONES

Objetivo 9.1. Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

Medida 9.1.1. Realizar registros retributivos anuales y una auditoría salarial al segundo año de vigencia del plan de igualdad, donde se utilice para la Valoración de puestos de trabajo las Herramientas desarrolladas y recomendadas por el Ministerio de Igualdad. En dicha auditoría salarial debe figurar el salario base, conceptos salariales y extrasalariales, y se diferenciará por grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor.

Medida 9.1.2. En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 902, superior al 25%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.

Medida 9.1.3. Analizar anualmente los grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor donde en la auditoría salarial se ha observado una diferencia salarial superior al 15% para poder analizar la efectividad de las medidas implantadas y poder modificarlas si fuese necesario.

PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa tiene un "Protocolo de Prevención para la prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo " negociado con la parte social, que regula la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras con el objetivo de prevenir y erradicar el Acoso Sexual y por razón de Sexo a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.

Objetivo 10.1. Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.

Medida 10.1.1. Implantar y difundir un procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Medida 10.1.2. Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.

Medida 10.1.3. Promover acciones formativas, y 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.

Medida 10.1.4. En las acciones formativas e informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas, 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.

Medida 10.1.5. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 10.1.6. Las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo. Se rechaza el acoso sexual, por razón de sexo en todas sus formas y modalidades. Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones pertinentes.

Medida 10.1.6.a. La Empresa, protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, 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.

Medida 10.1.6.b. Todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Medida 10.1.7. La Empresa incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respecto a los principios establecidos en su protocolo.

Medida 10.1.8. La empresa presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el número de denuncias tramitadas y archivadas.

PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad. Su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante:

- Sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la LO 1/2004.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.
- Por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos a los que puedan acceder las mismas.

Objetivo 11.1. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Medida 11.1.1. Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.

Medida 11.1.2. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.

Medida 11.1.3. Informar a la plantilla sobre las vías de acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios:

- Sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la LO 1/2004.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.
- Por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos a los que puedan acceder las mismas.

Medida 11.1.4. Garantizar que cualquier trabajadora en situación de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Art 21., y, en concreto los siguientes:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo de origen durante doce meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, doce meses desde la terminación del desempleo si hubiera correspondido. Y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.
- El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora en situación de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.
- Las personas 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 cuando sea necesario para su reincorporación, en los términos previstos en su normativa de aplicación.

Medida 11.1.5. En aquellos casos en los que la mujer en situación de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora en situación de violencia de género para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.

Medida 11.1.6. La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por la Empresa, mientras dure dicha situación. La trabajadora deberá comunicar y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne la complementación del salario.

Medida 11.1.7. Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante concierto con asociaciones institucionales.

Medida 11.1.8. Ayuda económica a la trabajadora en situación de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que 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 1.100 euros y en una sola ocasión.

Medida 11.1.9. Se generará un permiso retribuido de cinco días para el traslado entre centros o localidad a los que se refiere la medida 11.1.5. y la medida 11.1.8.

Medida 11.1.10. En caso de activación de protocolo de víctima de violencia de género, la empresa revisará las condiciones contractuales de la trabajadora respecto al contrato y tipo de jornada de cara a su mejora.

Medida 11.1.11. Seguimiento cercano de las víctimas de violencia de género con el fin de informar sobre sus derechos, detección de necesidades y posibles actuaciones.

Objetivo 11.2. Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.

Medida 11.2.1. La Empresa participará en las campañas específicas que estime oportunas en la lucha contra la violencia de género y para la eliminación de violencia contra la mujer.

Medida 11.2.2. Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las trabajadoras en situación de violencia de género.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Objetivo 12.1. Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del plan de igualdad y las medidas propuestas.

Medida 12.1.1. Introducir la igualdad en la estrategia de comunicación interna y externa.

- Utilizar los medios internos de comunicación como, tableros de anuncios, intranet, etc. para difundir el plan de igualdad, y el protocolo de actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo.

Medida 12.1.2. Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes:

- Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados de la empresa que pudiera invisibilizar a las mujeres.
- Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas.
- Fomentar el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.) e impulsar el uso de los términos femeninos (directora, técnica, etc.).
- Fomentar el uso de palabras de género femenino que expresan universalidad (personas, las partes, la plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.).
- Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.

Medida 12.1.3. Dar visibilidad a las campañas en las que la empresa Atende participe y el compromiso de la empresa contra la violencia de género, y al apoyo a la inserción laboral de las víctimas.

Medida 12.1.4. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, manuales de acogida, correo interno, circulares, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género

Medida 12.1.5. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (página web, folletos, memoria anual, etc.) para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.

Medida 12.1.6. Se informará sobre cuáles son los canales y medios para que cualquier trabajadora o trabajador pueda hacer llegar a la empresa las denuncias de acoso, así como sus sugerencias sobre igualdad y conciliación.

Objetivo 12.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

Medida 12.2.1. Informar a las empresas colaboradoras, asociaciones empresariales, sindicatos, administraciones y entidades vinculadas con la compañía del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades

Medida 12.2.2. Realizar una campaña específica de difusión interna y publicitar entre la plantilla del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 12.2.4. Asegurar que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla.

Objetivo 12.3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Medida 12.3.1. Sensibilizar en la campaña anual especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.

Medida 12.3.2. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en algunas de las campañas de sensibilización contra la violencia de género que organice.

Medida 12.3.3. Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.

Objetivo 12.4. Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Medida 12.4.1. Difundir y actualizar puntualmente a través de los canales de comunicación presentes y futuros (tablones de anuncio, incluidos códigos BIDI y QR) los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y las que amplía el plan de igualdad, así como comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.

Medida 12.4.2. Realizar una campaña anual el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo).

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS, INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y MEDIOS Y RECURSOS PARA SU EJECUCIÓN

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.

Plazos de ejecución: Los 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 el siguiente apartado. 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.

Medios y recursos para la implantación: Se especifican los medios materiales y personales que utilizará la empresa para ejecutar la medida. 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.

Del mismo modo, la empresa 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.

Prioridad: Se determinará la prioridad de la medida si es Alta, Media o baja en base a la naturaleza de esta y/o el tiempo necesario de desarrollo para su implementación.

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.

Las cantidades indicadas a continuación 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.

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 cuadro, se han tomado en consideración no solo las previsiones de gasto en materiales necesarios para la ejecución de las medidas, sino también se ha hecho una estimación del coste del tiempo de dedicación de los y las profesionales de cada departamento, responsables de la ejecución de cada medida y/o colaboradores/as externos.

| ÁREAS DE ACTUACIÓN | COSTE PREVISTO TOTAL |
|---|--|
| PERSONA RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD | 20.000 € |
| SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 8.000 € |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | 3.000 € |
| FORMACIÓN | 10.000 € |
| PROMOCIÓN | 5.000 € |
| CONDICIONES DE TRABAJO | 6.000 € |
| SALUD LABORAL | 5.000 € |
| CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD | Costes salariales a determinar por el tiempo y nº de solicitudes |
| INFRARREPRESENTACIÓN | 3.000 € |
| RETRIBUCIONES | 3.000 € |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO | Presupuesto Dpto. Igualdad |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Costes salariales a determinar por el tiempo y nº de solicitudes |
| COMUNICACIÓN | 8.000 € |
| TOTAL | 71.000€ |

| Nº | MEDIDA II PLAN IGUALDAD ATENDE | CALENDARIO IMPLANTACIÓN | INDICADOR | DPTO. RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS | PRIORIDAD |
|------|---|---|--|-------------------------|--|-----------|
| 0.1. | Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. | Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad. Inventario de acciones realizadas para su difusión. | IGUALDAD | Personal de Igualdad. Correo electrónico de contacto | ALTA |
| 0.2. | Habilitar y comunicar a la plantilla un correo electrónico para dudas respecto al plan de igualdad . | Inicio, desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. Implantación durante el primer semestre. | Correo electrónico habilitado y comunicación realizada. Canales de comunicación utilizados. | IGUALDAD Y COMUNICACIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y correo electrónico. Díptico y/o canales de comunicación habilitados, intranet, asisto, Cleck... | ALTA |

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| Nº | MEDIDA II PLAN IGUALDAD ATENDE | CALENDARIO IMPLANTACIÓN | INDICADOR | DPTO. RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS | PRIORIDAD |
|--|---|--|---|-------------------|---|-------------|
| <p>Objetivo 1.1. Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta y se basan en criterios objetivos y transparentes.</p> | | | | | | |
| 1.1.1. | <p>Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.</p> | <p>Elaboración en 6 meses tras la firma del plan. Revisión anual.</p> | <p>Procedimiento interno de dpto. de selección y desarrollo</p> | <p>SELECCIÓN</p> | <p>Manual de selección</p> | <p>ALTA</p> |
| 1.1.2. | <p>No utilizar un lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en las ofertas de empleo y revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o connotaciones sexistas. Las ofertas de empleo se realizarán usando un lenguaje no sexista, incluyendo imágenes, diseños o fotografías, con los que las mujeres se puedan sentir identificadas, de modo que dichas ofertas inviten a las mujeres a participar en los procesos de selección para cubrir aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Resultado Auditorías internas del Dpto. de Selección. Muestreo de ofertas de empleo.</p> | <p>SELECCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Selección. Manual de Selección</p> | <p>ALTA</p> |

| | | | | | | |
|--------|--|---|--|----------------------|--|-------|
| 1.1.3. | Unificación de los criterios de selección, basados en principios no discriminatorios. Se reflejará expresamente por parte de la empresa el rechazo, en todo el proceso de acceso al empleo, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal. | Elaboración en 6 meses tras la firma del plan. Revisión anual. | Documento del procedimiento. Resultados Auditorías internas del Dpto. realizadas que analicen el criterio (muestreo ofertas de empleo) | SELECCIÓN | Personal del Dpto. de Selección. Manual de Selección | ALTA |
| 1.1.4. | En caso de que sea una empresa externa la que seleccione al personal, Atende Servicios Integrados se asegurará de que ésta garantice el proceso de selección en igualdad de condiciones para mujeres y hombres. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. | Muestreo del compromiso de la empresa externa en el cumplimiento del principio de igualdad de trato por razón de sexo en el empleo. | SELECCIÓN | Cláusulas firmadas con empresas externas de selección. Personal Dpto. Selección e Igualdad | MEDIA |
| 1.1.5. | Valorar la formación en igualdad y género en los currículos para el acceso, promoción o carrera profesional. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión por parte de la Comisión de Seguimiento al año. | Resultado auditorías internas del Dpto. Selección que analicen el criterio | SELECCIÓN | Personal del Dpto. de Selección | MEDIA |
| 1.1.6. | Realizar una revisión y seguimiento del contenido de las ofertas de empleo, garantizando que la descripción recoge los requisitos necesarios para el desempeño de la posición y evitando cualquier estereotipo que impida la igualdad de oportunidades así como también la descripción de lo que se ofrece en la oferta. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Muestreo de ofertas de empleo | SELECCIÓN E IGUALDAD | Personal del Dpto. de Selección e Igualdad | MEDIA |



| | | | | | | |
|--------|--|--|--|-----------------------------|---|-------------|
| 1.1.7. | <p>Actualizar y hacer accesible a través de la intranet u otros medios de comunicación interna el manual de selección, incluyendo la guía de lenguaje no sexista y unas pautas para la realización de cada proceso de selección que garantice todas las interacciones entre las personas que intervienen en el proceso de selección se rige por los principios de igualdad de oportunidades.</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. Implantación 6 primeros meses.</p> | <p>Procedimiento Interno en el Dpto. de Selección y Desarrollo.</p> | <p>SELECCIÓN E IGUALDAD</p> | <p>Personal del Dpto. de Selección. Manual de selección, intranet y otros medios de comunicación utilizados</p> | <p>ALTA</p> |
| 1.1.8. | <p>Colaborar con entidades del tercer sector para la incorporación de mujeres en riesgo de exclusión social.</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Asociaciones con entidades del tercer sector y tipo de contratación desagregada por sexo.</p> | <p>SELECCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Selección y entidades del tercer sector</p> | <p>ALTA</p> |
| 1.1.9. | <p>Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevistas, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad.</p> | <p>En 1 año tras la firma se revisarán todos los documentos. Los nuevos, a partir de 3 meses tras la firma del plan.</p> | <p>Documentos revisados desde la perspectiva de género.</p> | <p>IGUALDAD</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad</p> | <p>ALTA</p> |
| 1.1.10 | <p>Establecer procedimiento estandarizado de selección, que sea objetivo, basado en competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista), siendo utilizado en todos los procesos de selección y en todas las categorías profesionales.</p> | <p>Elaboración en 6 meses tras la firma del plan. Revisión por parte de la Comisión de Seguimiento al año.</p> | <p>Documento del procedimiento.</p> | <p>SELECCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Selección</p> | <p>ALTA</p> |

| | | | | | | |
|---------|---|---|--|-----------|---------------------------------|------|
| 1.1.11. | Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de Oportunidades. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión por parte de la Comisión de Seguimiento al año. | Nº de ofertas publicadas con compromiso/nº total de ofertas publicadas. | SELECCIÓN | Personal del Dpto. de Selección | ALTA |
| 1.1.12. | Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para diferentes puestos de trabajo (nº de personas preseleccionadas) y su resultado (nº de personas seleccionadas y contratadas finalmente), para su traslado a la Comisión de Seguimiento. | Anualmente. | Nº de mujeres seleccionadas/Nº de personas preseleccionadas; Nº de hombres seleccionados/nº de personas preseleccionadas; Nº de hombres y mujeres seleccionadas/os y contratadas/os. | SELECCIÓN | Personal del Dpto. de Selección | ALTA |

Objetivo 1.2. Facilitar la incorporación de las mujeres en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

| | | | | | | |
|--------|--|--|---|---|--|-------|
| 1.2.1. | <p>Facilitar la incorporación de la mujer, en los puestos donde sea el género menos representado. En las nuevas incorporaciones/contrataciones que se produzcan en relación con las vacantes producidas en la empresa y que esta haya decidido cubrir, (incluyendo vacantes por renovaciones de plantilla por jubilaciones o jubilaciones parciales), y para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), manteniendo siempre como criterio de selección en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto ofertado, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.).</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de mujeres incorporadas en puestos donde se encuentra infrarrepresentada. Criterio insertado en el Manual interno de Selección.</p> | <p>SELECCIÓN, ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Selección y Producción encargado de la selección y promoción. Manual de selección</p> | ALTA |
| 1.2.2. | <p>Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir, con asociaciones, centros educativos y universidades y autoescuelas por zonas geográficas, al objetivo de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en distintos puestos de trabajo, donde la empresa tiene delegaciones y es posible llevarlo a cabo.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión por parte de la Comisión de Seguimiento al año.</p> | <p>Nº de fuentes de reclutamiento en selección, informe de selección.</p> | SELECCIÓN | <p>Personal del Dpto. de Selección. Fuentes de reclutamiento utilizadas y ampliadas</p> | MEDIA |



| | | | | | | |
|--------|---|---|---|------------------------|--|-------|
| 1.2.3. | Disponer de información estadística anual sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos (área, categoría, tipo de contrato y jornada), para su traslado a la Comisión de Seguimiento | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia Primera reunión primer semestre. A continuación, anualmente. | Informe de seguimiento con la distribución de mujeres y hombres por categoría, tipo de contrato y jornada. | SELECCIÓN E IGUALDAD | Personal del Dpto. de Administración de Personal y Personal del Dpto. de Igualdad. Informe de seguimiento. | MEDIA |
| 1.2.4. | Realizar un seguimiento específico en un centro de trabajo de la actividad de mantenimiento en todas las fases del proceso selectivo, con el objetivo de aumentar la incorporación de mujeres en esta actividad, conllevará recoger detalladamente información de todas las candidaturas. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Informe de seguimiento del centro de trabajo con la información detallada de los procesos selectivos y candidaturas con la distribución de hombres y mujeres. | SELECCIÓN E IGUALDAD | Personal del Dpto. de Selección y Personal de Igualdad. Informe de seguimiento | ALTA |
| 1.2.5. | Llegar a acuerdos con entidades sociales o administraciones públicas para promover formación ocupacional a mujeres que les habilite las competencias y certificados necesarios para poder acceder a contratos de trabajo en el sector de mantenimiento. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Acuerdos firmados con entidades o administración pública y contrataciones desagregadas por sexo. | SELECCIÓN Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Selección. Entidades sociales y/o Administración e Igualdad | ALTA |

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

| Nº | MEDIDA II PLAN IGUALDAD ATENDE | CALENDARIO IMPLANTACIÓN | INDICADOR | DPTO. RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS | PRIORIDAD |
|---|--|--|--|------------------------|---------------------------------|-----------|
| Objetivo 2.1. Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para garantizar la utilización de una terminología neutra en los mismos. | | | | | | |
| 2.1.1. | Aumentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la empresa. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. | Procedimiento Interno en el Departamento de Selección. | SELECCIÓN Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Selección | ALTA |
| 2.1.2. | Realizar una valoración de puestos de trabajo que garantice un sistema de clasificación neutro, libre de sesgos de género. | 1 año desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Herramienta Valoración de Puestos del Ministerio de Igualdad | IGUALDAD | Personal del Dpto. de Igualdad | ALTA |

| | | | | | | |
|--------|---|---|--|---------------------------------------|--|-------|
| 2.1.3. | <p>Utilizar términos neutros o en masculino y femenino, en las denominaciones empleadas en la clasificación profesional y/o en la contratación. Comprobar que la definición de los grupos profesionales, puestos de trabajo, posiciones, etc. se ajustan a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.</p> | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Muestreo sobre la terminología empleada en la clasificación profesional y contratación. | ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL E IGUALDAD | Personal del Dpto. de Igualdad y Dpto. de Administración de Personal | ALTA |
| 2.1.4. | Impulsar y favorecer la revisión desde la perspectiva de género de los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos sectoriales. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Muestreo de las revisiones realizadas en los convenios colectivos sectoriales. | RELACIONES LABORALES | Personal del Dpto. de Relaciones Laborales | MEDIA |
| 2.1.5. | Revisar las descripciones de las valoraciones de los puestos de trabajo para detectar los factores sesgados. | Auditoría Salarial 2º año de vigencia del plan | Revisión de puestos de igual valor según la 2ª herramienta del Instituto de las Mujeres. | ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL E IGUALDAD | Auditoría Salarial, 2º Herramienta de Valoración de puestos de trabajo, Personal. Del Dpto. de Administración de Personal e Igualdad | MEDIA |

Objetivo 2.2. Analizar las variaciones en el encuadramiento profesional como consecuencia de los cambios en los sistemas de clasificación profesional.

| | | | | | | |
|--------|--|--|---|--|---|--------------|
| 2.2.1. | <p>Analizar e informar en las comisiones de seguimiento a la RLPT de los cambios producidos en el encuadramiento profesional, segregado por sexo, cuando se produzca un cambio en el sistema de clasificación profesional regulado en la Normativa Convencional de aplicación.</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Encuadramiento profesional en el caso de cambios en la normativa convencional de aplicación.</p> | <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL E IGUALDAD</p> | <p>Encuadramiento profesional de la empresa, categorías de convenio colectivo y Personal del Dpto. de Administración de Personal e Igualdad</p> | <p>MEDIA</p> |
| 2.2.2. | <p>Informe anual a la comisión de seguimiento de esta área.</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Informe de seguimiento anual con las categorías profesionales desagregado por sexo.</p> | <p>IGUALDAD</p> | <p>Informe anual realizado por el Dpto. de Igualdad</p> | <p>MEDIA</p> |

3. FORMACIÓN

| Nº | MEDIDA II PLAN IGUALDAD ATENDE | CALENDARIO IMPLANTACIÓN | INDICADOR | DPTO. RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS | PRIORIDAD |
|---|---|--|--|------------------------|--|-----------|
| Objetivo 3.1. Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la planilla. | | | | | | |
| 3.1.1. | Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa adaptado a las responsabilidades y funciones del colectivo que lo recibe. | 1 año desde la firma del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Nº de formaciones con módulo de igualdad incluidos/Nº total de formaciones ofertadas | FORMACIÓN E IGUALDAD | Contenido de los módulos de igualdad incluidos. Personal del Dpto. de Formación e Igualdad | MEDIA |
| 3.1.2. | La formación presencial interna (es decir, la propuesta y organizada por la empresa), se realizará preferentemente dentro del horario laboral, salvo acuerdos entre partes y siempre que no perjudique a las necesidades organizativas o de producción de la empresa. En caso contrario, se compensarán las horas al alumno o alumna. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de horas de formación realizadas dentro y fuera de jornada laboral desagregado por sexo | FORMACIÓN Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Formación y Personal de Producción | ALTA |

| | | | | | | |
|--------|--|---|--|-------------------------------|---|--------------|
| 3.1.3. | <p>Establecimiento de una reserva de plazas, del 15% de las mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres y en los que la mujer esté infrarrepresentada.</p> | <p>1 año desde la firma del plan y a lo largo de toda su vigencia.</p> | <p>Nº de acciones formativas y nº de reserva de plaza desagregado por sexo</p> | <p>FORMACIÓN Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Formación y Personal de Producción</p> | <p>ALTA</p> |
| 3.1.4. | <p>Revisar desde la perspectiva de género, los contenidos, lenguaje y materiales que se imparten en la formación interna de la empresa.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Material formativo revisado</p> | <p>FORMACIÓN E IGUALDAD</p> | <p>Temario de formación revisado por Dpto. de Igualdad. Personal del Dpto. de Formación e Igualdad.</p> | <p>MEDIA</p> |
| 3.1.5. | <p>Proponer Acciones formativas de reciclaje sobre su trabajo si fuera necesaria, a quienes se incorporen en la empresa tras la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de veces que se aplica la medida.</p> | <p>FORMACIÓN Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Formación y Personal de Producción</p> | <p>MEDIA</p> |
| 3.1.6. | <p>La empresa pondrá los medios necesarios para que las personas que para el cuidado directo de menores de 14 años de edad a su cargo, o en su caso, personas reconocidas oficialmente como dependientes (también a su cargo y cuidado directo) hayan solicitado una reducción de jornada o excedencias por cuidado de familiares, o situaciones de suspensiones de contrato por nacimiento de hijo y/o adopción, puedan participar si así lo desean en acciones formativas.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de veces que se aplica la medida.</p> | <p>FORMACIÓN Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Formación y Personal de Producción</p> | <p>MEDIA</p> |



| | | | | | | |
|--------|--|---|--|--|--|-------|
| 3.1.7. | Ofrecer los cursos de "Trabajos en altura", "Manejo de maquinaria", "Aplicación de Fitosanitarios" ... a las mujeres de la plantilla de la actividad de limpieza y jardinería que se impartan durante la vigencia del Plan, con el objetivo de posibilitar una futura promoción interna. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Estadística de formación impartida a personal de comunicación desagregando la participación por nº de hombres y mujeres, horas de formación. Delimitación por centro, área por año. | FORMACIÓN Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Formación y Personal de Producción | MEDIA |
| 3.1.8. | Realizar campaña de difusión interna en los centros en los que se promueva la participación de mujeres en las acciones formativas de la medida 3.1.7. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Campaña de difusión interna. | FORMACIÓN Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Formación y Personal de Producción | MEDIA |
| 3.1.9. | Garantizar una participación mínima de mujeres 20% (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. Si no hay suficientes solicitudes de mujeres, ver las razones estadísticas y aplicar las medidas para revertirlo. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de mujeres que participan en formación específica que favorezca su acceso a puestos de responsabilidad. | ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y FORMACIÓN | Personal del Dpto. de Administración de Personal y personal del Dpto. de Formación | MEDIA |
| 3.1.10 | Se analizará en la comisión de Seguimiento, las conclusiones de las revisiones de los contenidos en las formaciones internas de la empresa. | Anualmente | Nº formaciones revisadas/Nº total de formaciones | COMISIÓN DE SEGUIMIENTO | Reunión de Seguimiento de la Comisión de Seguimiento | MEDIA |

| | | | | | | |
|--------|---|-----------------------------|--|----------------------|-------|------|
| 3.1.11 | Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT. | 1º año de vigencia del plan | Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo. | FORMACIÓN E IGUALDAD | 200 € | ALTA |
|--------|---|-----------------------------|--|----------------------|-------|------|

Objetivo 3.2. 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, promoción, acceso a la formación, etc.

| | | | | | | |
|--------|--|--|---|----------------------|--|------|
| 3.2.1. | Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades, Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y mandos intermedios, que incluya contenidos sobre estereotipos de género y, en segundo lugar, al resto de plantilla | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Estadística de formación impartida al equipo directivo y mandos intermedios, desagregando la participación por nº de hombres y mujeres, horas de formación. Contenido formativo impartido. Mando intermedio por actividad | FORMACIÓN E IGUALDAD | Contenido de la formación desglosado. Temario de formación desarrollado por Dpto. de Igualdad. Personal del Dpto. de Igualdad. | ALTA |
|--------|--|--|---|----------------------|--|------|

Objetivo 3.3. Garantizar a toda la plantilla el acceso a toda la formación que imparte la empresa, que se requiera para su puesto de trabajo, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

| | | | | | |
|---|---|--|-------------------------------|---|--------------|
| <p>3.3.1. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación de hombres y mujeres: acciones formativas, tipos de curso, por puestos de trabajo, según el tipo de acuerdo y nº horas, desagregado por hombres y mujeres.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Informe elaborado que incluya nº de acciones formativas según puesto desagregado por sexo. Nº por tipo de formación y desagregado por sexo.</p> | <p>FORMACIÓN Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Formación y Personal de Producción</p> | <p>MEDIA</p> |
|---|---|--|-------------------------------|---|--------------|

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

| Nº | MEDIDA II PLAN IGUALDAD ATENDE | CALENDARIO IMPLANTACIÓN | INDICADOR | DPTO. RESPONSABLE | MEDIOS Y RECURSOS | PRIORIDAD |
|--|--|---|--|----------------------|--|-----------|
| Objetivo 4.1. Favorecer la igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional, garantizando que cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos. | | | | | | |
| 4.1.1. | Establecer un protocolo con perspectiva de género para garantizar que el proceso y la promoción interna se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, ni edad, etc.) y homogéneos para toda la plantilla, teniendo en cuenta las previsiones del convenio colectivo de aplicación. | 6 meses para realizar el protocolo. 1 año para revisión por parte de Comisión de Seguimiento. | Protocolo creado y en funcionamiento. Nº promociones de mujeres/ nº total de promociones. Nº de promociones desagregadas por sexo. | SELECCIÓN E IGUALDAD | Protocolo Interno de Promoción. Personal del Dpto. de Selección. | ALTA |
| 4.1.2. | Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa. | 1 año desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Nº vacantes publicadas y comunicadas / nº vacantes convocadas. | SELECCIÓN E IGUALDAD | Personal del Dpto. de Selección. | ALTA |

| | | | | | | |
|--------|--|--|--|------------------------|--|------|
| 4.1.3. | Realizar un seguimiento mediante muestreo de la publicación de las vacantes en la empresa. | Anualmente. | Copia del informe sobre la publicación de vacantes a la Comisión de Seguimiento. | SELECCIÓN E IGUALDAD | Personal del Dpto. de Selección e Igualdad. Informe. | ALTA |
| 4.1.4. | La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. | Nº vacantes cubiertas internamente / nº total de vacantes de dichos puestos | SELECCIÓN Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Selección | ALTA |
| 4.1.5. | La persona que lo solicite será informada sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándolo sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades. | 1 año desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Nº de personas informadas / nº de personas candidatas no promocionadas segregadas por sexo. Registro de los datos. | SELECCIÓN | Personal del Dpto. De Selección. | ALTA |
| 4.1.6. | Se informará a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos...). | Anualmente. | Informe de los criterios de promoción (generales) para cada puesto de trabajo. | SELECCIÓN E IGUALDAD | Personal del Dpto. de Selección e Igualdad. Informe. | ALTA |

| | | | | | | |
|--------|--|---|--|--|--|-------|
| 4.1.7. | Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (nº personas consideradas para cada puesto de trabajo) y su resultado (nº personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento. | Anualmente. | Nº mujeres seleccionadas / nº personas consideradas. Nº de hombres seleccionados / nº de personas consideradas | SELECCIÓN E IGUALDAD | Personal del Dpto. de Selección e Igualdad. Informe. | ALTA |
| 4.1.8. | Cualquier persona trabajadora podrá informar a la empresa de la actualización de los títulos formativos que les habiliten a acceder a puestos de una categoría superior. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Actualización de la situación curricular de las personas que informen a la empresa. | SELECCIÓN, ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Administración de Personal | ALTA |
| 4.1.9. | Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo y grupo profesional. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Informe de promociones internas desagregado por sexo, actividad, centro de trabajo, convenio colectivo de aplicación y grupo profesional | SELECCIÓN E IGUALDAD | Informe de Seguimiento de Promociones por actividad, centro de trabajo, y convenio desagregado por sexo. Personal del Dpto. de Selección, de Administración de Personal e Igualdad | MEDIA |

Objetivo 4.2. Favorecer la promoción de las mujeres a los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo en las que se hallen infrarrepresentadas.



| | | | | | | |
|--------|--|---|---|--|--|-------------|
| 4.2.1. | <p>En las promociones que tenga necesidad de acometer la empresa en actividades en las que la mujer se encuentre infrarrepresentada, para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en igualdad de condiciones para el puesto requerido, se optará por la incorporación de la mujer al puesto.</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de promociones del género menos representado indicando el puesto de origen y el puesto de destino.</p> | <p>PRODUCCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</p> | <p>Personal del Dpto. de Administración de Personal y Producción</p> | <p>ALTA</p> |
| 4.2.2. | <p>Respetando en todo caso lo establecido en los convenios colectivos de aplicación, en caso de existir una vacante en el centro, y que la misma tenga que ser cubierta, lo será preferentemente por las personas que en ese mismo centro tengan una jornada inferior, de tal manera que, si se tiene que recurrir a una contratación externa, sea esta la de menos número de horas.</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de vacantes cubiertas con aumento de horas desagregado por sexo.</p> | <p>PRODUCCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</p> | <p>Personal del Dpto. de Administración de Personal y Producción</p> | <p>ALTA</p> |
| 4.2.3. | <p>Acción positiva a favor de las mujeres para que accedan a los puestos de responsabilidad donde estén subrepresentadas: en igualdad de idoneidad para el puesto, accederá la mujer.</p> | <p>1 año desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia.</p> | <p>Criterio insertado en el Procedimiento Interno de Promoción. Nº de acciones positivas realizadas.</p> | <p>SELECCIÓN E IGUALDAD</p> | <p>Personal del Dpto. de Selección e Igualdad</p> | <p>ALTA</p> |
| 4.2.4. | <p>Las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no serán un impedimento para la promoción profesional siempre que se disponga de titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto.</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Criterio insertado en el Procedimiento Interno de Promoción. Nº de personas con medidas de conciliación que han sido informados de procesos de promoción y nº de personas que han participado.</p> | <p>SELECCIÓN E IGUALDAD</p> | <p>Personal del Dpto. de Selección e Igualdad</p> | <p>ALTA</p> |

| | | | | | | |
|--------|---|--|--|---|--|--------------|
| 4.2.5. | <p>Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa en puestos tradicionalmente masculinizados donde están infrarrepresentadas (previo consentimiento de la persona afectada).</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Comunicación realizada de mujeres en puestos infrarrepresentados.</p> | <p>PRODUCCIÓN Y COMUNICACIÓN</p> | <p>Personal de Producción y Dpto. de Comunicación. Comunicación realizada a la plantilla.</p> | <p>MEDIA</p> |
| 4.2.6. | <p>A lo largo de la vigencia del Plan, se procurará que en las nuevas promociones el incremento del porcentaje de mujeres sea como mínimo del 12,5%, respecto de puestos donde estén infrarrepresentadas en base al diagnóstico y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de promociones desagregadas por sexo, por categoría y actividad, identificando puesto inicial y puesto al que promocionan.</p> | <p>PRODUCCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</p> | <p>Personal del Dpto. de Administración de Personal y Producción</p> | <p>ALTA</p> |
| 4.2.7. | <p>Reservar al menos el 10% (siempre que haya suficientes mujeres candidatas) de las plazas para mujeres en los proyectos desarrollo profesional.</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Informe de proyecto con nº de mujeres que participan en proyectos de desarrollo profesional que favorezca su acceso a puestos de responsabilidad.</p> | <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y DPTO. FORMACIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Administración de Personal y Formación</p> | <p>MEDIA</p> |
| 4.2.8. | <p>Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Informe de seguimiento anual de la distribución de categorías de niveles directivos y mandos intermedios desagregados por sexo.</p> | <p>SELECCIÓN, ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL E IGUALDAD</p> | <p>Personal del Dpto. de Selección, Dpto. de Administración de Personal y Dpto. de Igualdad. Informe de Seguimiento.</p> | <p>MEDIA</p> |



| | | | | | |
|---|---|--|--|---|--------------|
| <p>4.2.9. En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.</p> | <p>1 año desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia.</p> | <p>Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas.</p> | <p>SELECCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Selección. Informes.</p> | <p>ALTA</p> |
| <p>Objetivo 4.3. Promover y retener el talento femenino en la empresa.</p> | | | | | |
| <p>4.3.1. Identificar a través de los resultados del Programa de Dirección de Servicios (PDS) talento femenino con potencial para asumir funciones de responsabilidad.</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Informe de resultados del PSD desagregado por sexo y actividad.</p> | <p>SELECCIÓN, FORMACIÓN E IGUALDAD</p> | <p>Personal del Dpto. de Selección, Dpto. de Formación y Dpto. de Igualdad. Informe de Seguimiento.</p> | <p>MEDIA</p> |

5. CONDICIONES DE TRABAJO

| Nº | MEDIDA II PLAN IGUALDAD ATENDE | CALENDARIO IMPLANTACIÓN | INDICADOR | DPTO. RESPONSABLE | MEDIOS Y RECURSOS | PRIORIDAD |
|---|--|---|---|--|--|-----------|
| Objetivo 5.1. Buscar una presencia más equilibrada entre los tipos de contratación de mujeres y hombres. | | | | | | |
| 5.1.1. | Informar anualmente a la comisión de seguimiento sobre los datos de tipo de contrato y tipo de jornada de la plantilla desagregados por sexo. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Informe anual por tipo de contrato y tipo de jornada de la plantilla desagregados por sexo. | IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal | MEDIA |
| 5.1.2. | En aquellos centros de trabajo en los que no exista un procedimiento para la cobertura de posibles vacantes, se informará a la plantilla a tiempo parcial, en caso de existir, de las vacantes a tiempo completo y/o aumento de jornada a través de los medios de comunicación que posea la empresa en el centro de trabajo, dejando constancia de esa comunicación. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de comunicaciones de contratos de tiempo parcial a tiempo completo. | SELECCIÓN, ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Selección, Administración de Personal y Producción | MEDIA |

| | | | | | | |
|--------|---|---|---|--|---|-------|
| 5.1.3. | Incluir en la comisión de seguimiento el análisis exhaustivo de las causas de la parcialidad en la contratación por categorías y actividad de la empresa, para determinar medidas viables para reducirla. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Informe de análisis desagregado por sexo, categoría y actividad. | SELECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Personal del Dpto. de Administración de Personal. | MEDIA |
| 5.1.4. | La empresa se compromete a poner los medios necesarios para la conversión de las jornadas parciales en completas, en al menos un 5% a lo largo de los cuatro años de duración del plan de Igualdad. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de conversiones de jornadas parciales a completas, desagregado por sexo. | SELECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Personal del Dpto. de Administración de Personal. | MEDIA |
| 5.1.5. | Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género. | PRL E IGUALDAD | Personal del Dpto. de PRL e Igualdad | MEDIA |

Objetivo 5.2. Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.



| | | | | | |
|---|---|---|---|--|--------------|
| <p>5.2.1. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia (teniendo en cuenta el estocaje en los centros de trabajo). Anual.</p> | <p>Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género. Criterios de los pedidos de uniformidad</p> | <p>COMPRAS Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Costes del Dpto. de Compras</p> | <p>MEDIA</p> |
| <p>5.2.2. Según modelo de empresa, solicitar información para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.</p> | <p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Modelo de formulario de seguimiento por baja voluntaria</p> | <p>SELECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</p> | <p>Personal del Dpto. de Administración de Personal.</p> | <p>MEDIA</p> |



6. SALUD Y BIENESTAR LABORAL

| Nº | MEDIDA II PLAN IGUALDAD ATENDE | CALENDARIO IMPLANTACIÓN | INDICADOR | DPTO. RESPONSABLE | MEDIOS Y RECURSOS | PRIORIDAD |
|--|---|---|---|-------------------|--|-----------|
| Objetivo 6.1. 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 los riesgos asociados al embarazo y lactancia. | | | | | | |
| 6.1.1. | Analizar la siniestralidad desagregada por sexo, categorías y por contingencia común (EC y AnL) y profesional (AT y EP). | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Informe sobre la siniestralidad desagregada por sexo. | PRL | Personal del Dpto. de PRL | MEDIA |
| 6.1.2. | Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural. Incluir en las evaluaciones de riesgos de cada centro las contraindicaciones absolutas y las relativas. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Registro de la difusión de las instrucciones a la plantilla. Nº de centros donde se ha difundido el Protocolo | PRL | Personal del Dpto. de PRL. Instrucciones de actuación difundidas en la plantilla. Nº de centros. | MEDIA |

| | | | | | | |
|--------|--|---|--|-----|---|-------|
| 6.1.3. | Se realizará un seguimiento de la aplicación del procedimiento del cumplimiento de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de veces que se aplica el protocolo. | PRL | Personal del Dpto. de PRL | MEDIA |
| 6.1.4. | Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales, incluidas las evaluaciones de riesgos psicosociales (con perspectiva de género). La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Muestreo de toma de datos. Protocolo de protección de la maternidad y gestión de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural. | PRL | Personal del Dpto. de PRL | MEDIA |
| 6.1.5. | Comunicar a los delegados y delegadas de prevención la existencia en el II Plan de Igualdad de Atende de un apartado de salud laboral. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Comunicación realizada a los delegados/as de prevención de las medidas del área de salud laboral del II Plan de Igualdad de Atende. | PRL | Personal del Dpto. de PRL y comunicado realizado. | MEDIA |
| 6.1.6. | Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Muestreo sobre campañas. | PRL | Personal del Dpto. de PRL y campañas realizadas. | MEDIA |

| | | | | | | |
|--------|---|--|---|-----|---------------------------|-------|
| 6.1.7. | La empresa elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras en materia de desconexión digital. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Elaboración en un año. | Política interna desarrollada. Difusión a la plantilla. | PRL | Personal del Dpto. de PRL | MEDIA |
| 6.1.8. | La empresa adaptará los puestos de trabajo a las características personales de las personas trabajadoras en los términos establecidos por vigilancia de la salud. | Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Muestreo de informes de adaptación de puestos de trabajo derivados de las aptitudes con limitaciones declaradas por vigilancia de la salud por actividades. | PRL | Personal del Dpto. de PRL | MEDIA |
| 6.1.9. | Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo de embarazo. | 1 año desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Nº de formaciones donde se incluye el protocolo. | PRL | Personal del Dpto. de PRL | MEDIA |

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

| Nº | MEDIDA II PLAN IGUALDAD ATENDE | CALENDARIO IMPLANTACIÓN | INDICADOR | DPTO. RESPONSABLE | MEDIOS Y RECURSOS | PRIORIDAD |
|--|--|---|---|--|---|-----------|
| Objetivo 7.1. Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional. | | | | | | |
| 7.1.1. | Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales, u otra materia objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará al respecto. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Criterio insertado en el procedimiento interno de selección y promoción interna. | IGUALDAD, FORMACION Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Personal del Dpto. de Igualdad, de Administración de Personal y de Formación. | ALTA |
| 7.1.2. | La empresa se compromete a presentar en la Comisión de Seguimiento los datos de sustituciones de los permisos por nacimiento, adopción y guarda legal de menores de 12 años, con el objetivo de que, durante la vigencia del presente Plan, la cobertura de dichos permisos sea del 100%. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | nº de contratos de sustitución por permisos de nacimiento, adopción y guarda legal de menores de 12 años/ nº total de permisos de nacimiento, adopción y guarda legal de menores de 12 años | ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal | ALTA |

| | | | | | | |
|--------|---|---|---|--|---|------|
| 7.1.3. | <p>Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decidan someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura del servicio y con un máximo de 12 horas al año.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad</p> | <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal</p> | ALTA |
| 7.1.4. | <p>En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 3 meses.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad</p> | <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal</p> | ALTA |
| 7.1.5. | <p>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.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad</p> | <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal</p> | ALTA |
| 7.1.6. | <p>Aumento del permiso de lactancia acumulada en dos días sobre lo legalmente establecido. Este permiso se disfrutará en días completos, sin posibilidad de fraccionarlo sin perjuicios de los acuerdos de los diferentes convenios de aplicación.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad</p> | <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal</p> | ALTA |

| | | | | | | |
|---------|--|---|--|---|--|------|
| 7.1.7. | 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, que deberán justificarse posteriormente. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad | ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal | ALTA |
| 7.1.8. | Posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el permiso de lactancia. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad | ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal | ALTA |
| 7.1.9. | Ampliación de la edad del menor a 16 años para acogerse a la reducción de jornada por guarda legal. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad | ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal | ALTA |
| 7.1.10. | Derecho a solicitar la adaptación de jornada en los términos establecidos en el art. 34.8 del ET hasta que las/os hijas/os cumplan los 14 años. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad | ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal | ALTA |

| | | | | | | |
|---------|---|--|--|---|--|------|
| 7.1.11. | Ampliación de 2 a 3 años de excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad y con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad | ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal | ALTA |
| 7.1.12. | Ampliación de 3 a 4 años la excedencia por cuidado de menores, con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad | ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal | ALTA |



7.1.13.

Bolsa de 12 horas anuales retribuidas por trabajador/a, y justificarse con posterioridad, 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 16 años) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Sólo se podrá solicitar una persona y centro al día y en todo caso deberán justificarse con posterioridad;
- 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;
- Para asistencia a tutorías del centro de estudios de las y los menores (hasta enseñanza obligatoria); Para el periodo de adaptación de los y las menores en escuela infantil.
- Para acompañar a familiares hasta 2º grado de consanguinidad a tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer.

**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.*

**En el supuesto que la cita sea fuera con cambio de provincia, permitir que se acumule en días completos.*

**El nº de horas será proporcional a la jornada y no será acumulable al mismo derecho reconocido por Ley, Convenio, acuerdo de centro o acuerdos individuales.*

Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
Revisión anual.

Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN

Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal

ALTA

| | | | | | | |
|---------|--|---|---|--|---|------|
| 7.1.14. | <p>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, sin perjuicio de los acuerdos de los diferentes convenios de aplicación.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad</p> | <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal</p> | ALTA |
| 7.1.15. | <p>El permiso por matrimonio será de 16 días naturales.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad</p> | <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal</p> | ALTA |
| 7.1.16. | <p>Posibilidad de solicitar adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad</p> | <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal</p> | ALTA |
| 7.1.17. | <p>Las personas trabajadoras que tengan a su cargo familiares hasta 2º grado por consanguinidad con un grado de dependencia reconocido oficialmente podrán optar a una movilidad geográfica, entre centros de una misma actividad y contrata. 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.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad</p> | <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal</p> | ALTA |



| | | | | | | |
|---------|--|---|--|--|--|--------------|
| 7.1.18. | <p>En caso de realizar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Excedencia de un año con reserva del puesto de trabajo, prorrogable un año. - Reducción de jornada, la misma será como mínimo de un 50% que se deberá mantener durante todo el periodo lectivo. | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.</p> | <p>Nº de excedencias y nº de reducciones de jornada concedidas, desagregadas por sexo y actividad siempre que sea compatible con la realización de un contrato de sustitución.</p> | <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal</p> | <p>ALTA</p> |
| 7.1.19. | <p>Extender las medidas recogidas en el área de conciliación y corresponsabilidad para el matrimonio a las parejas de hecho debidamente registradas (que cumplan los requisitos legalmente establecidos incluida su inscripción en los registros públicos habilitados al efecto).</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad</p> | <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal</p> | <p>ALTA</p> |
| 7.1.20. | <p>Mejorar las condiciones profesionales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas como primeras medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria. *Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, los viajes de trabajo. | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de centros donde se ha difundido la campaña. Nº de centros donde se ha difundido.</p> | <p>IGUALDAD, COMUNICACIÓN Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Comunicación, Igualdad. Campaña de difusión realizada</p> | <p>MEDIA</p> |
| 7.1.21. | <p>Las personas que ejerzan los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada, estas dos últimas para el cuidado de hijos, hijas y familiares, en los términos previstos legalmente, serán objeto de llamamiento en los supuestos en los que se abra un proceso de selección, promoción o formación que les afecte profesionalmente.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Inclusión de la medida en el Procedimiento de Selección, Formación y Promoción.</p> | <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal</p> | <p>ALTA</p> |



8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

| Nº | MEDIDA II PLAN IGUALDAD ATENDE | CALENDARIO IMPLANTACIÓN | INDICADOR | DPTO. RESPONSABLE | MEDIOS Y RECURSOS | PRIORIDAD |
|--|--|---|---|--|--|-----------|
| Objetivo 8.1. Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa. | | | | | | |
| 8.1.1. | Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales tomando como referencia los datos de diagnóstico. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Análisis de la distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregadas por sexo. | IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Personal del Dpto. de Administración de Personal y del Dpto. de Igualdad | ALTA |
| 8.1.2. | Facilitar la incorporación en los puestos al sexo menos representado, manteniendo siempre el criterio de selección Titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto ofertado. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Incluir el criterio en el procedimiento de Selección | SELECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Personal del Dpto. de Selección y Personal del Dpto. de Administración de Personal | ALTA |

| | | | | | | |
|--------|--|--|---|--|--|-------|
| 8.1.3. | Realización de seguimiento a mitad de vigencia del plan, a través de la comisión de seguimiento, de la evolución de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Seguimiento a mitad de vigencia del plan. | Informe de seguimiento de categorías desagregadas por sexo y actividad. | SELECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Personal del Dpto. de Administración de Personal y del Dpto. de Selección | MEDIA |
| 8.1.4. | En las posiciones donde no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 10%, analizar los posibles impedimentos, obstáculos o barreras que se encuentran en el origen en la búsqueda de personas para puestos vacantes. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Informe de seguimiento de las barreras encontradas. | SELECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Personal del Dpto. de Administración de Personal y del Dpto. de Selección e Igualdad | ALTA |
| 8.1.5. | Acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado para que accedan a los puestos donde estén menos presentes. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Acción positiva anual | SELECCIÓN E IGUALDAD | Personal del Dpto. de Selección y Personal del Dpto. de Igualdad. Acción realizada. | MEDIA |

9. RETRIBUCIONES

| Nº | MEDIDA II PLAN IGUALDAD ATENDE | CALENDARIO IMPLANTACIÓN | INDICADOR | DPTO. RESPONSABLE | MEDIOS Y RECURSOS | PRIORIDAD |
|--|---|---|--|---------------------------------------|---|-----------|
| Objetivo 9.1. Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad. | | | | | | |
| 9.1.1. | Realizar registros retributivos anuales y una auditoría salarial al 2º año de vigencia del plan de igualdad, donde se utilice para la Valoración de puestos de trabajo las Herramientas desarrolladas y recomendadas por el Ministerio de Igualdad. En dicha auditoría salarial debe figurar el salario base, conceptos salariales y extrasalariales, y se diferenciará por grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor. | Desde la firma del plan y a lo largo de toda su vigencia. Registro retributivo anual y auditoría salarial a 2º año de vigencia (datos 2025) | Informe de estudio retributivo desagregado por sexo. Auditoría salarial con Valoración de Puestos de Trabajo, salario base, conceptos salariales y extrasalariales, y se diferenciará por grupos profesionales y escalas de puestos de igual de valor. | IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal | MEDIA |

| | | | | | | |
|-------|--|---|--|---------------------------------------|---|-------|
| 9.1.2 | En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 902, superior al 25%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras. | Desde la firma del plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Plan de medidas correctoras si procede. | IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal | MEDIA |
| 9.1.3 | Analizar anualmente los grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor donde en la auditoria salarial se ha observado una diferencia salarial superior al 15% para poder analizar la efectividad de las medidas implantadas y poder modificarlas si fuese necesario. | Desde la firma del plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Informe anual de salarios equiparados por grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor desagregado por sexo. | IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal. Informe anual. | MEDIA |



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

| Nº | MEDIDA II PLAN IGUALDAD ATENDE | CALENDARIO IMPLANTACIÓN | INDICADOR | DPTO. RESPONSABLE | MEDIOS Y RECURSOS | PRIORIDAD |
|---|---|---|--|-------------------|--|-----------|
| Objetivo 10.1. Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa. | | | | | | |
| 10.1.1. | Implantar y difundir un procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Implantación durante el primer semestre. | Registro de la difusión del Protocolo de actuación de acoso sexual y/o por razón de sexo. Muestreo de centros en los que está colgado. | IGUALDAD | Personal del Dpto. de Igualdad. Protocolo desarrollado. Campañas de información y sensibilización y cursos formativos. | ALTA |
| 10.1.2. | Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Implantación durante el primer semestre | Información de canales de denuncia en los centros. Cartelería y modos de comunicación utilizados. | IGUALDAD | Personal del Dpto. de Formación e Igualdad. Temario de formación desarrollado por Dpto. de Igualdad. | ALTA |
| 10.1.3. | Promover acciones formativas, y 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 y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Registro de acciones de formación y sensibilización realizadas | IGUALDAD | Personal del Dpto. de Igualdad. Dípticos y Campañas de Difusión | ALTA |

| | | | | | | |
|-----------|---|---|---|----------|---|------|
| 10.1.4. | En las acciones formativas e informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas, 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. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Registro de acciones de formación y sensibilización realizadas | IGUALDAD | Personal del Dpto. de Igualdad. Informe. | ALTA |
| 10.1.5. | Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Registro de acciones de formación y sensibilización realizadas | IGUALDAD | Personal del Dpto. de Formación e Igualdad. Temario de formación desarrollado por Dpto. de Igualdad. | ALTA |
| 10.1.6. | Las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo. Se rechaza el acoso sexual, por razón de sexo en todas sus formas y modalidades. Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones pertinentes. La Empresa, protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, 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 y a lo largo de toda su vigencia. Anual. | Nº de denuncias de acoso sexual tratadas. | IGUALDAD | Personal del Dpto. de Igualdad | ALTA |
| 10.1.6.a | La Empresa, protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, 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 y a lo largo de toda su vigencia. Anual. | Nº de denuncias de acoso sexual tratadas. | IGUALDAD | Personal del Dpto. de Igualdad | ALTA |
| 10.1.6.b. | Todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual. | Nº de acciones formativas con contenido sobre acoso a mandos intermedios y responsables equipos | IGUALDAD | Personal del Dpto. de Igualdad | ALTA |

| | | | | | | |
|---------|---|--|--|----------|---|------|
| 10.1.7. | La Empresa incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respecto a los principios establecidos en su protocolo. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual. | Nº de contratos con este criterio incluido | IGUALDAD | Personal del Dpto. de Igualdad | ALTA |
| 10.1.8. | La empresa presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el número de denuncias tramitadas y archivadas. | Anualmente. | Nº de denuncias recibidas; Nº de procesos iniciados; Nº de denuncias archivadas. | IGUALDAD | Personal del Dpto. de Igualdad. Dípticos y Campañas de Difusión | ALTA |

11. PROTECCIÓN A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

| Nº | MEDIDA II PLAN IGUALDAD ATENDE | CALENDARIO IMPLANTACIÓN | INDICADOR | DPTO. RESPONSABLE | MEDIOS Y RECURSOS | PRIORIDAD |
|--|--|--|---|-------------------------|---|-----------|
| Objetivo 11.1. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género. | | | | | | |
| 11.1.1. | Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad. | 1 año desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Presentación del protocolo | IGUALDAD | Personal del Dpto. de Igualdad. Protocolo de acción de los canales de comunicación. | ALTA |
| 11.1.2. | Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de acciones formativas e informativas donde se incluye dicha información. Nº de centros donde se ha difundido la cartelería. | IGUALDAD Y COMUNICACIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación. Cartelería y difusión por los centros. | ALTA |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|-------------|
| <p>11.1.3. Informar a la plantilla sobre las vías de acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la LO 1/2004. - Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima. - Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. - Mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente. - Por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos a los que puedan acceder las mismas. | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de acciones formativas e informativas donde se incluye dicha información. Nº de centros donde se ha difundido la cartelería.</p> | <p>IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal</p> | <p>ALTA</p> |
|--|---|--|--|--|-------------|

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|-------------|
| <p>11.1.4. Garantizar que cualquier trabajadora en situación de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Art 21., y, en concreto los siguientes: - Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo. - Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo de origen durante doce meses. - Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, doce meses desde la terminación del desempleo si hubiera correspondido. Y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. - Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. - No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. - Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses. - El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora en situación de violencia de género, de los derechos anteriormente citados. - Las personas 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 cuando sea | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de mujeres que se acogen a estas medidas.</p> | <p>IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal</p> | <p>ALTA</p> |
|--|---|---|--|--|-------------|

necesario para su reincorporación, en los términos previstos en su normativa de aplicación.

| | | | | | | |
|---------|---|--|--|---------------------------------------|---|------|
| 11.1.5. | En aquellos casos en los que la mujer en situación de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora en situación de violencia de género para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de solicitudes de traslados y nº de mujeres trasladadas | IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal | ALTA |
|---------|---|--|--|---------------------------------------|---|------|

| | | | | | | |
|---------|--|---|---|--|--|-------------|
| 11.1.6. | <p>La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por la Empresa, mientras dure dicha situación. La trabajadora deberá comunicar y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne la complementación del salario.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de mujeres en situación de violencia de género que perciben complemento Salarial/ Nº Total de mujeres que causan baja IT vinculada a su situación de violencia de género acreditada</p> | <p>IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal</p> | <p>ALTA</p> |
| 11.1.7. | <p>Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante concierto con asociaciones institucionales.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de asociaciones y entidades con las que se ha colaborado. Nº de mujeres contratadas y tipo de contrato y categoría.</p> | <p>IGUALDAD Y SELECCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y Selección</p> | <p>ALTA</p> |
| 11.1.8. | <p>Ayuda económica a la trabajadora en situación de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que 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 1.100 euros y en una sola ocasión.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de mujeres en situación de violencia de género que perciben la ayuda/ Nº Total de mujeres en situación de violencia de género que causan traslado</p> | <p>IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal</p> | <p>ALTA</p> |
| 11.1.9. | <p>Se generará un permiso retribuido de cinco días para el traslado entre centros o localidad a los que se refiere la medida 11.1.5. y la medida 11.1.8.</p> | <p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.</p> | <p>Nº de Permisos retribuidos solicitados y concedidos bajo este criterio</p> | <p>IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal</p> | <p>ALTA</p> |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---------------------------------------|---|------|
| 11.1.10. | En caso de activación de protocolo de víctima de violencia de género, la empresa revisará las condiciones contractuales de la trabajadora respecto al contrato y tipo de jornada de cara a su mejora. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de situaciones contractuales mejoradas a mujeres VVG que han activado protocolo. | IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal | ALTA |
| 11.1.11. | Seguimiento cercano de las víctimas de violencia de genero con el fin de informar sobre sus derechos, detección de necesidades y posibles actuaciones. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de contactos y actuaciones desarrolladas con mujeres VVG. | IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal. | ALTA |
| Objetivo 11.2. Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer. | | | | | | |
| 11.2.1. | La Empresa participará en las campañas específicas que estime oportunas en la lucha contra la violencia de género y para la eliminación de violencia contra la mujer. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de campañas en las que la empresa participe o ponga en marcha. | IGUALDAD Y COMUNICACIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación. Cartelería y difusión por los centros. | ALTA |

| | | | | | | |
|---------|--|--|--|-------------------------|--|------|
| 11.2.2. | Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las trabajadoras en situación de violencia de género. | Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. | Nº de centros en los que se ha difundido el díptico. | IGUALDAD Y COMUNICACIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación. Campañas realizadas. | ALTA |
|---------|--|--|--|-------------------------|--|------|

12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

| Nº | MEDIDA II PLAN IGUALDAD ATENDE | CALENDARIO IMPLANTACIÓN | INDICADOR | DPTO. RESPONSABLE | MEDIOS Y RECURSOS | PRIORIDAD |
|---|---|--|--|-------------------------|---|-----------|
| Objetivo 12.1. Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del plan de igualdad y las medidas propuestas. | | | | | | |
| 12.1.1. | Introducir la igualdad en la estrategia de comunicación interna y externa. •Utilizar los medios internos de comunicación como, tabloneros de anuncios, intranet, etc. para difundir el plan de igualdad, y el protocolo de actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo. | Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Medios de difusión utilizados. Centros en los que se ha realizado la difusión. | IGUALDAD Y COMUNICACIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación | ALTA |

| | | | | | | |
|---------|--|---|--|--------------------------------|--|--------------|
| 12.1.2. | <p>Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados de la empresa que pudiera invisibilizar a las mujeres. • Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas. • Fomentar el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.) e impulsar el uso de los términos femeninos (directora, técnica, etc.). • Fomentar el uso de palabras de género femenino que expresan universalidad (personas, las partes, la plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.). • Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista. | <p>Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia.</p> | <p>Nº acciones realizadas para fomentar la cultura de igualdad a través del lenguaje: * Guía Lenguaje Inclusivo. * Nº documentos revisados</p> | <p>IGUALDAD Y COMUNICACIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación</p> | <p>ALTA</p> |
| 12.1.3. | <p>Dar visibilidad a las campañas en las que la empresa Atende participe y el compromiso de la empresa contra la violencia de género, y al apoyo a la inserción laboral de las víctimas.</p> | <p>Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia.</p> | <p>Nº de acciones realizadas para su difusión</p> | <p>IGUALDAD Y COMUNICACIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación</p> | <p>MEDIA</p> |

| | | | | | | |
|---------|---|--|--|-------------------------|---|------|
| 12.1.4. | Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, manuales de acogida, correo interno, circulares, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. | Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista. | IGUALDAD Y COMUNICACIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación | ALTA |
| 12.1.5. | Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (página web, folletos, memoria anual, etc.) para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas. | Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Nº de canales revisados/nº total de canales. La comunicación externa se realiza en términos no sexistas | IGUALDAD Y COMUNICACIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación | ALTA |
| 12.1.6. | Se informará sobre cuáles son los canales y medios para que cualquier trabajadora o trabajador pueda hacer llegar a la empresa las denuncias de acoso, así como sus sugerencias sobre igualdad y conciliación. | Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Difusión Protocolo de Acoso, de las medidas del plan de igualdad y de medidas de conciliación, en el 100% de los centros | IGUALDAD Y COMUNICACIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación | ALTA |

Objetivo 12.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

| | | | | | | |
|---------|--|--|--|-------------------------|---|-------|
| 12.2.1. | Informar a las empresas colaboradoras, asociaciones empresariales, sindicatos, administraciones y entidades vinculadas con la compañía del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades | Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Inventario de acciones realizadas para su difusión | IGUALDAD Y COMUNICACIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación | MEDIA |
| 12.2.2. | Realizar una campaña específica de difusión interna y publicitar entre la plantilla del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. | Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Diseño y difusión de la campaña | IGUALDAD Y COMUNICACIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación | ALTA |
| 12.2.3. | Asegurar que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla. | Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Chequeo o comunicados en los tabloneros de anuncios. Nº canales revisados/ nº total de canales | IGUALDAD Y COMUNICACIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación | ALTA |

Objetivo 12.3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género

| | | | | | | |
|---------|--|--|---|-------------------------|---|-------|
| 12.3.1. | Sensibilizar en la campaña anual especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. | Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Campaña y contenido tras la difusión de la campaña de sensibilización | IGUALDAD Y COMUNICACIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación | ALTA |
| 12.3.2. | Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en algunas de las campañas de sensibilización contra la violencia de género que organice. | Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Nº de colaboraciones realizadas | IGUALDAD Y COMUNICACIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación. | MEDIA |
| 12.3.3. | Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género. | Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia. | Díptico elaborado | IGUALDAD Y COMUNICACIÓN | Personal del Dpto. de Igualdad. Correo electrónico. Díptico y/o canales de comunicación habilitados: intranet, ASISTO, Cleck... | ALTA |

Objetivo 12.4. Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

| | | | | | | |
|---------|---|---|---|--|---|--------------|
| 12.4.1. | <p>Difundir y actualizar puntualmente a través de los canales de comunicación presentes y futuros (tablones de anuncio, incluidos códigos BIDI y QR) los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y las que amplía el plan de igualdad así como comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.</p> | <p>Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia.</p> | <p>Campaña y contenido de la campaña. Muestreo de comunicaciones realizadas y nº de centros donde se ha realizado la campaña.</p> | <p>IGUALDAD, COMUNICACIÓN Y PRODUCCIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad, de Comunicación. Medios de difusión de la información (web, tablón de anuncios, intranet...)</p> | <p>ALTA</p> |
| 12.4.2. | <p>Realizar una campaña anual el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo).</p> | <p>Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia.</p> | <p>Campaña y contenido tras la difusión de la campaña de sensibilización</p> | <p>IGUALDAD Y COMUNICACIÓN</p> | <p>Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación</p> | <p>MEDIA</p> |

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Por cada medida del Plan se han establecido unos indicadores, el departamento responsable de su ejecución y un plazo medio para su implementación así como de seguimiento para cada una de ellas, tal y como ha quedado recogido en el apartado anterior.

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 periodo y se analizarán los resultados en relación con los datos del diagnóstico actualizado.

Calendario de actuaciones de la Comisión de Seguimiento



| | CALENDARIZACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------|---|---|---|------------------------------|---|---|---|------------------------------|---|---|---|---------------------------------------|---|---|---|
| | 1º AÑO (25 JUNIO 2024- 2025) | | | | 2º AÑO (JUNIO 2025- 2026) | | | | 3º AÑO (JUNIO 2026- 2027) | | | | 4º AÑO (JUNIO 2027- 24 JUNIO 2028) | | | |
| | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| 1ª Reunión de la Comisión de Seguimiento: al año de la firma del plan. | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| Reuniones de la comisión de seguimiento, anuales. | | | | X | | | | X | | | | X | | | | |
| Memoria de Seguimiento. Evaluación intermedia Auditoría Salarial 2025 | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| Memoria final y cierre. En el 2º cuatrimestre del cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad. | | | | | | | | | | | | | | X | | |

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:



FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS S.L.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se crea 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 está integrada, para preservar el principio de equilibrio entre las partes, por una representación de la empresa y de las personas trabajadoras de la empresa.

Integrantes:

- Por la parte empresarial:

- D. Pedro Muñoz Hurtado. Responsable de Igualdad.
- D. Gabriel Vazquez Morales. Jefe de Recursos Humanos.
- Dña. Mercedes Ortega Durán. Técnica de Igualdad.
- Dña. Noelia Ferreras Cadierno. Técnica de Igualdad.

- Por la parte social:

- Dña. Cristina Rejón Rodríguez. Delegada de Personal, Sector Ayuda a domicilio UGT Servicios Públicos.
- Dña. María Nieves Joaquín Roldán. Delegada de Personal, Sector Ayuda a domicilio UGT Servicios Públicos.
- Dña. María Araceli Gallegos García. Delegada de personal FSS-CCOO.
- D. Yassin Alaoui. Delegado de Personal de FeSMC-UGT.
- Dña. Raquel Hijosa Carracedo. Adjunta a la secretaria de mujeres. CCOO del Hábitat.
- Dña. Concepción Santodomingo Jiménez. Delegada de Personal CCOO del Hábitat.
- D. Jesús Manuel Espejo Garcia. Delegado de Personal CCOO del Hábitat.

Funciones: Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del seguimiento respecto al 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, 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.

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.

