

PLAN DE IGUALDAD

GRUPO ORPEA

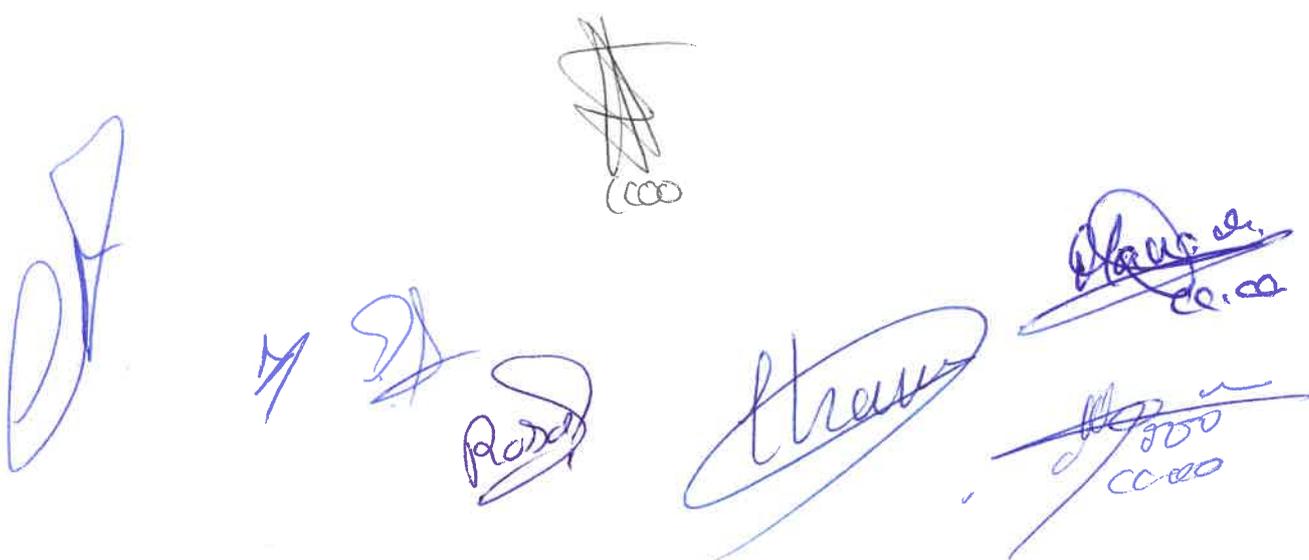


SUSCRITO ENTRE LA DIRECCIÓN DEL GRUPO ORPEA IBÉRICA Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD CON LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE CC00 Y UGT
FECHA: 1 DE SEPTIEMBRE DE 2023

	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 2 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

ÍNDICE PLAN DE IGUALDAD GRUPO ORPEA IBERICA

1.	INTRODUCCION Y OBJETO.....	3
2.	DOCUMENTACION LEGAL Y DE REFERENCIA.....	5
3.	PRINCIPIOS RECTORES.....	5
4.	DEFINICIONES.....	7
5.	DETERMINACION DE LAS PARTES.....	8
6.	AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA.....	8
7.	INFORMES DIAGNOSTICOS.....	10
8.	AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	20
9.	OBJETIVOS.....	23
10.	MEDIDAS, MEDIOS, RECURSOS Y CALENDARIO.....	23
11.	SEGUIMIENTO, EVALUACION Y SOLUCION DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	48
12.	APROBACION DEL PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO ORPEA.....	50



	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 3 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, entró en vigor en España con el fin de introducir en nuestro ordenamiento jurídico una necesidad que durante décadas se había venido manifestado como consecuencia de un cambio de rol de la mujer en nuestra sociedad.

Esta ley implica un posicionamiento de nuestro regulador, exigido por la sociedad actual, de reconocimiento el papel y presencia de la mujer en todos los ámbitos sociales al mismo nivel y con la misma dimensión que el hombre.

Esta ley es un hito normativo que pone fin de al papel que la mujer ha venido desarrollando historia mente, centrado y limitado fundamentalmente en actividades relacionadas con la familia, la reproducción, el cuidado y la educación de la prole, pero alejado de la actividad laboral y de la toma de decisiones de trascendencia social o empresarial.

Esta ley se desarrolla con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Además, se incorporaron cambios muy significativos, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad:

- En primer lugar, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación.
- En segundo lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. De un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos: (i) diagnóstico de situación, que debía ser negociado, en su caso; (ii) objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; (iii) y, conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- En tercer lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Finalmente, ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. El presente real decreto surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario


(CCO)



	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 4 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad.

Este RD 901/2020 de 13 de octubre regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad, procedimiento negociador que pivota en torno a la constitución de la comisión negociadora, los sujetos que, en cada caso, están llamados a formar parte de la misma y el carácter inicial del diagnóstico.

Por último, ese RD 901/2020 trata acerca del ámbito material de los planes de igualdad, dando desarrollo al contenido que estos deben tener. El diagnóstico, como elemento esencial de la obligatoriedad de los planes, una vez adoptados, que define su alcance, las estrategias, las medidas y los objetivos, cualquiera que sea su naturaleza y origen, debe ser el producto de una labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, y al tiempo suponer un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas.

Dado que una parte esencial del contenido del diagnóstico, las auditorías retributivas, es objeto de desarrollo en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se hacen las referencias precisas para tener en cuenta dicho desarrollo reglamentario.

El Grupo ORPEA entre sus principios, valores y cultura corporativa se encuentra la defensa de la igualdad, no solo entre géneros sino entre cualquier colectivo, declarándose a sí misma una empresa abierta, acogedora y diversa, en el entendido de que esa diversidad mejora no solo la empresa sino también a cada uno de los individuos que forman parte de la misma.

En ese pensamiento la Dirección General de la compañía, respaldada por el comité de dirección de la empresa, de modo manifiesto y claro ha venido posicionándose y en este sentido ha emitido una política de igualdad que expresamente implica:

- 1) Compromiso social y respeto con la normativa de igualdad de género,
- 2) mandato expreso de desarrollo de medidas reales y prácticas que fomenten la igualdad
- 3) Compromiso en proseguir y acotar acoso y violencia de género
- 4) Y en definido su absoluto compromiso en garantizar la igualdad entre mujeres y hombres por ser un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal.

Siendo el Grupo y el sector especialmente femenino, los retos no son tanto la paridad sino genera unas condiciones de trabajo para nuestro personal que realmente fomenten la igualdad de género, la corresponsabilidad y la conciliación.







	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 5 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

A través del presente Plan de Igualdad, el grupo ORPEA pretende promover los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero también de otros colectivos que están presentes en nuestra plantilla y que con este plan quiere reconocer y proteger, manteniendo el firme compromiso de seguir defendiendo la igualdad de las personas, independientemente de su género, sexualidad o cualquier otra condiciones, y de promover iniciativas y actuaciones que mantengan de forma efectiva su vigencia y aplicación.

2. DOCUMENTACIÓN LEGAL Y DE REFERENCIA

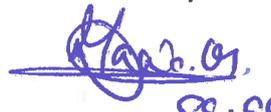
A los efectos de interpretar el clausulado del presente Plan se hará bajo la óptica de las regulaciones contenidas en la siguiente documentación y textos legales:

1. Declaración Universal Derechos Humanos (Arts. 3 y 5)
2. Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23/09/2002.
3. Declaración del Consejo de 19 de Diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.
4. Constitución Española (Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2).
5. Código Penal (art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445)
6. Código Civil (Art. 1903)
7. Estatuto de los Trabajadores (Art. 4.2 c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2 c) 12; art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97)
8. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
9. Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
10. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
11. RDLeg, 5/2000 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 8.13)
12. Ley Orgánica 1/2004 de 28 Diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género
13. Ley de Procedimiento Laboral (art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art.180; art. 181 y art. 182)
14. Convenios Colectivos aplicables en cada momento a la empresa: Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, así como los Convenios Autonómicos de aplicación en el sector de las residencias.


(600

3. PRINCIPIOS RECTORES

Grupo ORPEA tiene como misión proporcionar un servicio de calidad contando con una gama amplia y complementaria de servicios de atención, proporcionados en un mediano y largo plazo, independientemente de la edad o el tipo de pérdida de dependencia.

	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 6 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

ORPEA tiene una gama completa y complementaria de servicios de atención, proporcionados en un mediano y largo plazo, independientemente de la edad o el tipo de pérdida de dependencia:

- Centros de cuidado a corto y largo plazo como residencias de mayores y centros de día.
- Centros de atención post-aguda y de rehabilitación para personas que requieren monitoreo médico y cuidados de rehabilitación después de una cirugía o un episodio agudo de una enfermedad crónica.
- Clínicas psiquiátricas para personas que padecen enfermedades mentales.

En Grupo ORPEA llevamos trabajando desde 1989 para ser la mejor elección. Gracias a quienes han confiado en nosotros y al trabajo diario de nuestros profesionales, nos hemos convertido en líderes mundiales en la atención a la Dependencia y en un referente en el cuidado a las personas mayores. Actualmente estamos presentes en 22 países con 1.014 establecimientos que suman 104.234 camas y más de 60.000 trabajadores.

En España contamos con 53 centros entre Residencias, Centros de día y Clínicas de Salud mental, distribuidos por todo el territorio nacional, con más de 8.500 camas y cerca de 1.000 plazas de centro de día.

Nuestro objetivo es garantizar la tranquilidad de los familiares y mantener las capacidades físicas y cognitivas de nuestros residentes, adaptándonos a personas autónomas y a quienes se encuentran en situación de dependencia. Para ello, un gran equipo de profesionales especializados en geriatría trabaja con la misión de cuidar y apoyar a aquellas personas que han tomado la decisión de vivir en un centro ORPEA para que disfruten del mayor bienestar, calidad de vida, cuidado y experiencias.

Las claves del Grupo son:

Factor humano. Nuestro equipo humano es el principal activo. Personal cualificado comprometido en dar lo mejor de sí mismos. Para lograrlo fomentamos la formación y especialización de nuestros profesionales: enfermeros, fisioterapeutas, trabajadores sociales, psicólogos, logopedas, terapeutas ocupacionales, animadores...

Enfoque multidisciplinar. Diariamente los equipos multidisciplinarios analizan, estructuran y organizan la actividad de la residencia y los residentes, lo que nos permite detectar cualquier circunstancia por pequeña que sea.

Esfuerzo I+D+I. Un departamento propio de investigación y desarrollo trabaja a diario en la mejora continua de programas, actividades y terapias no farmacológicas que fomenten la autonomía de nuestros mayores y un envejecimiento activo y saludable.


(100)



	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 7 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

Calidad. El Departamento de Calidad de ORPEA vela por el estricto cumplimiento de los procedimientos y pautas para cada una de las etapas de la atención a los residentes, en coordinación con la dirección médica del Grupo.

4. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, orientación sexual y el estado civil.

Política de Igualdad entre mujeres y hombres: Conjunto de medidas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones para combatir una situación de desigualdad y de discriminación entre mujeres y hombres.

Discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima.

Discriminación por embarazo o maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres por causa del embarazo o la maternidad.

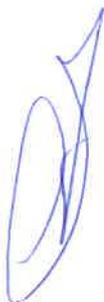
Acciones Positivas son medidas de carácter temporal dirigidas a fomentar situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

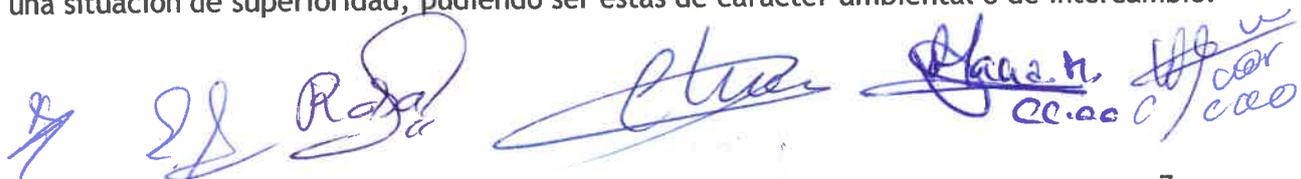
Acoso laboral: engloba las situaciones de hostigamiento psicológico en el trabajo de forma reiterada y continuada en el tiempo, con focalización en personas determinadas a las que se intenta someter emocional y psicológicamente o bien que persiguen anular su capacidad, promoción o permanencia en un puesto de trabajo. Acciones contra la dignidad y reputación del afectado, haciendo comentarios injuriosos a su persona, su familia, su entorno, amenazas o comunicación manifiestamente hostil.

Acoso sexual o por razón de sexo: El concepto de Acoso Sexual está recogido en la Directiva Comunitaria 2002/73/CE de septiembre de 2002 y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o las realizadas prevariándose de una situación de superioridad, pudiendo ser éstas de carácter ambiental o de intercambio.


(100)





	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 8 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

Política de conciliación: Actuación que pretende incrementar la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores y las trabajadoras y permitir una mayor compatibilidad entre ambas.

Protocolo de Actuación: Instrumento elaborado y consensuado por los agentes implicados en una problemática determinada que posibilita las intervenciones coordinadas y eficaces, y tiene en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y de hombres.

5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El presente PLAN DE IGUALDAD se concierne:

Por un lado, por la representación del Grupo Orpea y de las 12 sociedades que lo integran dedicadas a la actividad de residencias dentro del sector de la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Por otro lado, la representación de los trabajadores constituida en comisión por integrantes de los sindicatos UGT Servicios Públicos y FSS- CCOO

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA

El presente PLAN DE IGUALDAD será aplicable a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios laborales en las empresas del Grupo ORPEA en el ámbito del servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal y en concreto la actividad desarrollada en residencias de mayores.

El plan engloba de las siguientes Entidades:

NOMBRE DE LA EMPRESA:	CIF:
RESIDENCIAL SENIOR 2000 S.L.U	B82572413
SANYRES SUR SL	B14601413
E.DE RESID. DEL REAL SITIO DE SAN FERNANDO	B83179788
ARTEVIDA CENTROS RESIDENCIALES	A83790121


CCOO


CCOO


CCOO

	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 9 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

CARE EXTREMADURA	B-83487611
CENTROS RESIDENCIALES ESTREMERÁ	A83747428
ECOPLAR CANTABRIA, SL	B82635798
ECOPLAR GRANADA, S.A	A83589366
ECOPLAR SERRANILLOS	A82659442
ECOPLAR VALDEMARIN	A80163611
REYES DE ARAGON	B99362311
ACACIAS LOGROÑO	B26555011

Las fichas técnicas de las sociedades integrantes del plan se contienen en el Anexo I.

Todas las sociedades citadas integran el Grupo ORPEA objeto de este Plan de Igualdad Y están dentro del ámbito de aplicación del Convenio Estatal Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), o en su caso, por los Convenios Autonómicos de dicha actividad de residencias privadas y que complementan el Convenio Estatal.

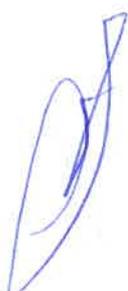
La estructura organizativa de las sociedades está dividida en Grupos Profesionales que son comunes, y los puestos de trabajo y la organización del personal se han establecido de la misma forma, pudiéndose realizar una evaluación y análisis comparativo entre todas las sociedades.

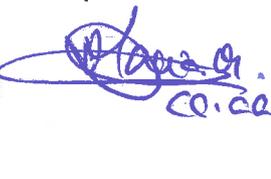
En consecuencia, este plan será aplicable en todos los centros de trabajo de estas entidades, independientemente de la empresa la que pertenezca e independientemente de la provincia o comunidad autónoma donde se encuentren.

El presente un plan de igualdad tiene un ámbito territorial nacional.

El presente un plan de igualdad es universal y general, que se estructura como política estratégica de la gestión de RRHH del Grupo Orpea y por tanto es aplicable a todos los centros que se gestionan en el ámbito de las residencias.


CCO



	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 10 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

El presente plan de Igualdad se firma con una vigencia de 4 años, desde el día 1 de septiembre de 2023 y hasta el 31 de agosto de 2027.

Con independencia de las reuniones ordinarias de seguimiento y evaluación se realizará una revisión del Plan a los 2 años de vigencia y otra a los 4 años de vigencia, siendo esta última revisión la que constituya el documento de inicio de la negociación del siguiente Plan de Igualdad y a tal efecto y tras la misma se constituirá la nueva mesa negociadora del segundo Plan de Igualdad.

7. INFORMES DIAGNÓSTICOS

Se han analizado las entidades y centros de cada componente del Grupo Orpea citado y concretamente estos datos:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El Diagnostico ha sido realizado en dos fases diferenciadas:

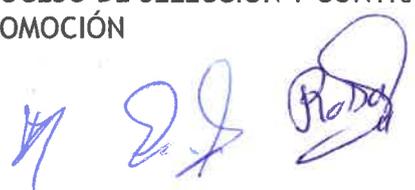
- Fase Primera: A través del estudio exhaustivo de los datos cuantitativos de toda la compañía y según constan en el programa de nómina (Integhro). Los datos han sido desglosados atendiendo a la realidad general de cada compañía, así como a cada uno de los centros de trabajo que los integran (Datos cuantitativos).
- Fase Segunda: Durante la misma, las tareas han consistido en el análisis de los datos cualitativos que han sido obtenidos mediante la realización de un estudio conjunto de cada una de las empresas y los representantes de los trabajadores de los procedimientos y realidad de cada una de ellas para ofrecer una visión objetiva de la realidad del Grupo.

Tras la recopilación de datos, cualitativos y cuantitativos, se analizan los mismos con el fin de extraer conclusiones bajo la óptica de los diferentes Ejes de Igualdad, que seguidamente se señalan:

- CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO
- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- PROMOCIÓN


(CCO)


C/CCO






CCO



	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 11 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

- FORMACIÓN
- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO
- VIOLENCIA DE GÉNERO
- SALUD LABORAL

A) RESULTADO GENERAL DEL DIAGNÓSTICO:

En cada diagnóstico se ha establecido una serie de conclusiones por cada empresa y a continuación se detallan las conclusiones comunes que sirven de base para el establecimiento de los planes de acción y de mejora:

- CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Primera. - En el Grupo hay un 80% de la plantilla son mujeres frente al 20% que supone el personal masculino.

Segunda. - La plantilla puede considerarse predominantemente joven, ya que de hecho la plantilla de la empresa predominando las personas trabajadoras de 25 a 30 años y el intervalo de 40 a 45 años

Se observa que la edad media de la plantilla en el año 2021 es de entre 40-43 años.

Tercera. - Las mujeres con formación profesional de grado medio suponen el mayor porcentaje de la plantilla, esto es sin duda motivado por la mayor presencia de mujeres gerocultoras que aportan una formación como Técnico de atención sociosanitaria especializada en los cuidados a los residentes.

Cuarta. - Si atendemos al número de personas trabajadoras, la franja de antigüedad más numerosa en mujeres es la que oscila entre los 1 y 3 años siendo en hombres también esta franja la mayoritaria.

Quinta. - La plantilla tiene una antigüedad media de 3 años siendo la media de las mujeres ligeramente superior a la de los hombres. Esto indica como colectivo predominante se valore la necesidad de proponer acciones hacia el personal de nueva incorporación en materia de igualdad que ayude a la fidelización y retención.

Sexta. - El puesto más cubierto es el de "GEROCULTOR/A", seguidos de otros de los puestos de trabajo con presencia predominante de mujeres, como LIMPIADORA, ENFERMERA (4,85%), y COCINERA.

Los únicos puestos de trabajo que no tienen presencia femenina son: AUXILIAR Y OFICIAL MANTENIMIENTO y JARDINERO. Por lo que podemos afirmar que estos puestos están masculinizados.

Es por ello que los planes de acción se dirigirán preferentemente hacia estos colectivos y a incentivar la concurrencia de mujeres en los puestos de mantenimiento,

(Handwritten signatures and initials)

	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 12 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

Séptima. - De la tabla de jornadas, cabe destacar que la mayoría de la plantilla se concentra en el intervalo de jornada completa

En definitiva, la jornada completa es una característica predominante y que permite que los planes de acción y medidas puedan llevarse a cabo durante la jornada de los trabajadores.

Octava. - En las incorporaciones de personal del año 2021, destacar que se mantiene la tendencia general de mayoría de trabajadoras femeninas.

El contrato indefinido a jornada completa es predominante, utilizándose el contrato temporal en los meses de vacaciones para sustituir al personal indefinido en las fechas de disfrute de sus vacaciones.

El uso del contrato temporal es residual en otros supuestos. No obstante, la conversión de contratos temporales en indefinidos es significativa, lo que denota la apuesta del Grupo por la estabilidad en el empleo.

Novena. - En las bajas de personal producidas durante el año 2021, destacar que se mantiene la tendencia general de mayoría de trabajadoras femeninas predominando las mujeres de menor edad entre las que causan más bajas.

- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Primera. - En el año 2021 hubo incorporaciones en la plantilla de la empresa, representando el género femenino una mayoría de casi el 80% de las incorporaciones.

Segunda. - Los meses en los cuales se incorporó mayor plantilla a la empresa en el año 2021 fueron julio, agosto y septiembre, siendo en el contrato eventual por cobertura de vacaciones el instrumento principal de incorporación.

Destacar que las conversiones a indefinidos de estos contratos se hicieron mayoritariamente a mujeres, al ser el género que más predomina en la empresa.

Tercera. - el puesto con mayores incorporaciones fue con gran diferencia el de "GEROCULTOR/A" por lo que las acciones del plan de igualdad deberán tener a este colectivo en cuenta.

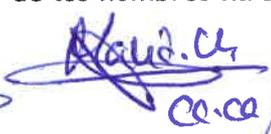
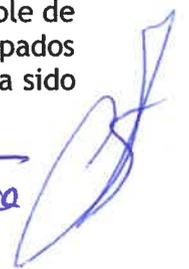
Igualmente, la mayoría de las bajas durante el año 2021 se produjeron debido a la tipología de contratos y por ello las bajas de contratos temporales suponen la mayoría de las bajas.

- PROMOCIÓN

Primera. - En el año 2021 y términos absolutos en la empresa se produjeron el doble de promociones de puestos ocupados por mujeres que promociones de puestos ocupados por hombres, si bien, en proporción el peso de las promociones de los hombres ha sido ligeramente superior.


(CCO)


oro
CCO

	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 13 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

Tercera. - Los puestos de trabajo que promocionaron en el año 2021 fueron: auxiliar mantenimiento, gerocultor/a, limpiador/a, pinche cocina, psicólogo/a, recepcionista, supervisor/a, terapeuta ocupacional.

Cuarta. - El mayor volumen de promociones fue en las personas con edades menores de 45 años y tenían una antigüedad menor a 5 años. No obstante, se registran promociones en todos los niveles y edades.

- FORMACIÓN

Primera. - En el año 2021, las personas trabajadoras formadas en la empresa realizaron un volumen de horas similar con independencia de ser hombre o mujer.

Segunda. - La mayoría de la formación impartida, tanto de forma general como analizando la plantilla diferenciando por género, durante el año 2021 fue mini-formación.

Tercera. - Destaca la formación técnica sobre el resto siguiéndole la formación obligatoria, posteriormente otros tipos siendo la formación complementaria muy residual.

Cuarta. - Los puestos con mayor volumen de la formación se impartió a personal con puesto de trabajo de Gerocultor/a y Limpiador/a, acorde con la representatividad de genero de este puesto de trabajo.

Quinta. - La formación en materia de igualdad, así como de prevención de la violencia de genero será incluida como acción de la formación digital, a fin de garantizar la sensibilización y concienciación con la igualdad de oportunidades en todas las personas trabajadoras.

- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

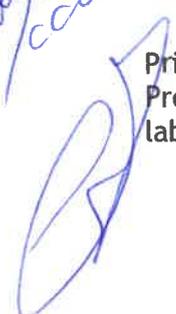
En términos generales, y sin entrar al detalle de cada uno de los conceptos retributivos que abona la empresa a las personas trabajadoras, la plantilla femenina de la empresa percibe mayor retribución que la plantilla masculina por ser todas las diferencias porcentuales negativas. Al no haberse detectado diferencias significativas, esto es, diferencias porcentuales en la media aritmética que sean igual o superior al 25% de un sexo respecto al otro.

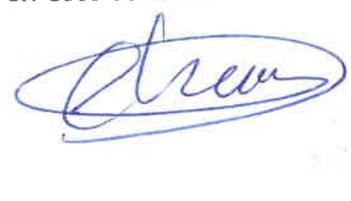
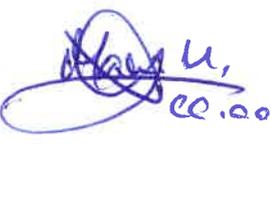
- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Primera. - Aunque existen recomendaciones por parte de la empresa, no existe Protocolo que especifique las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral por lo que se fijaran medidas en este sentido.


(cc)


cc



Segunda. La causa más común de suspensión de contrato es la maternidad/paternidad y la excedencia por cuidado de hijos, siendo las mujeres las que se acogen mayoritariamente a la excedencia.

- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

El Protocolo de acoso de la empresa, además de contener un procedimiento de protocolo sexual y por razón de sexo, también incluye un procedimiento de prevención del acoso laboral.

No obstante, como medida de acción se incluye la revisión y actualización de este Protocolo.

- VIOLENCIA DE GÉNERO

La Empresa no tiene implementados ninguna tipología de política y/o protocolo de tratamiento a las víctimas de violencia de género por lo que dentro del plan de acción se plantearan objetivos para la erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo como objetivo principal la prevención de la violencia de género, la cual puede lograrse con acciones de información y sensibilización al conjunto de la plantilla.

- SALUD LABORAL

El Servicio de Prevención Mancomunado se encarga de todas las especialidades preventivas excepto Medicina del Trabajo que está externalizada.

Desde PRL está definido el procedimiento específico de evaluación de riesgos, investigación de accidentes y actuación durante el embarazo y la lactancia natural

De cara al plan de acción se valorará si estos protocolos deben incidir en medidas con perspectiva de género.

- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Las comunicaciones de la empresa se utiliza un lenguaje neutro en sus comunicaciones, eliminando en todo caso dirigirse a sus personas trabajadoras y posibles candidatos o candidatas en masculino.

Si bien es necesario profundizar en el plan de acción en la elaboración de una política interna que trate dicha materia desde el punto de vista la igualdad de género.

B) RESULTADO INDIVIDUAL DE LOS DIAGNÓSTICOS DE CADA SOCIEDAD DEL GRUPO ORPEA

En líneas generales mantiene la línea de conclusiones generales y principalmente como empresas del mismo grupo no hay diferencias en los ejes de Procesos de Selección y Contratación, Formación, Corresponsabilidad, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, Violencia de Genero Salud Laboral, Comunicación y Sensibilización, por lo que este análisis individual se centra en el eje de condiciones de trabajo.



	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 15 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

1.- RESIDENCIAL SENIOR 2000. S.L.

Es una de las sociedades con mayor volumen del Grupo junto con Sanyres por lo que sus conclusiones generales se reproducen con frecuencia en sociedades más pequeñas.

Primera. - Una plantilla puede considerarse predominantemente joven sobre el resto del grupo por efecto de los contratos de sustitución.

Segunda. - La antigüedad media es de 3 años.

Tercera. - Las bajas en esta sociedad se registran también afecta al personal más joven, siendo estos los menores de 30 años.

Cuarta. - Los puestos de trabajo que promocionaron en el año 2021 fueron auxiliar mantenimiento, gerocultor/a, limpiador/a, pinche cocina, psicólogo/a, recepcionista, supervisor/a, terapeuta ocupacional y titulado superior.

2.- SANYRES SUR, S.L.

Junto con Residencial Senior es una de las sociedades con mayor volumen del Grupo y el resultado de su diagnóstico es el siguiente:

Primera. - La plantilla de Sanyres tiene una antigüedad media de 5 años puede considerarse predominantemente joven sobre el resto del grupo, si bien, esta edad media proviene en gran medida de contratos de sustitución.

Segunda. - En esta sociedad se observa que hay puestos técnicos con presencia mayoritaria de trabajadoras como Directora de Centro, Coordinadora de Enfermera o Medico.

Tercera. - Destacar el porcentaje de trabajadoras en la franja de 55 a 60 años, ya que estas suponen en valor absoluto 333 trabajadoras que es un 10% de la plantilla.

Cuarta. - En el año 2021 y términos absolutos en la empresa se produjeron más promociones en un volumen similar tanto de hombres como de mujeres si bien en proporción el peso de las promociones de los hombres ha sido superior.

Quinta. - En cuanto al volumen de la temporalidad debe aclararse que el volumen de contratos temporales implica dos contrataciones para cubrir vacaciones por cada trabajador (dos quincenas), por lo que la temporalidad difícilmente alcanza un 20% una vez descontado este efecto.

3.- EXPLOTACIÓN DE RESIDENCIA DEL REAL SITIO DE SAN FERNANDO

Esta sociedad tan solo tiene un centro de trabajo ubicado en la localidad de San Fernando en la provincia de Madrid.

Primera. - La plantilla tiene una antigüedad media de la plantilla en el año 2021 de casi 4 años.

Segunda. - Los contratos indefinidos realizados, el 87% fue realizado a mujeres y la conversión de contratos temporales a indefinidos también fueron realizados a mujeres en un porcentaje del 80% del total de las transformaciones realizadas.

*atp ue
atp ue
ocio*

Rodriguez *Chue* *Harro*
20.09

	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 16 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

Tercera. - Los puestos con mayor volumen de la formación se impartió a personal con puesto de trabajo de Limpiador/a, acorde con la representatividad de genero de este puesto de trabajo. El otro puesto de trabajo que más formación realizó durante el año 2021 fue el puesto de trabajo de Gerocultor/a.

4.- ARTE VIDA CENTROS RESIDENCIALES, S.A.

Esta sociedad dispone de 4 centros de trabajo en la provincia de Madrid y sobre el resto del Grupo las conclusiones de su diagnóstico son:

Primera. - La franja de antigüedad más numerosa en mujeres es la que oscila entre los 0 y 1 año.

Segunda. - En las incorporaciones de personal del año 2021, destacar que se mantiene la tendencia general de mayoría de trabajadoras. La edad predominante es la franja de 20-30 años seguida de la franja 40-45 años.

Tercera. - Los puestos de trabajo que promocionaron en el año 2021 las trabajadoras fueron de limpiadora a gobernante, y de pinche cocina a cocinera, mientras que los trabajadores promocionaron en mantenimiento de auxiliar a oficial. psicólogo/a, recepcionista, supervisor/a, terapeuta ocupacional y titulado superior.

5.- CENTRO DE MAYORES CARE EXTREMADURA DOS 2002, S.L.

Esta sociedad dispone de 2 centros de trabajo en la provincia de Madrid y sobre el resto del Grupo las conclusiones de su diagnóstico son:

Primera. - Se aplican el convenio estatal de dependencia y el convenio autonómico de Galicia para las residencias.

Segunda. - La plantilla tiene una antigüedad media de la plantilla en el año 2021 menor de 2 años. La edad media es de menos de 40 años.

Tercera. - Las 225 mujeres gerocultoras suponen el 51,96% del total de mujeres trabajadoras en la empresa. Los 21 hombres gerocultores suponen el 24,42% del total de hombres trabajadores en la empresa.

6.- CENTROS RESIDENCIALES ESTREMER, S.A

Esta sociedad dispone de un solo centro de trabajo en la provincia de Madrid y sobre el resto del Grupo las conclusiones de su diagnóstico son:

Primera. - Los meses en los cuales se incorporó mayor plantilla a la empresa en el año 2021 fue en julio, agosto y octubre, siendo en el contrato eventual por cobertura de vacaciones el instrumento principal de incorporación.

Segunda. - La mayoría de las bajas durante el año 2021 se produjeron debido a la tipología de contratos y por ello las bajas de contratos temporales suponen la mayoría de las bajas con casi el 27% del total de bajas. En este caso destaca que hubo un porcentaje de bajas de

CCCO

*Alfonso
García*

[Handwritten signatures and initials]

	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 17 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

indefinidos relevante, alcanzando 31,58 % del total (48 bajas de indefinidos). Las trabajadoras representan un 91,67% de este porcentaje.

Tercera. - Los puestos de trabajo que promocionaron en el año 2021 fueron: un auxiliar mantenimiento y una pinche cocina que promocionaron a oficial mantenimiento, y a cocinera, respectivamente.

7.- ECOPLAR CANTABRIA, S.L.

Esta sociedad dispone de 2 centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Cantabria y sobre el resto del Grupo las conclusiones de su diagnóstico son:

Primera. - La plantilla masculina puede considerarse predominantemente joven, ya que la mayor presencia de personal en hombres es la de 20 a 25 (20,34%). En cambio, respecto a las mujeres la mayor presencia se encuentra en el intervalo de edad de 50 a 55 (17,09%), siguiéndole el intervalo de 55 a 60 (14,03%).
Se observa que la edad media de la plantilla en el año 2021 era de 42 años.

Segunda. - Respecto a la antigüedad de las personas trabajadoras del centro, hay un único hombre con una antigüedad mayor de 15 años y, con respecto a las mujeres hay 31 mujeres con una antigüedad mayor de 15 años.

Tercera. - En las incorporaciones de personal del año 2021, destacar que se mantiene la tendencia general de mayoría de trabajadoras. El contrato indefinido a jornada completa es predominante, utilizándose el contrato temporal en los meses de vacaciones para sustituir al personal indefinido en las fechas de disfrute de sus vacaciones. El uso del contrato temporal es residual en otros supuestos. Es por esta razón que la conversión de contratos temporales a indefinidos tenga un porcentaje relativamente reducido (11,5%).

Cuarta. - En las bajas de personal la tendencia general es la mayoría de trabajadoras en un intervalo de edad de 20 a 25 años.

Quinta. - En el año 2021 en la empresa se produjeron 2 promociones, 1 de hombres y otra de mujeres. Los puestos de trabajo que promocionaron en el año 2021 fueron pinche de cocina y cocinero.

8.- ECOPLAR GRANADA, S.A.

Esta sociedad dispone de un solo centro de trabajo en la provincia de Granada, pudiéndose destacar en las conclusiones de su diagnóstico las siguientes:

Primera. - Las mujeres con formación profesional de grado medio suponen el mayor porcentaje de la plantilla, esto es sin duda motivado por la mayor presencia de mujeres gerocultoras que aportan una formación como Técnico de atención sociosanitaria especializada en los cuidados a los residentes.

Segunda. - La plantilla tiene una antigüedad media de la plantilla en el año 2021 de 2,51, siendo la media de las mujeres (2,6) superior a la de los hombres (1,9). Esto indica como

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 18 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

colectivo predominante se valore la necesidad de proponer acciones hacia el personal de nueva incorporación en materia de igualdad que ayude a la fidelización y retención.

Tercera. - En las incorporaciones de personal del año 2021, destacar que se mantiene la tendencia general de mayoría de trabajadoras. En las bajas de personal producidas durante el año 2021, destacar que se mantiene la tendencia general de mayoría de trabajadoras en un intervalo de edad menor de 30 años.

Cuarta. - Destacar que las conversiones a indefinidos de estos contratos se hicieron mayoritariamente a mujeres, al ser el género que más predomina en la empresa. El puesto con mayores incorporaciones fue con gran diferencia el de "GEROCULTOR/A".

Quinta. - En el año 2021 y términos absolutos en la empresa se produjeron el doble de promociones de puestos ocupados por mujeres que promociones de puestos ocupados por hombres, si bien, en proporción el peso de las promociones de los hombres ha sido ligeramente superior.

Sexta. - Los puestos con mayor volumen de la formación se impartió a personal con puesto de trabajo de Limpiador/a, acorde con la representatividad de género de este puesto de trabajo. El otro puesto de trabajo que más formación realizó durante el año 2021 fue el puesto de trabajo de Gerocultor/a.

9.- ECOPLAR SERRANILLOS, S.A.

Esta sociedad dispone de un solo centro de trabajo en la provincia de Madrid, pudiéndose destacar en las conclusiones de su diagnóstico las siguientes:

Primera. - La plantilla tiene una antigüedad media de la plantilla en el año 2021 de 3,2, siendo la media de las mujeres (3,1) superior a la de los hombres (3,2). Esto indica como colectivo predominante se valore la necesidad de proponer acciones hacia el personal de nueva incorporación en materia de igualdad que ayude a la fidelización y retención.

Segunda. - El puesto más cubierto es el de "GEROCULTOR/A" (80 mujeres y 5 hombres), seguidos de otros de los puestos de trabajo con presencia predominante de mujeres, como TERAPEUTA OCUPACIONAL (6,02%), ENFERMERO/a (6,02%), ENFERMERA (4,85%), RECEPCIONISTA (5,42%), COCINERO/a (5,42%) y LIMPIADOR/A-PLANCHADOR/a (4,82%).

Tercera. - Destacar que las conversiones a indefinidos de estos contratos se hicieron mayoritariamente a mujeres, al ser el género que más predomina en la empresa.

Cuarta. - No se produjeron promociones de puestos.

Quinta. - En esta sociedad si se solicitaron y se concedieron adaptaciones de puesto para facilitar tanto la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras como la conciliación familiar con adaptaciones de horario.

10.- ECOPLAR, S.A.

Esta sociedad dispone de un solo centro de trabajo en la provincia de Madrid, pudiéndose destacar en las conclusiones de su diagnóstico las siguientes:

C.ica

caoo

[Handwritten signatures and initials]

	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 19 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

Primera. - En la empresa un 74,73% de la plantilla son mujeres frente al 25,27 % que supone el personal masculino. En esta organización existe altamente feminizada siendo la causa de esta presencia el sector tradicionalmente femenino, pero en menor medida que en el resto del grupo.

Segunda. La plantilla puede considerarse de edad media, frente a una plantilla más joven en otras sociedades.

Tercera. Se observa que en la franja de antigüedad de 10 a 15 años existe un porcentaje considerable de mujeres y hombres (13,88%).

Cuarta. - En las incorporaciones de personal del año 2021, destacar que se mantiene la tendencia general de mayoría de trabajadoras con contrato indefinido a jornada completa.

Quinta. - En las incorporaciones al igual que la tendencia general de plantilla hubo incorporaciones de trabajadoras con una mayoría de casi el 75% de las incorporaciones, lo que es sensiblemente inferior al resto de sociedades del Grupo Orpea.

11.- RESIDENCIA REYES DE ARAGON, S.L.

Esta sociedad dispone de un solo centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de Aragón, pudiéndose destacar en las conclusiones de su diagnóstico las siguientes:

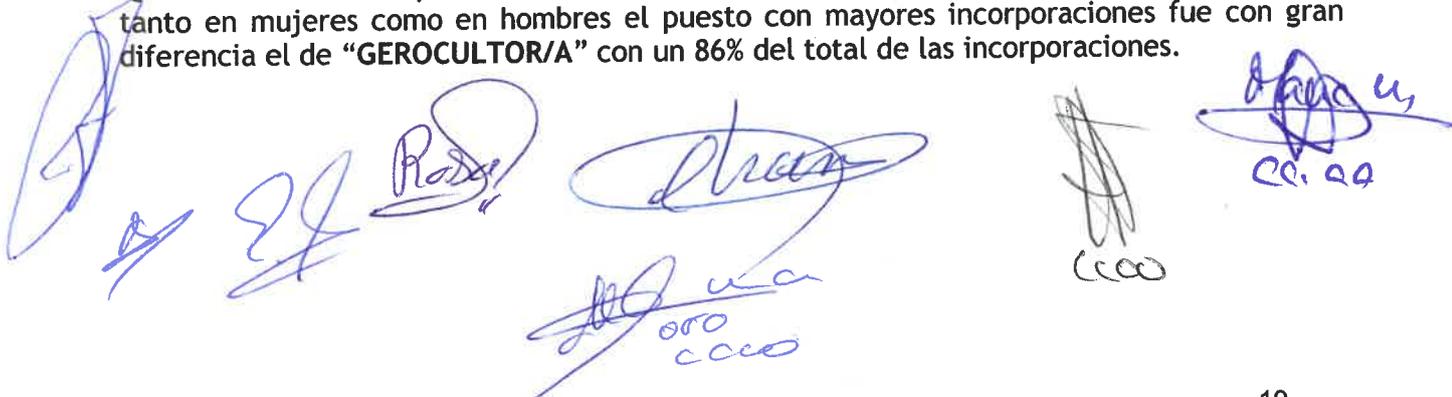
Primera. - El 87,5% de la plantilla se corresponde con mujeres por lo que se observa que, dentro de la alta feminización del sector, esta sociedad, el porcentaje de trabajadoras es ligeramente superior a la media.

Segunda. La plantilla puede considerarse joven con una edad media de 41 años.

Tercera. Las mujeres con formación profesional de grado medio suponen el mayor porcentaje de la plantilla, esto es sin duda motivado por la mayor presencia de mujeres gerocultoras que aportan una formación como Técnico de atención sociosanitaria especializada en los cuidados a los residentes. También se observa un porcentaje elevado de trabajadoras con formación profesional superior y universitaria.

Cuarta. - La plantilla tiene una antigüedad media de la plantilla en el año 2021 de 2,71, siendo la media de las mujeres de casi 3 años (2,86) superior a la de los hombres (2 años).

Quinta. - De las incorporaciones en la empresa por puestos de trabajo cabe destacar que tanto en mujeres como en hombres el puesto con mayores incorporaciones fue con gran diferencia el de "GEROCULTOR/A" con un 86% del total de las incorporaciones.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature with 'Rodey' written below it, a signature with 'ORO' and 'CCOO' written below it, and a signature with 'CCOO' written below it on the right.

	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 20 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

12.- ACACIAS LOGROÑO, S.L.

Esta sociedad fue adquirida por el Grupo Orpea en enero de 2022 y cuenta con 1 solo centro en Logroño, aplicándose en este caso el Convenio Autonómico de Residencias y las conclusiones de su diagnóstico son:

Primera. - El 11,66 % de la plantilla son mujeres frente al 88,33% que supone el personal masculino.

Segunda. - Las mujeres con formación profesional de grado medio suponen el 39 % de la plantilla.

Tercera. - Los intervalos de antigüedad que más personas trabajadoras recogen son de 0 a 1 años seguido de 1 a 3 años, y es por ello por lo que la antigüedad media de la plantilla en el año 2022 era de 0,92%, siendo la media de las mujeres superior a la de los hombres.

Cuarta. - Los únicos puestos de trabajo que no tienen presencia femenina son: Mantenimiento y Medico. Por lo que podemos afirmar que estos puestos están masculinizados, aunque solo existe 1 puesto en cada función.

Quinta. - En las contrataciones en la plantilla de la empresa, el género femenino representad el 94,62 % y el masculino un 5,37 %. Por un lado, al margen de las Gerocultoras como puesto más numeroso, otros de los puestos de trabajo con mayor incorporación de mujeres, fueron: COCINERA Y PINCHE DE COCINA. Sólo hubo una conversión de contrato temporal a indefinido a tiempo completo que se realizó a una trabajadora.

8. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En este apartado se exponen los resultados de la Auditoría retributiva conforme a la evaluación de los puestos de trabajo existentes e informados por la Empresa por el sistema de evaluación de puestos de trabajo de igual valor.

Dicha evaluación se ha realizado teniendo en consideración el principio de igual retribución por trabajo de igual valor. Esto es, que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Dicho lo anterior, los resultados que se presentarán a continuación pueden aparecer tanto en valores positivos como en valores negativos.

Realizada la auditoria retributiva y teniendo en cuenta las conclusiones generales, se observa que existe problemática especial de diferencias salariales en algunos puestos de trabajo de igual valor que existen actualmente y que se desglosan en detalle en la auditoria retributiva individual que consta unida como anexo de cada una de las sociedades que forman el Grupo Orpea.

Así pues, dicho lo anterior, las medidas de actuación específicas que se proponen para garantizar la igualdad de retribución son:

OBJETIVO ESPECIFICO	ACCION	DESCRIPCION	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADOR
Establecer un sistema de retribución único e idéntico para todos los conceptos salariales y extrasalariales con diferencias significativas en los puestos de igual valor siempre que su otorgamiento no atienda a razones objetivas.	Registro Salarial por empresa	Una vez cerrado cada año natural y dentro del primer mes de cada año, se elaborará un registro salarial por empresa, que estará a disposición de la RLPT y se entregará a la comisión de seguimiento.	Responsable Administración Personal	1 año desde aprobación Plan Igualdad	1.- Registro Salarial 2.- Auditoría Retributiva 3. Informe de medidas
	Auditoría Salarial	Realización de una nueva auditoría salarial con los datos de 2023	Responsable RRLL	Primer trimestre de 2024	1.- Reunión extraordinaria 2.- Auditoría Salarial 2023 3.- Informe de medidas brecha salarial

	PLAN DE IGUALDAD		Política RRHH Página 22 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA		FECHA: 01/09/2023

<p>Retribución basada en criterios objetivos</p>	<p>La empresa elaborará una política retributiva y de compensación y beneficios que estará basada en criterios de trabajo, tiempo y desempeño, y nunca en el género o condición de una persona. Esta política deberá contener la descripción y definición de conceptos variables que no están definidos en el convenio. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas.</p>	<p>Dirección RRHH</p>	<p>1 año desde aprobación Plan Igualdad</p>	<p>1.- Política retributiva elaborada 2.- Registro Salarial 3.- Auditoría Retributiva 4. Informe de medidas</p>
--	--	-----------------------	---	---

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials]

La auditoría retributiva tendrá la **vigencia de 2 años** desde la aprobación del plan de igualdad del que forma parte.

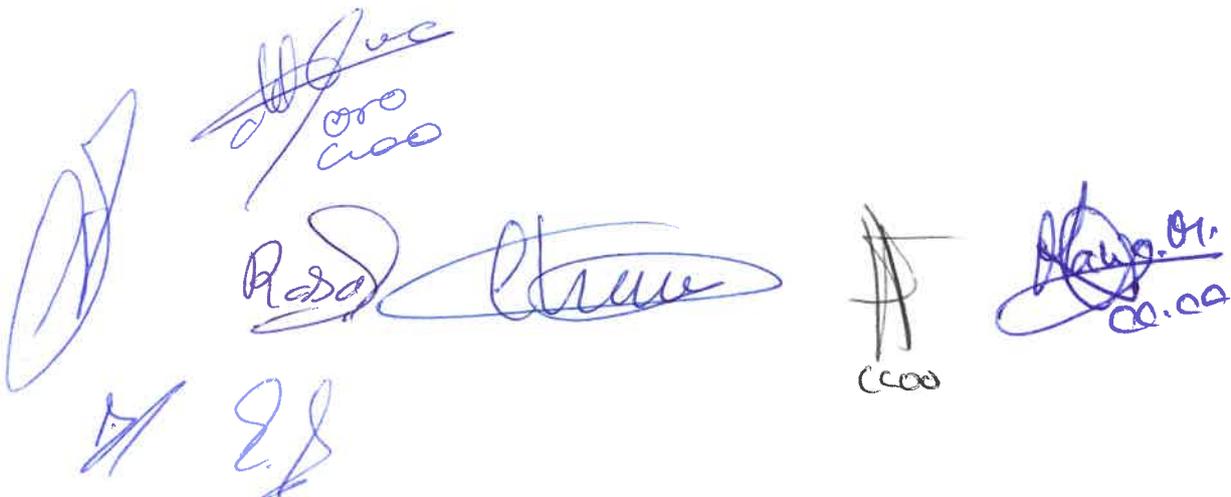
9. OBJETIVOS

Partiendo de cada uno de los diagnósticos y valoraciones, se establecen como Objetivos principales del Plan los siguientes:

1. Posicionar la política de igualdad como eje central de la política del Grupo Orpea y promover su uso y respeto en todos los niveles de la organización.
2. Promover de modo real y efectivo entre la plantilla de la Empresa el principio de igualdad de género en materia laboral: contratación, promoción y condiciones laborales y de salud.
3. Garantizar la igualdad retributiva. Perseguir la practicas desigualitarias.
4. Avanzar en medidas de conciliación personal y laboral y corresponsabilidad.
5. Establecer medidas de comunicación, internas y externas, inclusivas e igualitarias.
6. Actual en desarrollo del Código de Conducta y promover una cultura de igualdad e inclusión.

10. MEDIDAS, MEDIOS, RECURSOS Y CALENDARIO

El desarrollo concreto de los objetivos citados se produce en las medidas contenidas a continuación y, que han sido clasificadas según los Ejes de igualdad determinados en este Plan:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'CCOO' and 'Orpea'.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

MEDIDA	EJE IGUALDAD (seguir RD 901)	OBJETIVO ESPECIFICO	ACCION	DESCRIPCION	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADOR
1		Establecer figuras de responsables de igualdad que canalicen la implantación de las acciones	Nombramiento de una persona Responsable de Igualdad en la Empresa	La empresa designará un o una responsable de igualdad, cuya misión será velar por el cumplimiento del plan, impulsar el mismo y ser referente de igualdad en la empresa. Cada responsable contará la formación necesaria para ser agente de igualdad y en su caso se le proporcionará.	Dirección RRHH	3 meses desde aprobación	1.-Nombramiento 2.- Canal de comunicación
2	Organización	Establecer figuras de responsables de igualdad que canalicen la implantación de las acciones	Delegado o delegada sindical	Durante toda la vigencia del plan, los sindicatos firmantes del plan podrán designar por y entre la representación sindical unitaria un delegado o delegada dispondrá de crédito sindical y medios para ejercer su labor. Al menos serán dos personas por sindicato.	RLPT	Durante la vigencia del plan	1.-Nombramiento

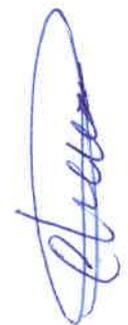
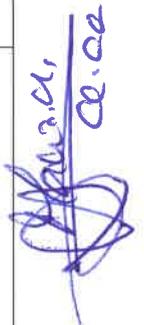
[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'C. Torres' and '3000']

	PLAN DE IGUALDAD		Política RRHH Página 26 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA		

4	Asegurar la igualdad en la calidad contratación de hombres y mujeres	Contratación temporal	Seguimiento y control de los porcentajes de la contratación temporal y sus causas. Añadir indicadores específicos de las conversiones en indefinido de este tipo de contratos. Garantizará que el contrato a tiempo temporal se encuentra justificado y no se supera los límites del Convenio Colectivo.	Responsable RRLL	6 meses de aprobación	Informe anual: 1. Informe anual del índice de temporalidad, segregado por hombres y mujeres. 2. Presentación comparativa con los datos del ejercicio anterior analizado
5	Condiciones Generales y de Trabajo Asegurar la igualdad en la calidad de la contratación de hombres y mujeres	Contratación parcial	Seguimiento y control de los porcentajes de la contratación parcial y sus causas. Añadir indicadores específicos de las conversiones de en contratos a tiempo completo.	Responsable RRLL	6 meses de aprobación	Informe anual: 1.- Tabla de indicadores de contratos a tiempo parcial 2.- Indicadores de número de contratos temporales parciales convertidos en tiempo completo y/o indefinidos
6	Adecuación del centro de trabajo	Salas de Lactancia	Acondicionamiento de Salas de Lactancia o de descanso para embarazadas en todos los centros de trabajo, siempre teniendo en cuenta las posibilidades físicas del centro.	Responsable RRLL	1 año desde aprobación	1.- Nº salas o espacios habilitados

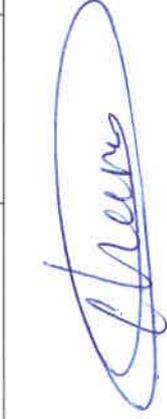





Preparar a la organización para aplicar la perspectiva de género	Reporte de información segregado por sexo	Introducir en la todas las políticas de RRRH de la empresa el tratamiento de la información segregado por sexo	Responsable RRLL	1.- Servicios/políticas que se han segregado por sexo.			
Asegurar la implantación en los centros de trabajos del Plan de Igualdad	Igualdad en Comités de empresa	Compromiso de recabar e intercambiar información sobre la implantación del plan de igualdad en cada centro de trabajo. Los puntos tratados serán remitidos a la comisión de igualdad. Incorporación de materia igualdad en la agenda de las reuniones trimestrales con la RLPT y la representación de la empresa para impulsar la implantación y hacer seguimiento del plan de igualdad situados en el centro. Los puntos tratados serán remitidos al delegado sindical designado en materia de igualdad.	RRLL	1.- Acta reunión 2.- Informe seguimiento de cada centro, segregados por sexo 3.- Nº centros en los que se ha informado de la implantación.	3 meses desde aprobación		








Desconexión Digital	Política de desconexión digital	La empresa elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.	Responsable RRLL	3 meses	1.- Política de desconexión establecida en el Grupo 2.- Comunicación de la política 3.- Nº medidas adoptadas		











	PLAN DE IGUALDAD		Política RRHH Página 28 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA		FECHA: 01/09/2023

8		<p>Registro salarial por empresa</p> <p>Una vez cerrado cada año natural y dentro del primer mes de cada año, se elaborará un registro salarial por empresa, que estará a disposición de la RLPT y se entregará a la comisión de seguimiento.</p>	<p>Responsable Administración Personal</p>	<p>1 año desde aprobación Plan Igualdad</p>	<p>1.- Registro Salarial 2.- Auditoría Retributiva 3. Informe de medidas</p>
9	<p>Retribución y Compensación y Beneficios</p> <p>Establecer un sistema de retribución único e idéntico para todos los conceptos salariales y extrasalariales con diferencias significativas en los puestos de igual valor siempre que su otorgamiento no atienda a razones objetivas.</p>	<p>Auditoría Salarial</p> <p>Realización de una nueva auditoría salarial con los datos de 2023</p>	<p>Responsable RRLL</p>	<p>Primer trimestre de 2024</p>	<p>1.- Reunión extraordinaria 2.- Auditoría Salarial 2023 3.- Informe de medidas brecha salarial</p>
10	<p>Retribución basada en criterios objetivos</p> <p>La empresa elaborará una política retributiva y de compensación y beneficios que estará basada en criterios de trabajo, tiempo y desempeño, y nunca en el género o condición de una persona. Esta política deberá contener la descripción y definición de conceptos variables que no están definidos en el convenio. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas.</p>	<p>Retribución basada en criterios objetivos</p> <p>La empresa elaborará una política retributiva y de compensación y beneficios que estará basada en criterios de trabajo, tiempo y desempeño, y nunca en el género o condición de una persona. Esta política deberá contener la descripción y definición de conceptos variables que no están definidos en el convenio. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas.</p>	<p>Dirección RRHH</p>	<p>1 año desde aprobación Plan Igualdad</p>	<p>1.- Política retributiva elaborada 2.- Registro Salarial 3.- Auditoría Retributiva 4. Informe de medidas</p>

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials: CC00, CC00, CC00]

 PLAN DE IGUALDAD GRUPO ORPEA IBÉRICA	Política RRHH Página 29 de 51
	FECHA: 01/09/2023

11	Proceso de Selección y Contratación	<p>Garantizar la existencia de un proceso de selección no discriminatorio por razón de género y ausente de cualquier tipo de sesgo que dificulte la selección de mujeres frente a los hombres</p>	Revisión procedimiento selección	<p>Implantación de protocolo de selección público que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal Evite el lenguaje sexista y discriminatorio en las ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas. Establezca el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. Que no se pida foto en los curriculums. Publique las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos. Establezca de forma clara en la oferta su descripción (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario...).</p>	Responsable Formación	1 año desde aprobación	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Procedimiento de selección 2.- N° Procesos selección, por centro y puesto 3.- N° de personas contratadas por centro, puesto y segregadas por sexo 4.- Oferta de trabajo publicadas 5.- Candidatos presentados por oferta y segregados por sexo
----	--	---	----------------------------------	---	-----------------------	------------------------	--

	PLAN DE IGUALDAD		Política RRHH Página 30 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA		

12	<p>La Empresa ofrecerá las vacantes a tiempo completo que sea necesario cubrir, prioritariamente a aquellas personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial, en el que en caso de igualdad en las condiciones de los candidatos se priorizará por orden de antigüedad. En el caso de que quien opte sea una persona que acredite ser familia monoparental ésta tendrá prioridad, independientemente de la antigüedad.</p>	<p>Responsable Selección</p>	<p>3 meses desde aprobación</p>	<p>1.- Nº Procesos abiertos a jornada completa 2.- Nº de personas a tiempo parcial contratadas a tiempo completo, segregados por centro, puesto y segregados por sexo</p>
13	<p>Ofertas de empleo con compromiso con igualdad y diversidad</p>	<p>Responsable Selección</p>	<p>3 meses desde aprobación Igualdad</p>	<p>1.- Modelo de anuncio publicado 2.- Canales de publicación de ofertas</p>

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	PLAN DE IGUALDAD		Política RRHH Página 32 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA		FECHA: 01/09/2023

Formación	16	<p>Garantizar el acceso a la formación en igualdad de oportunidades</p> <p>Formación de igualdad de oportunidades</p> <p>La Formación en igualdad formará parte del plan de formación anual y de la formación de nuevos empleados.</p> <p>La empresa formará a las personas con cargos de responsabilidad, en dirección, a quienes tengan personas a cargo- como mandos intermedios- o a quienes estén al frente de procesos importantes (promoción, selección, comunicación...) en igualdad, en un nivel medio, durante toda la vigencia del plan.</p>	Responsable Formación	Plan Formación 2024 y siguientes	1.- Nº Acciones formativas en materia de Igualdad 2.- Listado de asistentes por centro, puesto y sexo
	17	<p>Inclusión en el plan de formación de cursos orientados a la integración y protección de víctimas de violencia de género</p> <p>Formación de igualdad de oportunidades: Violencia de genero</p> <p>La Formación en igualdad deberá incluir una parte para la sensibilización violencia género y diversidad.</p>	Responsable Formación	2 años desde aprobación	1.- Nº Acciones formativas en materia de Violencia de Genero 2.- Listado de asistentes por centro, puesto y sexo

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

PLAN DE IGUALDAD

Política RRHH
Página 31 de 51

GRUPO ORPEA IBÉRICA

FECHA: 01/09/2023



				<p>Establecimiento de un modelo de publicitación de todas las plazas vacantes, el cual asegure que toda la plantilla tenga acceso prioritario (por delante del personal externo) a la información y a la opción de candidatura. Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. Establecimiento de que no se pida foto en los currículums. Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario...).</p>	<p>Para cubrir puestos de responsabilidad en los que las mujeres estén infrarepresentadas (teniendo en cuenta el índice de concentración) se establece una acción positiva según la cual, en igualdad de capacidad e idoneidad, se escogerá a una mujer para el puesto.</p>	<p>Promoción mujeres en puestos de confianza o toma decisiones</p>	<p>Elaboración de un protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno.</p>	<p>Asegurar el acceso a las promociones internas en igualdad de condiciones a hombres y mujeres.</p>	<p>Promoción Profesional</p>	<p>14</p>	<p>15</p>
			<p>Responsable Selección</p>							<p>1 año desde aprobación Plan Igualdad</p>	<p>1.-Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo 2.- Documento de protocolo de promoción</p>

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'CCOO' and 'C.C.O.O.']

	PLAN DE IGUALDAD		Política RRHH Página 33 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA		FECHA: 01/09/2023

18	Inclusión en el plan de formación de cursos orientados a la prevención del acoso en el trabajo	Formación igualdad de oportunidades: Protocolo de acoso sexual y por razón de género o discriminación	La formación igualdad tendrá una parte específica de formación en el protocolo acoso sexual, por razón de género y no discriminación en aquellos puestos de responsabilidad en la aplicación del protocolo.	Responsable Formación	2 años desde aprobación	1.- Nº Acciones formativas en materia de Violencia de Género 2.- Listado de asistentes por centro, puesto y sexo
----	--	--	---	-----------------------	-------------------------	---

	PLAN DE IGUALDAD		Política RRHH Página 34 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA		FECHA: 01/09/2023

19	Conciliación y Corresponsabilidad	Establecimiento y Difusión de las medidas de conciliación dentro del plan de igualdad para su uso y aprovechamiento por el personal para mejorar su conciliación familiar.	Permisos	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado)	Responsable RRLL	Inmediata	1.- Informe de medidas 2.- Nº solicitudes 3.- Solicitudes aprobadas 4.- Contratos de sustitución celebrados
20			Formación	Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción	Responsable de Formación	Inmediata	1.- Campanas de sensibilización e información 2.- Folletos y dípticos informativos

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PLAN DE IGUALDAD

Política RRHH
Página 35 de 51

GRUPO ORPEA IBÉRICA

FECHA: 01/09/2023

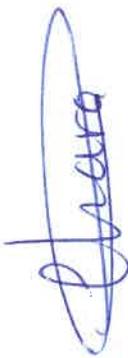


21		Excedencia	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo de trabajadores fijos con un año de antigüedad, siempre que se acredite el aprovechamiento del curso y no trabajar en el sector. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores)	Responsable RRLL	Inmediata	1.- Nº solicitudes 2.- Informe seguimiento con números de solicitudes por centro de origen, destino, puesto, contrato y desagregado por sexo
22		Reducción jornada	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual	Responsable RRLL	Inmediata	1.- Nº solicitudes 2.- Informe seguimiento con números de solicitudes por centro de origen, destino, puesto, contrato y desagregado por sexo
23		Reproducción asistida	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año	Responsable RRLL	Inmediata	1.- Nº solicitudes 2.- Informe seguimiento con números de solicitudes por centro de origen, destino, puesto, contrato y desagregado por sexo

	PLAN DE IGUALDAD		Política RRHH Página 37 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA		

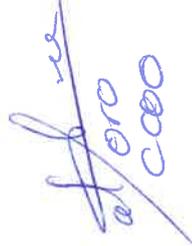
25		Movilidad de centros	Elaborar política de cambio de centro. Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes	Responsable RRLL	Inmediata	1.- Nº solicitudes 2.- Informe seguimiento con números de solicitudes por centro de origen, destino, puesto, contrato y desagregado por sexo
----	--	----------------------	---	------------------	-----------	---

26	Infrarepresentación Femenina	Facilitar el acceso a las mujeres en los puestos con menor representación o tradicionalmente masculinos	Contratación y promoción de mujeres	Establecer una acción positiva en el acceso de la mujer a la contratación y promoción en los puestos de cocina y mantenimiento o jardinería. También se establecerá la acción positiva en cualquier otro puesto que esté infrarepresentada. Se tendrá en cuenta el índice de concentración y distribución global.	Responsable de RRLL	2 años desde la aprobación Plan Igualdad	1.- Listado anual de puestos de la empresa segregados por sexo y tipo de contrato y por puesto de trabajo, categoría o grupo. 2.- Indicaciones de contrataciones por puesto y sexo 3.- Promociones de mujeres anual
----	-------------------------------------	---	-------------------------------------	---	---------------------	--	---


 CCOO


 CCOO


 CCOO


 CCOO



PLAN DE IGUALDAD

Política RRHH
Página 38 de 51

GRUPO ORPEA IBÉRICA

FECHA: 01/09/2023

27	Condiciones Generales de Trabajo (Salud Laboral)	Asegurar una protección eficaz de la salud de los trabajadores/as.	Evaluación de riesgos y protocolos de salud laboral bajo perspectiva de genero	Revisión y actualización de los procedimientos y protocolos preventivos para incluir la variable de género en la realización de la Evaluación de riesgos y el Plan de PRL.	Servicio de Prevención Mancomunado	1 año desde aprobación Plan Igualdad	1. Protocolos 2. Cursos de PRL 3. Informe anual para traslado RLPT 3.- Acta reunión comisión de seguimiento
28	Asegurar la protección de las trabajadoras embarazadas,	Maternidad y Riesgo embarazo	Revisión, actualización y difusión del protocolo para la protección de la maternidad, la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia, así como sus Anexos. Este protocolo deberá ser accesible en todo momento a toda la plantilla	Servicio de Prevención Mancomunado y Responsable de RRLL	1 año desde aprobación Plan Igualdad	1. Protocolo 2. Cursos realizados 3. Acciones de comunicación	

CCO

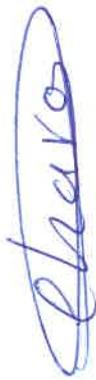
CCO

	PLAN DE IGUALDAD		Política RRHH Página 40 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA		FECHA: 01/09/2023

31		Campaña sensibilización en igualdad de género	Promover una imagen igualitaria entre mujeres y hombres y sensibilizar a la plantilla sobre la igualdad	Responsable Comunicación Interna	Inmediata	1.- Campañas de difusión (fecha, canal de comunicación)
32	Comunicación y sensibilización	Celebración diversidad e igualdad	Celebración de los días de 8 de marzo, 23 de marzo y 25 de noviembre	Responsable Comunicación Interna	Inmediata	1.- Actos de celebración y comunicación realizados
33		Difusión externa Plan Igualdad	Difundir conjuntamente con los sindicatos firmantes que la compañía cuenta con un Plan de Igualdad donde las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en la compañía: Intranet, medios de comunicación, etc.	Direccion RRHH y RLT	Inmediata	1.- Campañas de difusión (fecha, canal de comunicación)











PLAN DE IGUALDAD

Política RRHH
Página 39 de 51

GRUPO ORPEA IBÉRICA

FECHA: 01/09/2023

<p>29</p>	<p>Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación</p>	<p>Fichas horarias y tiempo de trabajo</p>	<p>Creación de una comisión de trabajo sobre los tiempos de trabajo. Esta comisión revisará todos los acuerdos, tanto individuales como acordados con la RLPT, sobre horarios de más de 9 horas, teniendo muy en cuenta la voluntad de las personas que los trabajan, así como la salubridad de los mismos. Se realizará un seguimiento y control con el objetivo de reducir el impacto en la salud y la conciliación de los horarios de más de 9 h, garantizando la adopción de medidas de seguridad y salud y medidas de conciliación, analizándose el impacto tanto en la conciliación como en la salud con una perspectiva de género.</p>	<p>Responsable de RRLL y PRL</p>	<p>6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad</p>	<p>1.- Creación de la comisión. 2.- Indicadores de horarios de 9 h, segregados puestos, contratos y género 3.- Informe de seguimiento con el nº de trabajadores/as afectados, segregado por sexo, centro, puesto y categoría y medida adoptada</p>
<p>30</p>	<p>Protocolo específico acoso sexual y por razón de genero</p>	<p>Difusión y aplicación de un protocolo específico de acoso sexual y por razón de género.</p>	<p>Elaboración de un protocolo específico de prevención acoso sexual y violencia de género y libertad sexual.</p>	<p>Incorporado al Plan</p>	<p>1. Protocolo 2.- Modelo de comunicación 3.- Acciones de Formación</p>	<p>1. Protocolo publicado 2.- Nº de asuntos tramitados 3.- Informe de seguimiento con medidas adoptadas</p>

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'M. P. U.', 'C. C. C. C.', and 'C. C. C. C.'.

	PLAN DE IGUALDAD		Política RRHH Página 42 de 51	
	GRUPO ORPEA IBÉRICA		FECHA: 01/09/2023	

37		Concienciación y sensibilización.	Se tomarán medidas de concienciación y formación y se comunicará convenientemente el protocolo y catálogo de ayudas que la empresa ofrece en situaciones de víctimas de violencia de género.	Responsable de RRLL	Inmediata
38	Violencia de Género	Apoyo para víctimas de violencia de género	Ante la detección de un caso de violencia de género se actuará con proactividad y se ofrecerá a las mujeres interesadas medidas de asesoramiento, médico, enfermería, psicólogo y trabajador social. Dependerá de la voluntad de la víctima acogerse a ellos o no hacerlo.	Responsable de RRLL	Inmediata
39		Reducción de la jornada de trabajo	Podrá reducir su jornada ordinaria, por el tiempo imprescindible para atender a sus necesidades. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.	Responsable de RRLL	Inmediata












PLAN DE IGUALDAD

Política RRHH
Página 41 de 51

GRUPO ORPEA IBÉRICA

FECHA: 01/09/2023

34	Difusión interna del Plan de Igualdad	Difusión interna de todo el personal de la compañía.	Difusión del Plan de Igualdad para que sea visible a todo el personal de la compañía.	Dirección RRHH y RLT	Inmediata	1.- Campañas de difusión (fecha, canal de comunicación)
35	Manual lenguaje no sexista e inclusivo	Elaboración manual de lenguaje no sexista y publicación del mismo.	Elaboración manual de lenguaje no sexista y publicación del mismo.	Responsable comunicación interna	6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	1.- Manual de Lenguaje no sexista
36		Revisión del lenguaje, imágenes y contenidos para asegurar su neutralidad.				



PLAN DE IGUALDAD

Política RRRH
Página 44 de 51

GRUPO ORPEA IBÉRICA

FECHA: 01/09/2023

Se acordarán las siguientes ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia género: 1. Fondos de ayuda: escolar, visitas o tratamiento psicológico/médico, primeras necesidades, 2. Ayuda de hasta 1.000€ por cambio de domicilio, así como tres días de permiso retribuido. Por traslado o en los casos de movilidad de la trabajadora a otro Centro de la Empresa, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento.

3. Incapacidad Temporal, se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores, en las mismas condiciones que el Convenio Estatal de dependencia establece en su artículo 47:

Hasta el 21 de la incapacidad temporal, se abonará un complemento hasta el 100% del salario.

- Desde el día 22 hasta el día 90, se abonará un complemento hasta el 100% del salario.
- Desde el día 91 hasta el día 120, se abonará un complemento hasta el 95% del salario.

Ayudas económicas

Responsable de RRLL

Inmediata

(100

100
100

	PLAN DE IGUALDAD		Política RRHH Página 43 de 51	
	GRUPO ORPEA IBÉRICA		FECHA: 01/09/2023	

40	Reordenación del tiempo de trabajo	La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Empresa.	Responsable de RRLL	Inmediata
41	Permisos	A la víctima de violencia de género o de violencia sexual se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social íntegra	Responsable de RRLL	Inmediata



PLAN DE IGUALDAD

Política RRHH
Página 45 de 51

GRUPO ORPEA IBÉRICA

FECHA: 01/09/2023

- Desde el día 121 hasta el día 180, se abonará un complemento hasta el 90% del salario.

4. Prestamos: Se establecerá una dotación económica para facilitar la concesión de préstamos, con las siguientes condiciones:
Tipo de interés: 0 %
Importe máximo: 6.000 euros
Tiempo de devolución: 5 años
Condiciones ante una finalización del contrato: Se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y se llegará a un acuerdo para que la persona pueda devolver este préstamo.

5. La Empresa facilitará una compensación bruta correspondiente a 1 mes de salario bruto anual, incluida las pagas extras, cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un largo periodo de tiempo (6 meses).

6. Empleabilidad de la víctima de violencia de género o de violencia sexual
Contratación de una empresa de recolocación para asegurar la empleabilidad de la víctima de violencia de género o de violencia sexual.



PLAN DE IGUALDAD

Política RRHH
Página 46 de 51

GRUPO ORPEA IBÉRICA

FECHA: 01/09/2023

	Vacaciones	Se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones	Responsable de RRLL	Inmediata
43				
44	Asistencia psicológica	La empresa facilitará a través de la mutua y/o asumirá el coste de la asistencia psicológica externa de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 20 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La trabajadora no obstante podrá optar si así lo considera por la asistencia psicológica de profesionales internos que tengan competencia y capacidad para abordar esta materia.	Responsable de RRLL	Inmediata

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CCO

[Handwritten signature]
CCO

[Handwritten signature]

*Por familia monoparental se entiende la constituida por una sola persona progenitora con la que convive el hijo o la hija, y que constituye la sustentadora única de la familia. (Ley de ingresos mínimos)

15.000

de 1.000

de 1.000

11. SEGUIMIENTO, EVALUACION Y SOLUCION DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión de Igualdad velará porque cada empresa cumpla con lo siguiente:

1. Adecuación del Plan General de Igualdad de la Empresa a cada centro de trabajo, según las características y necesidades propias del mismo.
2. Análisis e implantación en el centro de las políticas de igualdad de oportunidades acordadas por la Empresa.
3. Consulta regular y periódica sobre cuestiones concretas en materia de igualdad de oportunidades que se planteen en el propio centro de trabajo en relación a la plantilla del mismo.
4. Análisis de la equidad de la plantilla en el centro por categorías, así como de las peticiones y medidas adoptadas en materia de conciliación.
5. Resolución de quejas en materia de igualdad de oportunidades.

El plan de Igualdad será trasladado a cada uno de las empresas para su implantación, aplicación y desarrollo.

Será distribuido a cada uno de los centros de trabajo, y la dirección de cada centro será quien, apoyado por el agente de igualdad, deberá proceder a su implantación, y supervisar que no se producen problemas en la implantación en los centros, así como resolver todas aquellas dudas sobre su puesta inicial en funcionamiento, informando del estado de la implantación en las reuniones periódicas del comité de empresa.

El objetivo es que Plan de Igualdad general del Grupo sea implantado en cada empresa y si es necesario realizar alguna adaptación, según las necesidades y particularidades de cada empresa, será la Comisión de Igualdad la que debe determinar y concretar las medidas y acciones de mejora que mejor se adapten al mismo.

B) Composición y funcionamiento de la comisión.

Esta comisión se constituirá formalmente con la firma del Plan de Igualdad, y tendrá la misma composición que la mesa negociadora. Se realizarán reuniones ordinarias cada seis meses y se podrán realizar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes.

Los resultados de esas reuniones se concretarán en nuevas acciones de mejora, para su aplicación.

De cada reunión se levantará acta para su firma por todas las partes integrantes de la misma.



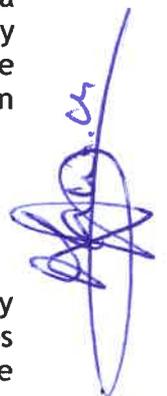
CCOO



10/10
CCOO



Rodriguez



	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 49 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

C) Procedimiento para la modificación y solventar discrepancias del Plan de Igualdad

Las medidas del presente plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento de la vigencia del mismo con el fin de añadir, modificar, aclarar, redefinir, complementar o eliminar las medidas que se contienen en el plan de igualdad, a los efectos de asegurar la consecución de los objetivos propuestos en el mismo, según se vayan evaluando la efectividad y resultados de estas medidas.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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.
- 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

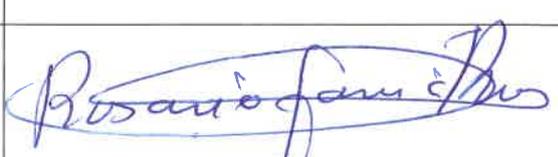
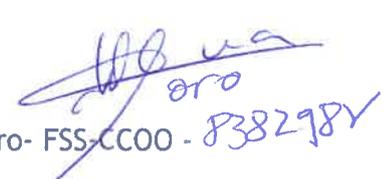
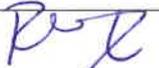
Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre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

Handwritten signature
oro
cco

Handwritten signature
cco

Handwritten signatures: [Signature], [Signature], [Signature], [Signature], [Signature]

12. APROBACION DEL PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO ORPEA

Firma representantes empresa	Firma representantes trabajadores/as
 Enrique Moreno 52379605-A	 Rosario Garcia -UGT Servicios Públicos
 Alberto Sanchez 23.29.429-Y	 Rosa Garcia-UGT Servicios Públicos 26739311-V
 Alba Torremocha 02721561U	 Eva Mª Morales-UGT Servicios Públicos 50.837.245-P
 Lourdes Hortelano 70080779-L	 Silvia Espinosa - FSS-CCOO - 33934253 F
 Juliana Lavin Delgado 02533949-Q	 Eva del Toro- FSS-CCOO - 838298V
 Raquel Ocaña Garcia 75017484U	 Maria Martinez Montalvez- FSS-CCOO - 70053910-Q

	PLAN DE IGUALDAD	Política RRHH Página 51 de 51
	GRUPO ORPEA IBÉRICA	FECHA: 01/09/2023

ANEXOS:

ANEXO I – FICHAS TECNICAS DE LAS SOCIEDADES INTEGRANTES DEL PLAN

ANEXO II.- ACTAS CONSTITUCION, NEGOCIACION Y FIRMA

ANEXO III.- DIAGNOSTICOS

ANEXO IV.- REGISTROS SALARIALES

ANEXO V.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ANEXO VI.- PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]