

I PLAN DE IGUALDAD ESTATAL

01/06/2022







Índice

1.	Intr	oduo	ción	4
	1.1.	Pre	sentación SANIVIDA	5
	1.2.	Mis	sión	5
	1.3.	Visi	ón	5
	1.4.	Val	ores	5
	1.5.	Est	ructura Organizativa	6
2.	Ma	rco le	egal	6
3.	Ám	bito	de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad	7
	3.1.	Ám	bito personal	7
	3.2.	Ám	bito territorial	7
	3.3.	Vig	encia	7
4.	Con	npro	miso de la Dirección	7
5.	Con	npos	ición y funcionamiento de la Comisión Negociadora	8
	5.1.	Fur	ciones y competencias de la Composición Negociadora	8
6.	Info	orme	Diagnóstico	9
	6.1.	Est	ructura Informe Diagnóstico	10
	6.2.	Dat	os cuantitativos	11
	6.2.	.1.	Estructura de la plantilla	11
	6.2.	.2.	Formación	22
	6.2.	.3.	Retribución	23
	6.2.	.4.	Corresponsabilidad de la vida personal y laboral	24
	6.3.	Cor	nclusiones	25
7.	Auc	ditorí	a Retributiva	26
	7.1.	Intr	oducción	26
	7.2.	Me	todología del diagnóstico de la situación retributiva	27
	7.3.	Pol	ítica Retributiva	28
	7.4.	Val	oración de puestos de trabajo	29
	7.4.	.1.	Factores de clasificación	29
	7.4.	.2.	Resultado Valoración de los puestos de trabajo	30
	7.5.	Reg	ristro Salarial	31
	7.5.	.1.	Grupos profesionales	35
	7.5.	.2.	Justificación brechas salariales	38
	7.6.	Pur	itos fuertes	42
	7.7.	Áre	as de mejora	42

	7.8.	Con	clusiones	42
8.	Obj	jetivo	s del Plan de Igualdad	43
	8.1.	Obj	etivos generales	43
	8.2.	Obj	etivos específicos	43
	8.2	.1.	Proceso de Selección y Contratación	43
	8.2	.2.	Clasificación profesional	43
	8.2	.3.	Formación	44
	8.2	.4.	Promoción Profesional	44
	8.2	.5.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	44
	8.2	.6.	Infrarrepresentación femenina	44
	8.2	.7.	Retribuciones	44
	8.2	.8.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	44
	8.2	.9.	Víctimas de violencia de género	44
	8.2	.10.	Comunicación, lenguaje inclusivo e imagen de empresa	44
	8.2	.11.	Salud Laboral	45
	8.3.	Me	didas	45
	8.3	.1.	Proceso de Selección y Contratación	45
	8.3	.2.	Clasificación Profesional	47
	8.3	.3.	Formación	48
	8.3	.4.	Promoción Profesional	50
	8.3	.5.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	50
	8.3	.6.	Infrarrepresentación Femenina	53
	8.3	.7.	Retribuciones	54
	8.3	.8.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	55
	8.3	.9.	Víctimas de Violencia de Género	55
	8.3	.10.	Comunicación, lenguaje inclusivo e imagen de empresa	59
	8.3	.11.	Salud Laboral	61
	8.4.	Cale	endario de actuaciones	62
9.	Seg		ento y Evaluación del Plan de Igualdad	
	9.1.		nisión Seguimiento	
	9.1		Funciones Comisión Seguimiento	
	9.1		Modificación y Procedimiento para solventar discrepancias del Plan de Igualdad	

1. Introducción

A lo largo de nuestra historia, se ha tratado de explicar y justificar el modo en que las mujeres y los hombres se relacionan en nuestra sociedad, aludiendo a las "diferencias naturales" que existen entre unas y otros.

Mujeres y hombre son diferentes biológicamente, sin embargo, estas diferencias orgánicas no justifican el extendido trato desigual entre los sexos, producto de la construcción social de valores y roles, denominada socialización de género, construida en base a los símbolos e identidad sociocultural que se asigna a cada sexo.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

A pesar de que están sucediendo cambios importantes respecto a los nuevos roles y actitudes de hombres y de mujeres, los estereotipos perviven. La pretendida superioridad de un género sobre otro no se sustenta hoy en día, aunque aún nos encontramos con la convivencia de un modelo androcéntrico que sigue jerarquizando los valores, concediendo al género masculino superioridad o supremacía sobre el femenino.

SANIVIDA elabora su I Plan de Igualdad Estatal de manera conjunta con la RLPT, UGT y CCOO, sustentándose en el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla nuestra actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta:

"La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Asegurando un correcto abordaje diseñamos e implementamos un Plan de Igualdad Estatal integrado por diversas medidas y estrategias que suponen mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres de nuestra organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Nombre	C.I.F	Representante Dirección		Teléfono
SANIVIDA, S.L.	B-83649632	Juan Herranz Rubio	C/ Embajadores, 187 – 1º Planta – 28045 Madrid	900 293 186

1.1. Presentación SANIVIDA

SANIVIDA es una compañía proactiva e innovadora, con una experiencia de 20 años en el sector sociosanitario.

SANIVIDA es una de las principales empresas del sector, que ofrece una plataforma integral de servicios desde un marco de atención profesional e individualizada. La responsabilidad de SANIVIDA en el desarrollo de su actividad, parte del reconocimiento del valor y singularidad de la Persona. Es por ello, que SANIVIDA focaliza como ejes centrales a la PERSONA, FAMILIA Y PROFESIONALES, integrando como ejes transversales el sistema organizativo y la labor profesional.

El objetivo de SANIVIDA es ofrecer la mejor Calidad de Vida desde un marco de atención individual y personalizada, respetando la dignidad y derechos individuales de cada Persona, asegurando que pueda seguir viviendo según decisiones, preferencias y deseos.

1.2. Misión

Mejorar la Calidad de Vida de la Persona y su Familia teniendo como referencia los principios éticos universales de DIGNIDAD, RESPETO e IGUALDAD

1.3. Visión

Ser un referente en el sector sociosanitario por la calidad, innovación, excelencia y trato humano en los servicios que presta a las Personas y a sus Familias.

1.4. Valores

S: seguridad

A: autonomía

N: naturalidad

I: independencia

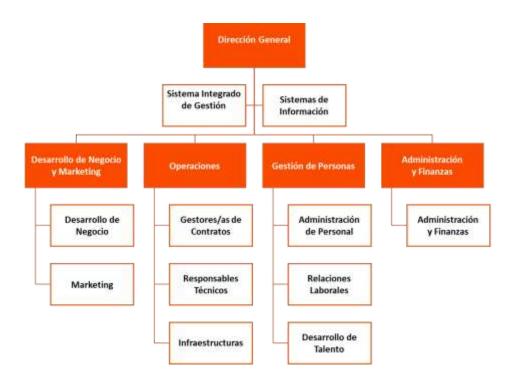
V: valor humano

I: innovación

D: dignidad

A: autodeterminación

1.5. Estructura Organizativa



2. Marco legal

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales, debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la Empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución del 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Este marco se completa con el desarrollo y aprobación de la siguiente normativa:

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece en su artículo 4.2 c) que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a la empresa a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de 50 o más

trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género cuyo objetivo consiste en dar un tratamiento integral al problema del maltrato familiar, y en concreto enfocado a la violencia contra la mujer, no sólo en las medidas estrictamente penales, sino también de sensibilización, prevención y detección, asistencia social y jurídica, tutela institucional y judicial, psicológicos, y económicos.

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, que introduce importantes novedades como la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor, llegando en el 2021 a la equiparación con el permiso de la progenitora, o la solicitud de la distribución de la jornada de trabajo por cuidado de hijos o el aumento del permiso por adopción, entre otros.

El Real Decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad y su registro, modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Este surge para cumplir el mandato de registro y desarrollar su procedimiento, estableciendo la inscripción obligatoria, sean los planes de carácter voluntario o no; además de establecer el contenido mínimo del mismo para su adecuación e impacto.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, sigue la misma línea e introduce la auditoría retributiva como pieza esencial del diagnóstico del plan de igualdad, definiendo los elementos a contener, así como el registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras y/o la representación legal en aras de garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales sexistas.

3. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad

3.1. Ámbito personal

El I Plan de Igualdad Estatal será de aplicación a toda la plantilla de SANIVIDA, incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su función, así como de la relación contractual que tengan.

3.2. Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad es de aplicación nacional debido a que SANIIVIDA dispone de centros de trabajo en varias provincias del territorio español.

3.3. Vigencia

El contenido de este plan tiene una vigencia de 4 años entrando en vigor a partir de la fecha de firma del presente documento.

Durante su vigencia se realizará seguimiento, evaluación, vigilancia y revisión, a través de la Comisión de Seguimiento.

4. Compromiso de la Dirección

En SANIVIDA, somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección de la empresa asume el compromiso para la elaboración, trabajando conjuntamente con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, del "Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" en el seno de nuestra organización, siguiendo

las directrices que marca la legislación en la materia a través del principio de igualdad de trato y de oportunidades en base a la Ley Orgánica 3/2007 y su último 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.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo y que aportará múltiples beneficios a nuestra empresa.

Con fecha 06 de julio de 2021, quedó constituida la Comisión Negociadora de Igualdad que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de oportunidades en SANIVIDA y negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad Estatal para la empresa.

Para que el proyecto sea todo un éxito, se necesita la colaboración y apoyo de todas las personas trabajadoras que forman SANIVIDA.

Durante todo el proceso se informa de las acciones que se realizarán y, en caso de que fuese necesario, se pedirá la colaboración de los trabajadores y los trabajadores para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto de implantación en nuestra empresa de cara a evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades.

5. Composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad Estatal de SANIVIDA se constituyó el 6 de julio de 2021.

La Comisión Negociadora estará encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre personas trabajadoras en la propia empresa en virtud y en función de lo que expresa la normativa vigente o cuantas otras se pongan en funcionamiento.

La Comisión Negociadora constituida en SANVIDA no es una comisión paritaria debido a que la composición de la parte social es mayor que la composición de la parte empresarial. Por este motivo, se acuerda por ambas partes, que el voto del conjunto de la parte social tenga el mismo valor que el de la parte empresarial independientemente del número de personas que forman cada una de las partes.

5.1. Funciones y competencias de la Composición Negociadora

El reglamento establece las funciones y competencias de la Comisión Negociadora:

- 1. Sin menoscabo de las competencias y funciones que vienen definidas en el propio RD 901/2020, la comisión negociadora tendrá competencias tales como:
 - a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
 - b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
 - c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
 - d. Impulso de la implantación y difusión del plan de igualdad en la empresa.
 - e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas

- f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g. Garantizar la formación de las personas que componen la CNPI
- 2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla

Las personas que integran la Comisión Negociadora por cada una de las partes son:

Parte empresarial	Parte social			
María Gómez-Limón Carranza - Subdirectora	Luisa Sanz Cabezas – RLT CCOO			
Mara Herranz Carpio - Jefa	Begoña Rodriguez – RLT CCOO			
Lucia Muro Abad - Gestora	Natalia Galan – RLPT CCOO			
	Silvia Espinosa López – RLPT CCOO			
	Mercedes Ejido Rubio – Asesora CCOO			
	Mercedes Chiclana – RLT UGT			
	Rosario García Ramos – RLPT UGT			
	Trinidad Contento Guerrero - Asesora UGT			

6. Informe Diagnóstico

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El diagnóstico de situación, se ha realizado siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica y se modifica el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnostico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico ha permitido obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El diagnóstico realizado, se ha extendido a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.

El análisis también se extiende a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Para la elaboración del mismo, se ha procedido a realizar un análisis de los datos tanto cualitativa como cuantitativamente. Los datos analizados corresponden al período de julio del 2020 a 30 de junio de 2021.

Las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Con el análisis de toda la documentación se han perseguido los siguientes objetivos:

- Obtener una información pormenorizada de las características de SANIVIDA y de la plantilla existente además de obtener información sobre la gestión de los recursos humanos y conocer las opiniones y necesidades de las trabajadoras y trabajadores sobre la igualdad de oportunidades.
- Identificar la existencia de posibles desigualdades que dificulten la consecución de la igualdad en la empresa.
- Promover cambios en la gestión de forma que se optimicen los recursos humanos y el funcionamiento bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Servir de base para la elaboración del I Plan Estatal de Igualdad.

6.1. Estructura Informe Diagnóstico

La información recogida en este informe viene determinada por el análisis exhaustivo desagregado por sexos realizado a los siguientes aspectos:

- 1. Estructura de la plantilla: por sexo, distribución de servicios y sexo, distribución territorial y sexo, distribución de edad y sexo, distribución de antigüedad y sexo, distribución por tipo de contrato y sexo, distribución por tipo de contrato y sexo, distribución de jornada y sexo, por baja y sexo y por departamento / categoría y sexo.
- 2. Formación: distribución por nivel de estudios y sexo, tipos de formación y sexo
- 3. Retribución.
- 4. Corresponsabilidad de la vida personal y laboral: distribución por disfrute de permisos y sexos.
- 5. Selección.
- 6. Promoción.
- 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 8. Victimas violencia de género.
- 9. Lenguaje inclusivo.

6.2. Datos cuantitativos

6.2.1. Estructura de la plantilla

6.2.1.1. Por sexo



La plantilla total de SANIVIDA, es de 1464 personas, de las cuales un 95,22% son mujeres y un 4,78% hombre.

6.2.1.2. Distribución por servicios



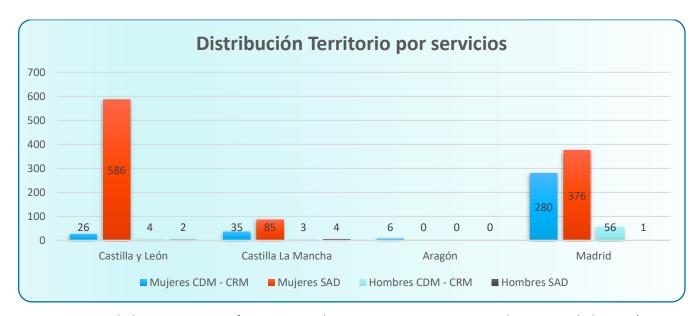


La feminización de la plantilla, se ve claramente destacado en el servicio de ayuda a domicilio, donde sólo un 1% de las personas que prestan el servicio son hombres, frente al 99% de mujeres, representado en el resto de servicios como centros de día, residencias...la mujer un porcentaje inferior, 85% y los hombres un 15%. Esta diferenciación, está relacionada con la existencia de servicios de centro de día y residencia, donde existen categorías profesionales menos feminizadas, como son los puestos de conducción, medicina y fisioterapia...etc.

6.2.1.3. Distribución territorial





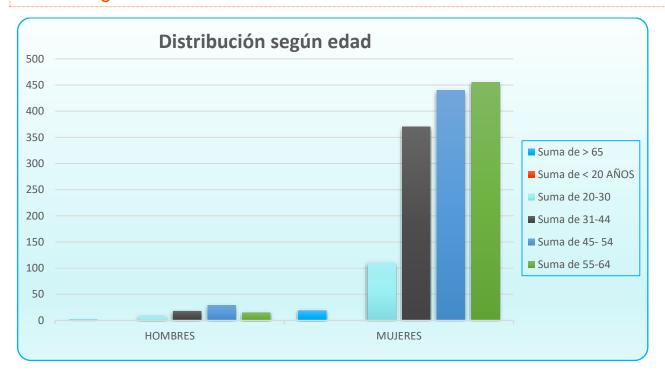


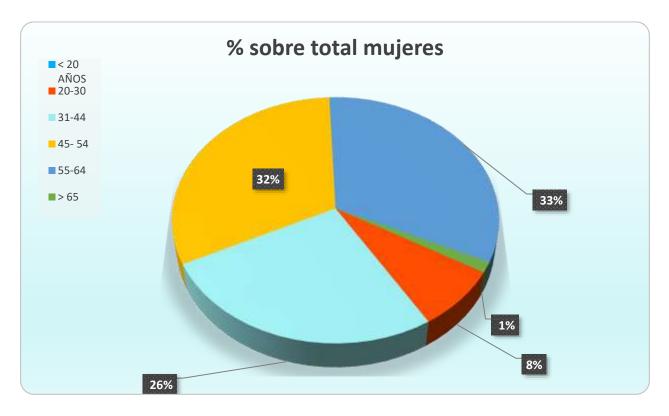
La mayor parte de las personas que forman parte de SANIVIDA se encuentran en las Comunidades Autónomas de Madrid y Castilla y León. Mientras que los hombres están en mayor porcentaje en la Comunidad de Madrid las mujeres se reparten iguales entre ambos territorios nacionales mencionados anteriormente.

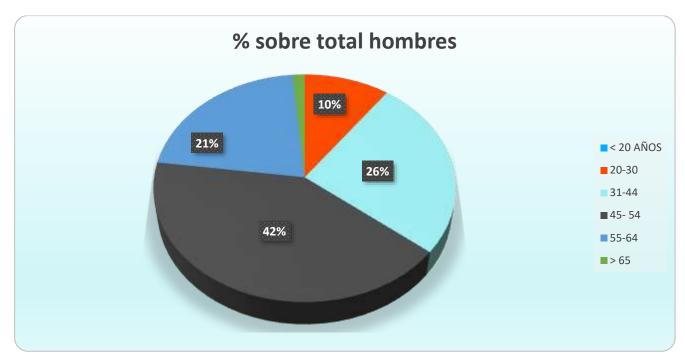
En la Comunidad Autónoma de Castilla y León se observa que el servicio de ayuda a domicilio representa más del 95% de la plantilla en ese territorio. Como se ha expuesto anteriormente este servicio se caracteriza por ser un sector altamente feminizado, donde sólo el 0,3% son hombres. Este porcentaje se incrementa hasta un 13% para el resto de servicios prestados por SANIVIDA al tratarse de centros de día y/o residencias donde se presta servicio de transporte (mayoritariamente masculinizado) o con perfiles más técnicos (fisioterapeuta, medico/a...), donde la presencia de los hombres es más equitativa.

En la Comunidad Autónoma de Madrid también se aprecia mayor presencia del servicio de ayuda a domicilio y por lo tanto mayor feminización. Además, en este caso hay que destacar que SANIVIDA cuenta con mayor número de centros de día, donde se prestan servicios de transporte que centros residenciales lo que explica el número de hombres de la tabla.

6.2.1.4. Según edad



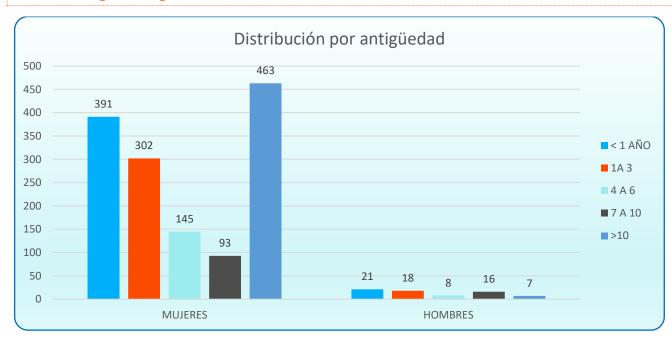




Los datos reflejan una plantilla madura. Los tramos de edad entre los 45 a 54 años y 55 a 64 años, superan tanto en hombres como en mujeres el 60% del total.

Para ambos géneros el tramo de 45 a 54 años es el de mayor porcentaje. En los datos de empleo generales, no suelen ser las personas mayores de 45 años las que tienen mayor actividad, siendo en la mayoría de las ocasiones las personas entre 35 a 44 quienes tienen mayor tasa de empleo.

6.2.1.5. Según antigüedad







En los últimos años SANIVIDA ha tenido un crecimiento exponencial triplicando el número total de su plantilla. En la mayoría de los casos esta plantilla ha sido subrogada de sus anteriores empresas respetando entre otros derechos, su antigüedad. La antigüedad media de la plantilla computando el total de años de prestación de servicio en las diferentes empresas alcanzan los 7 años.

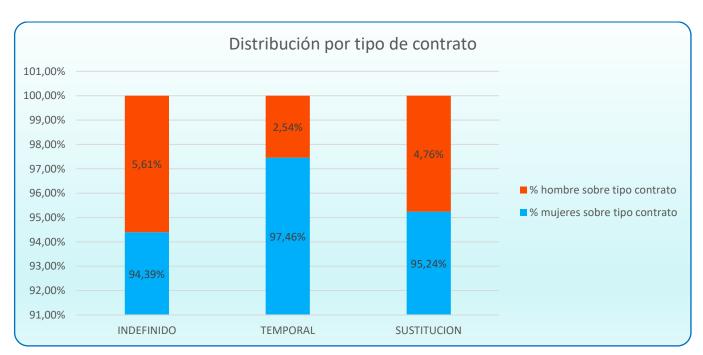
En la gráfica se ve reflejado los años que las personas subrogadas prestan su servicio en SANIVIDA.

Se comprueba que el 50% de la plantilla en SANIVIDA se encuentra entorno a los 3 años de antigüedad en la empresa. Casi el 25% de las mujeres llevan en la empresa más de 10 años frente a los 7 hombres que se encontrarían en las mismas circunstancias.

Los servicios subrogados por SANIVIDA son en su mayoría de atención al cuidado del mayor, servicio de ayuda a domicilio, centros de día para personas mayores, centros residenciales para personas mayores... cuya plantilla es mayoritariamente femenina.

6.2.1.6. Según tipo de contrato





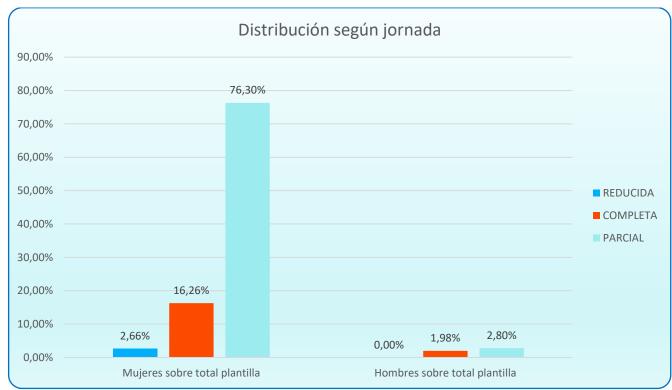
La modalidad más frecuente de contratación en SANIVIDA es el contrato indefinido representando el 65,78% del total de las contrataciones y los temporales el 34,79%.

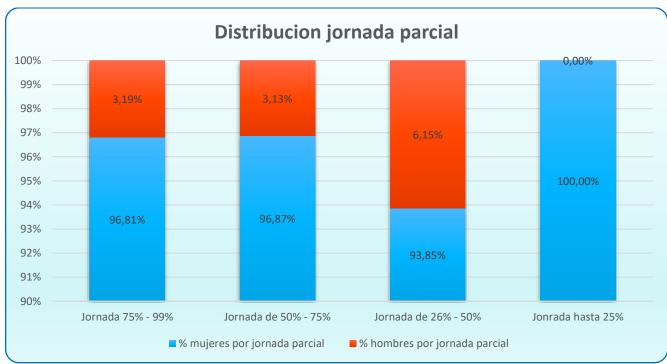
En mujeres el 65,21% de los contratos que se realizan son indefinidos mientras que en los hombres esta cifra es de 77,14%. Este dato muestra una situación de desequilibrio entre mujeres y hombres, contando las mujeres con contratos de menor estabilidad.

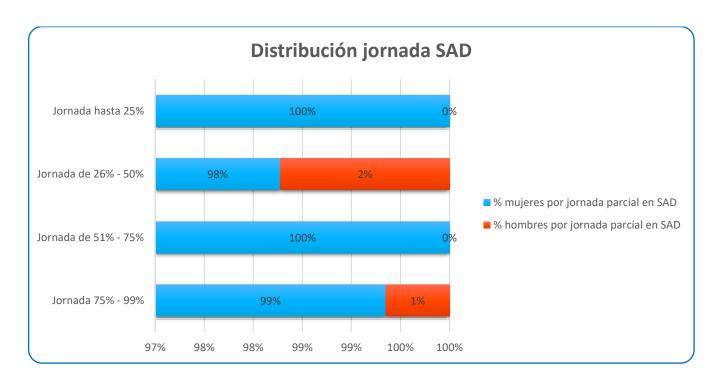
Los contratos por sustitución o interinidad suponen un 10% sobre los contratos temporales tanto de mujeres como de hombres, siendo este dato especialmente relevante, debido al alto índice de absentismo del año 2021. La gran mayoría de este tipo de contratos se realiza en mujeres, lo que explica en parte el dato reflejado anteriormente, donde las mujeres cuentan con un número mayor de contratos temporales, entre los cuales se

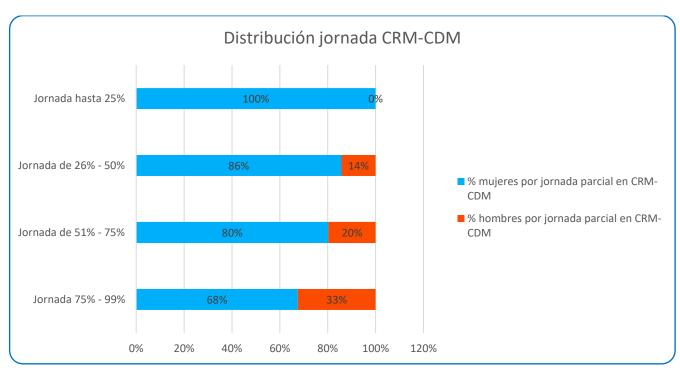
encuentran las personas con este tipo de contratos de sustitución, que se llevan a cabo para cubrir a trabajadores/as con derecho de reserva de su puesto de trabajo.

6.2.1.7. Según tipo de jornada





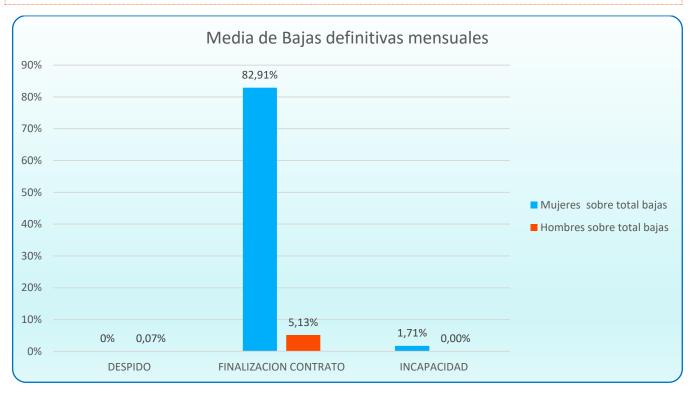




Los contratos de personal son en su mayoría (más del 79%) de jornada parcial. Esta parcialidad de los contratos está relacionada con el tipo del servicio al que están adscritos los profesionales y son prestados por la empresa. Más de un 60% del personal de la empresa, presta servicios en la ayuda a domicilio, donde por regla general y atendiendo al tipo de servicio que ofrecen las administraciones públicas, las jornadas del personal suelen ser parciales, ya que tienen un horario de atención a las personas usuarias muy delimitado debido al tipo de tareas que se deben llevar a cabo. Además, se debe tener en cuenta que más del 95% de los servicios que gestiona SANIVIDA, son contratos de titularidad pública, pero gestión privada, adjudicados a través de licitaciones públicas, donde se establece en los pliegos de condiciones, las especificaciones de cómo deben prestarse dichos servicios, en que horarios y con qué ratios de personal, lo que finalmente se plasma en las jornadas de los trabajadores/as.

La parcialidad en la contratación, es significativamente superior en las mujeres, representado el 96,46% del total de personas con jornadas parciales.

6.2.1.8. Por bajas de la empresa



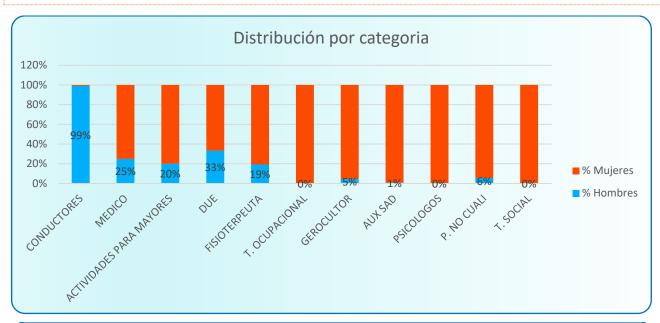
El motivo principal de la baja corresponde a la finalización del contrato que representa el 88,03% de las razones afectando al 94,17% de las mujeres y al 5,83% de los hombres. El motivo menos frecuente es el despido.

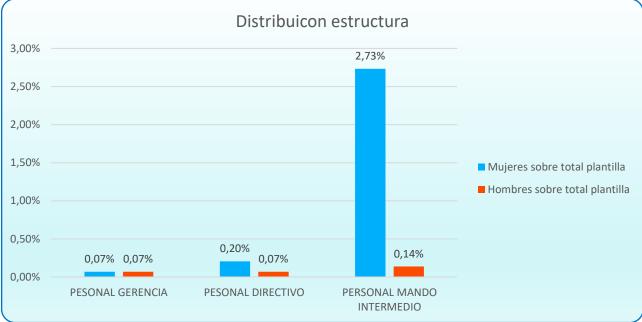
En el grupo de mujeres las razones de baja media han sido la finalización de contrato suponiendo el 82,91% del total de las bajas seguido del cese voluntario con un 8,5%.

En el grupo de los hombres las razones de baja media han sido la finalización de contrato con un 5,13% y las bajas voluntarias un 0,85%

Las bajas voluntarias en su mayoría, se producen en el servicio de ayuda a domicilio debido a una mejora laboral, encontrado otros empleos con jornadas más amplias o bien por el regreso a su país de origen.

6.2.1.9. Según departamento/categoría profesional





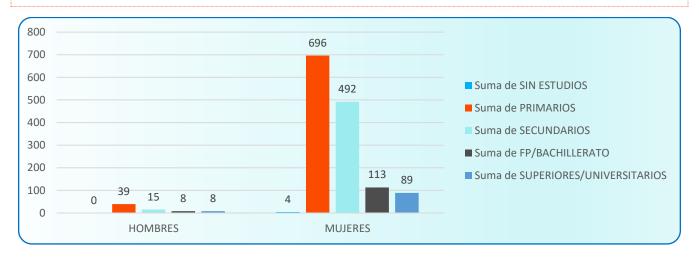
Los datos reflejan que existen categorías totalmente masculinizadas y otras feminizadas. Destacando las categorías relacionadas con el cuidado directo a la persona como gerocultores/as, auxiliares de ayuda a domicilio.... cuya representación femenina supone más de un 95% en la mayoría de los casos incluso llegando al 100% en algunas de ellas.

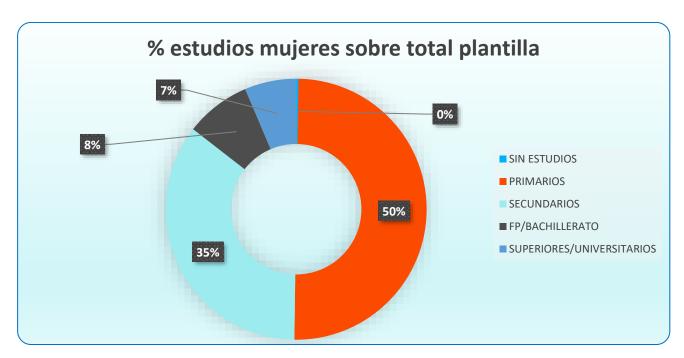
Por el contario, la categoría de conductor/a se encuentra prácticamente masculinizadas representando los hombres el 99% frente al 1% de mujeres.

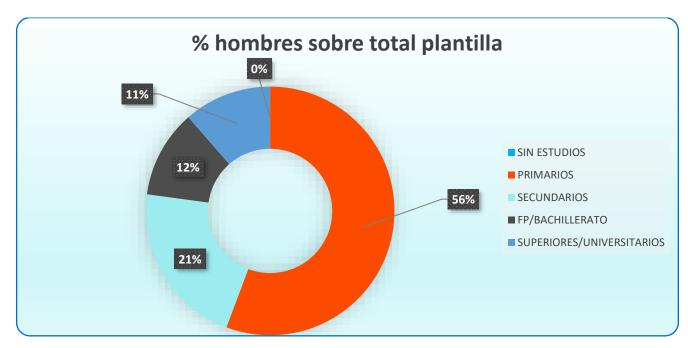
El personal directivo de la empresa al igual que los mandos intermedios están claramente feminizado. El 75% de los directores/as mujeres y el 25% de hombres y de los mandos intermedios el 95,23% son mujeres frente al 4,77% de hombres. La gerencia se encuentra representada al 50%, por 1 hombre y 1 mujer.

6.2.2. Formación

6.2.2.1. Nivel de estudios







Si atendemos al nivel de estudios de la plantilla de Sanivida se observa que casi el 50% de las mujeres poseen estudios primarios frente a más del 50% de los hombres. Respecto a los estudios superiores dentro del grupo de hombres hay más con este perfil (11%) que con los mismos parámetros en el grupo de las mujeres (6%)

6.2.3, Retribución

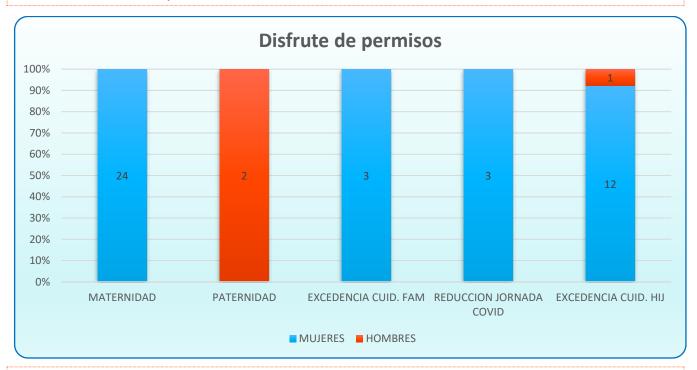


El 51.23% de la plantilla de SANIVIDA tiene un salario mensual bruto entre 1001 y 1500€. En este tramo se encuentra el 49.11% de las mujeres y el 2.12% de los hombres.

La política retributiva, es analizada más en profundidad en el punto 7, Auditoria retributiva, que recoge los datos del registro salarial y el documento de auditoria.

6.2.4. Corresponsabilidad de la vida personal y laboral

6.2.4.1. Disfrute de permisos



6.2.4.2. Tipo de reducción de jornada por servicios



Al analizar los permisos solicitados para conciliación de vida familiar, podemos observar, que en general no se han solicitado especialmente este tipo de permisos. Sin tener en cuenta los permisos por maternidad o paternidad, la mayoría de los permisos se han solicitado por cuidado de hijo menor, lo han solicitado las mujeres. Sólo un 1% de las personas trabajadoras han solicitado algún tipo de permiso frente al 95% de mujeres que lo solicitan.

El porcentaje de contratación parcial que existe en la empresa, que conlleva jornadas de trabajo inferiores y por tanto menor remuneración, conlleva que las personas trabajadoras ejerzan menos estos derechos.

6.3. Conclusiones

El sector servicios de atención a la dependencia es un sector vinculado al cuidado, donde sigue siendo mayoritaria la presencia de la mujer, esto se refleja en los datos aportados en el diagnóstico de SANIVIDA, con una proporción de mujeres significativamente superior a la de los hombres, representando las mujeres alrededor del 95% de la plantilla actual frente al 5% de hombres. Se consideran sectores feminizados aquellos donde el porcentaje de mujeres supera al porcentaje de hombres en el empleo total en un 15%, siendo éste porcentaje ampliamente superior en SANIVIDA.

El número mayoritario de mujeres en la plantilla, no asegura, que esté contemplada la perspectiva de género, ni siquiera que se haya logrado la igualdad, por ello, en SANIVIDA, hemos analizado profundamente diferentes indicadores cuantitativos y cualitativos, que nos permiten identificar las áreas que necesiten ser trabajadas y ser el punto de partida del Plan de Igualdad, cuyo objetivo final es eliminar posibles prácticas de discriminación; así como corregir la brecha salarial, en caso de que la hubiera.

De dicho análisis, se extraen las siguientes conclusiones:

- La plantilla de SANIVIDA, se encuentra distribuida por todo parte del territorio nacional, siendo la Comunidad de Madrid y Castilla y León, las zonas con mayor porcentaje de personas trabajadoras.
- SANIVIDA cuenta con una plantilla madura.
- La plantilla de SANIVIDA en su mayoría poseen un nivel de estudios primarios.
- La cartera de servicios de SANIVIDA está formada mayoritariamente por servicios públicos de gestión privada por lo que la antigüedad media de la empresa se ha visto incrementada debido a las sucesivas subrogaciones de los diferentes servicios en los últimos años, donde se conserva la fecha inicial de las empresas anteriores.
- El servicio de ayuda a domicilio público de gestión privada representa el mayor porcentaje dentro de la cartera de servicios de SANIVIDA frente al resto, es por ello que recoge el mayor número de personas trabajadoras.
- Las jornadas de trabajo parciales predominan, debido a que las condiciones de los servicios que se ofrecen desde las administraciones públicas vienen recogidas en los pliegos de condiciones, entre otras, horarios de atención, ratios de personal, que finalmente repercuten en la jornada de las personas trabajadoras.
- La modalidad más frecuente de contratación es indefinida, si bien se observa que las mujeres tienen un menor porcentaje de este contrato frente al hombre.
- En el servicio de transporte, donde se encuentra la categoría laboral conductor/a está claramente masculinizada.
- Leve brecha vertical al estar proporcionalmente con el global los hombres más representados en los cargos de responsabilidad y puestos técnicos, no siendo el caso de los mandos intermedios, claramente feminizados.
- Existencia de brecha digital debido al rango de edad de las personas trabajadoras.
- Los salarios son abonados según los convenios de aplicación, aumentando la capacidad de negociación según aumenta la responsabilidad de las personas.

 Las mujeres mayoritariamente son las que solicitan los permisos de conciliación de la vida familiar y laboral.

7. Auditoría Retributiva

7.1. Introducción

Para la realización del Registro Salarial y la Auditoría Retributiva se parte del principio de transparencia retributiva, recogido en el *artículo 3 del Real Decreto 602/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres,* que tiene por objeto obtener información suficiente y significativas sobre el valor que se atribuye a las retribuciones atribuidas a la plantilla de la empresa. Dentro de esa información se analiza si existe alguna discriminación tanto directa como indirecta en trabajos de igual valor que carezca de justificación objetiva.

Con arreglo a lo dispuesto en *los artículos 28.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva ente mujeres y hombres,* el concepto de "trabajo de igual valor" supone que un trabajo tendrá el mismo valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o las tareas que implica, las condiciones educativas, las profesionales o las formativas exigidas sean equivalentes.

Para obtener el análisis mencionado, se emplean las siguientes herramientas: el Registro Salarial, la Auditoría Retributiva, la valoración de puestos de trabajo utilizando como base la clasificación profesional en la empresa y los convenios colectivos de aplicación.

Como consecuencia de todo lo enunciado, el Registro Salarial y la Auditoría Retributiva atienden a lo dispuesto en la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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.
- Convenio Colectivo del servicio de ayuda a domicilio de la Comunidad de Madrid.
- VII Convenio Colectivo Estatal de servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
- Il Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural.
- Convenio Colectivo de atención sociosanitaria para la Provincia de Ciudad Real.
- III Convenio Colectivo de ayuda a domicilio para Castilla y León.
- Convenio Colectivo Estatal del Sector de Acción e Intervención Social.
- Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias.

• Convenio Colectivo del sector Servicio de Ayuda a Domicilio de Zaragoza.

Con carácter general, se considera a todo el personal que haya estado trabajando para la empresa en cualquier momento durante el año 2021.

7.2. Metodología del diagnóstico de la situación retributiva

Para la realización de la Auditoría Retributiva se ha analizado toda la información recogida, tanto cualitativa como cuantitativamente.

Los datos analizados son los siguientes:

- ✓ Organigrama
- ✓ Plantilla
- ✓ Denominaciones de las clasificaciones profesionales
- ✓ Descripción de los puestos de trabajo
- ✓ Sistema retributivo
- ✓ Salario base
- ✓ Complementos salariales
- ✓ Percepciones salariales
- ✓ Beneficios sociales
- ✓ Horas extraordinarias
- ✓ Tipo de relación contractual
- ✓ Jornada laboral. Reducciones. Permisos
- ✓ Desarrollo profesional
- ✓ Promociones profesionales
- ✓ Nivel de estudios
- ✓ Nº de hijas e hijos
- ✓ Antigüedad
- ✓ Registro salarial.

Todos estos datos se han analizado siguiendo el método establecido por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social y puesta a disposición por el Instituto de las Mujeres.

Para el análisis cuantitativo, se ha recogido toda la información de las políticas de actuación establecidas por SANIVIDA:

- Política de Selección y Contratación
- Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.
- Sistema Evaluación desempeño

- Sistema de promoción interna y desarrollo profesional.
- Política retributiva, beneficios sociales.
- Políticas de conciliación.

Además, se ha tenido en cuenta lo estipulado en los diferentes convenios colectivos que rigen en SANIVIDA:

- Convenio Colectivo del servicio de ayuda a domicilio de la Comunidad de Madrid.
- VII Convenio Colectivo Estatal de servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
- II Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural.
- Convenio Colectivo de atención sociosanitaria para la Provincia de Ciudad Real.
- III Convenio Colectivo de ayuda a domicilio para Castilla y León.
- Convenio Colectivo Estatal del Sector de Acción e Intervención Social.
- Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias.
- Convenio Colectivo del sector Servicio de Ayuda a Domicilio de Zaragoza.

7.3. Política Retributiva

SANIVIDA retribuye a los trabajadores y trabajadoras con un "salario fijo" conforme al servicio y el grupo profesional al que pertenece cada persona, determinado por las tablas salariales contempladas en cada uno de los convenios que rigen la empresa.

Los complementos salariales recogidos en el registro retributivo son:

- Salario
 - Salario base
- Complementos salariales
 - o Complementos regulados por convenio
 - Complementos voluntarios
 - o Complementos de resultados
- Complementos extrasalariales
 - Prestaciones pago delegado
 - Gastos por desplazamiento

Dentro de los complementos y percepciones por convenio, entre otras, se distinguen:

- Complemento de Antigüedad: complemento que se percibe cada cierto año de servicio prestado en la empresa
- Complemento Plus Nocturnidad: complemento específico de las personas trabajadoras que prestan servicios en horario nocturno

- Complemento Fines de Semana: complemento específico de las personas trabajadoras que prestan servicio los días festivos.
- Complemento responsabilidad: complemento específico de las personas que asumen funciones de mayor responsabilidad a las de su categoría profesional.

7.4. Valoración de puestos de trabajo

Se consideran trabajos de igual valor aquellos que cumplen con los siguientes requisitos:

- Conocimientos y capacidades.
- Esfuerzo (físico, mental y emocional).
- Responsabilidades.
- Condiciones de trabajo (condiciones físicas y ambientales, peligros, etc...).

7.4.1. Factores de clasificación

Se ha procedido a realizar una valoración de los puestos, con el objetivo de valorar el sistema retributivo, así como los mecanismos de promoción interna.

Factor	Código competencia	Descripción competencia
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	CONOCIMIENTOS	Conocimientos Informáticos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	CREATIVIDAD	Creatividad
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	EXPERIENCIA	Experiencia
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	FORMACION	Formación académica
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	HABILIADES-DEST	Habilidades manuales – destreza
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	HABILIDADES	Destreza en el manejo de equipos y maquinaria
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	HABILIDADES-PRC	Habilidades- Precisión
B. RESPONSABILIDAD	ORGANIZACION T	Organización del Trabajo
B. RESPONSABILIDAD	SUPERVISION	Supervisión
C. ESFUERZO	CONCENTRACION	Concentración
C. ESFUERZO	ESFUERZO EMOC	Esfuerzo Emocional
C. ESFUERZO	PANTALLAS VIS	Pantallas Visualización
C. ESFUERZO	POSTURA	Postura
D. CONDICIONES DE TRABAJO	FINES DE SEMANA	Fines de semana
D. CONDICIONES DE TRABAJO	VIAJES	Viajes

7.4.2. Resultado Valoración de los puestos de trabajo

Puesto Trabajo	Puntuación Puesto Trabajo
PERSONAL DIRECCIÓN	343
PERSONAL COORDINACION	308,25
DUE	281,5
FISIOTERAPEUTA	247,25
TERAPEUTA OCUPACIONAL	242
PERSONAL MEDICO	242,75
TRABAJDOR/A SOCIAL	239,25
PSICOLOGO/A	238,25
GOBERNANTE/A	219,5
GEROCULTOR/A	214,5
AUXILIAR SERVICIO AYUDA DOMICILIO	207,75
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	205,75
PERSONAL COCINA	198,5
MONITOR/A OCIO	164,5
CONDUCTOR/A	158,25
AYUDANTE COORDINACIÓN SAD	147,75
OFICIAL ADMINISTRATIVO	144,75
EXPERTO/A TALLER	140
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	138
PERSONAL LIMPIEZA	136,25
AUXILIAR RUTA	119,25
PERSONAL RECEPCIÓN	115

7.5. Registro Salarial

El registro retributivo responde a lo recogido en el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexo, de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional.

A efectos de la realización del Registro Retributivo, es considerado únicamente el personal con contrato de trabajo de empresa. Por tanto, no se considera:

- a) Socios/as trabajadores/as en Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- b) Trabajadores/as Autónomos Económicamente dependientes.
- c) Becarias o becarios.

Con el objetivo de obtener importes comparables, se reflejarán algunos importes normalizados y anualizados.

- Anualizar: se elevan las remuneraciones de las personas trabajadoras que no han estado todo el año en alta en la empresa.
- Normalizar: se elevan las remuneraciones de las personas trabajadoras con jornada parcial a jornada completa para equipararlas al resto de las plantillas

Código Convenio	Grupo Profesional	Brecha Salario	Brecha Compl Convenio Acuerdo	Brecha Compl Voluntarios	Brecha Comp Resultados	Brecha Comp Gastos Trabajo	Brecha Total Complementos	Brecha Prestacio nes	Brecha Indemnizac iones	Brecha Total General
Acción e	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Intervención Social	2	0,56	4,99	0,00	-67,61	0,00	4,47	0,00	0,00	1,19
Ocio	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Educativo y Animación	2	-0,06	0,51	0,00	0,00	0,00	0,38	0,00	0,00	-0,03
Sociocultural	3	76,50	76,60	100,00	0,00	0,00	90,97	0,00	0,00	80,87
	4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	5	-26,43	-26,63	0,00	24,62	0,00	-23,26	0,00	0,00	-25,95

	6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	7	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SAD - Comunidad	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Madrid	3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	4	3,44	-48,88	0,00	-7,39	0,00	-41,37	0,00	0,00	-7,61
	5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Estatal	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Atención Personas	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dependientes	3	1,41	-14,10	100,00	0,00	0,00	-11,80	0,00	0,00	-0,35
	4	-0,14	1,19	0,00	-103,93	0,00	-23,71	0,00	0,00	-4,36
	5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	8	-2,27	3,29	-4,80	71,08	0,00	6,11	0,00	0,00	-1,98
	9	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00
	10	-50,25	-38,37	0,00	89,78	0,00	-14,81	0,00	0,00	-42,72
SAD - Castilla	2	-12,86	-51,52	0,00	28,17	39,69	-29,89	0,00	0,00	-17,95
y León	3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	4	2,10	-26,17	0,00	-40,13	7,64	1,63	0,00	0,00	1,25
	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

SAD - Provincia de	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ciudad Real	4	2,91	9,73	0,00	-71,28	0,00	8,57	0,00	0,00	4,08
Estatal	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Atención Personas	2	0,10	-3,41	-9,54	-488,31	0,00	-27,90	0,00	0,00	-1,17
Dependientes	3	1,47	22,53	22,86	-106,57	100,00	21,67	0,00	0,00	8,26
	4	-0,11	-63,05	-34,56	-66,99	0,00	-55,21	0,00	0,00	-4,77
	5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	-53,31
	6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	7	0,01	-4.594,55	0,00	-2.732,25	0,00	-4.260,64	0,00	0,00	-7,19
	8	1,85	-64,02	-766,06	-8,18	0,00	-63,98	0,00	0,00	-3,73
	9	-1,11	-470,22	0,00	-33,99	0,00	-386,84	0,00	0,00	-14,32
	10	0,81	-55,33	0,00	-36,69	0,00	-57,10	100,00	0,00	-1,66
SAD -	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Comunidad Madrid	4	3,57	-12,49	0,00	87,58	0,00	-1,96	0,00	0,00	0,51
	6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SAD -	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Principado de Asturias	4	2,24	-108,82	0,00	-100,14	-477,58	-108,71	0,00	0,00	-23,15
	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

SAD -	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Provincia de Zaragoza	4	0,40	-9,81	0,00	12,54	0,00	-8,10	0,00	0,00	-2,78



7.5.1. Grupos profesionales

Nο						
Conv	Convenio	Grupo	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4
enio						
8	Acción e Intervención Social	1	Coordinador	Titulado		
8	Acción e Intervención Social	2	A. Sociocultural	Monitor		
9	Ocio Educativo y Animación Sociocultural	1	Tec. Especialista			
9	Ocio Educativo y Animación Sociocultural	2	A. Sociocultural			
9	Ocio Educativo y Animación Sociocultural	3	Experto Taller			
9	Ocio Educativo y Animación Sociocultural	4	Coordi. Activida			
9	Ocio Educativo y Animación Sociocultural	5	Monitor Ocio			
9	Ocio Educativo y Animación Sociocultural	6	Aux. Admin			
9	Ocio Educativo y Animación Sociocultural	7	Limpiador/a			
11	SAD - Comunidad Madrid	1	Responsable de coordinación			
11	SAD - Comunidad Madrid	2	Coordinación			
11	SAD - Comunidad Madrid	3	Ayudante coordinación			
11	SAD - Comunidad Madrid	4	Auxiliar SAD			
11	SAD - Comunidad Madrid	5	Ofi. Adm			
14	Estatal Atención Personas Dependientes	1	Administrador/a	Gerente	Director/a	
14	Estatal Atención Personas Dependientes	2	Medico	T. Superior		
14	Estatal Atención Personas Dependientes	3	Supervisor	DUE		
14	Estatal Atención Personas Dependientes	4	T. Social	Fisioterapeuta	T. Ocupacional	
14	Estatal Atención Personas Dependientes	5	T. Medio			
14	Estatal Atención Personas Dependientes	6	Gobernante			
14	Estatal Atención Personas Dependientes	7	TASOC	Oficial mantenimiento	Oficial Administrati vo	



14	Estatal Atención Personas Dependientes	8	Conductor/a	Gerocultor/a	Cocinero/a	
14	Estatal Atención Personas Dependientes	9	Recepcionista	Auxiliar Mantenimiento	Auxiliar Administrati vo	
14	Estatal Atención Personas Dependientes	10	Limpiador/a	Pinche cocina	Ayudante Oficios varios	Personal no cualificado
16	SAD - Castilla y León	1	Responsable de coordinación			
16	SAD - Castilla y León	2	Coordinación			
16	SAD - Castilla y León	3	Ayudante coordinacion			
16	SAD - Castilla y León	4	Auxiliar SAD	Aux. Admin		
17	SAD - Provincia de Ciudad Real	1	Tit. Medio			
17	SAD - Provincia de Ciudad Real	2	Coordinación			
17	SAD - Provincia de Ciudad Real	3	Ayudante coordinacion			
17	SAD - Provincia de Ciudad Real	4	Auxiliar SAD			
21	Estatal Atención Personas Dependientes	1	Administrador/a	Gerente	Director/a	
21	Estatal Atención Personas Dependientes	2	Medico	T. Superior		
21	Estatal Atención Personas Dependientes	3	Supervisor	DUE		
21	Estatal Atención Personas Dependientes	4	T. Social	Fisioterapeuta	T. Ocupacional	
21	Estatal Atención Personas Dependientes	5	T. Medio			
21	Estatal Atención Personas Dependientes	6	Gobernante			
21	Estatal Atención Personas Dependientes	7	TASOC	Oficial mantenimiento	Oficial Administrati vo	
21	Estatal Atención Personas Dependientes	8	Conductor/a	Gerocultor/a	Cocinero/a	
21	Estatal Atención Personas Dependientes	9	Recepcionista	Auxiliar Mantenimiento	Auxiliar Administra.	
21	Estatal Atención Personas Dependientes	10	Limpiador/a	Pinche cocina	Ayudante Oficios varios	Personal no cualificado
22	SAD - Comunidad Madrid	1	Responsable de coordinación			
22	SAD - Comunidad Madrid	2	Coordinación			
22	SAD - Comunidad Madrid	3	Ayudante coordinación			



22	SAD - Comunidad Madrid	4	Auxiliar SAD		
22	SAD - Comunidad Madrid	5	Ofi. Adm		
22	SAD - Comunidad Madrid	6	Aux. Admin		
24	SAD - Principado de Asturias	1	Responsable de coordinación		
24	SAD - Principado de Asturias	2	Coordinación		
24	SAD - Principado de Asturias	3	Ayudante coordinación		
24	SAD - Principado de Asturias	4	Auxiliar SAD		
25	SAD - Provincia de Zaragoza	1	Coordinación General		
25	SAD - Provincia de Zaragoza	2	Coordinación		
25	SAD - Provincia de Zaragoza	3	Ayudante coordinación		
25	SAD - Provincia de Zaragoza	4	Auxiliar SAD		



7.5.2. Justificación brechas salariales

Para el cálculo de la brecha el resultado es la aplicación de la fórmula ((Promedio Salario hombre - Promedio Salario Mujer) / Promedio Salario hombre) *100 El resultado de la brecha:

- En negativo: promedio remuneración mujer es superior al promedio remuneración hombre.
- En positivo: promedio remuneración hombre es superior al promedio remuneración mujer.
- 100% no existe promedio remuneración mujer para comparar.

Cuando el resultado de la formula sea superior al 25% (o inferior a -25%) hay que incluir justificación que indique que la diferencia del salario o de los complementos, ya sean salariales o extrasalariales, responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, tal y como indica el artículo 28.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Concepto	Grupo Profesional	Brecha	Justificación
Salario Base	Experto/a Taller Monitores/as Ocio	Hombres Mujeres	Durante el año 2021, SANIVIDA, gestionó, tres servicios de dinamización en centros de mayores, que se regían por el convenio de Ocio Educativo y Animación Sociocultural. De estos tres servicios la mayor parte de profesionales del grupo Expertos de Taller son mujeres que prestan sus servicios en uno de los tres, el cual, debido a la crisis sanitaria no reinicio su actividad, encontrándose sus profesionales en situación de ERTE. En el grupo profesional Monitor/a de Ocio solo 1 hombre pertenecía al servicio suspendido, siendo mujeres las adscritas a los servicios activos. Para ambos grupos profesionales en los 2 servicios activos, los trabajadores/as continuaron prestando sus servicios con total normalidad, siendo SANIVIDA la responsable del abono de sus salarios y no el servicio público de empleo.
	P. Limpieza, personal no cualificado	Mujeres	De los 3 hombres existentes en este grupo profesional del Convenio Colectivo Estatal de servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, 1 de ellos se



			encuentra todo el periodo de incapacidad temporal, por lo que percibe un salario inferior, al no estar en este convenio la baja por enfermedad complementada durante la gran parte de la misma.
Complemento Convenio	Experto/a Taller Monitores/as Ocio	Hombres Mujeres	Durante el año 2021, SANIVIDA, gestionó, tres servicios de dinamización en centros de mayores, que se regían por el convenio de Ocio Educativo y Animación Sociocultural. De estos tres servicios la mayor parte de profesionales del grupo Expertos de Taller son mujeres que prestan sus servicios en uno de los tres, el cual, debido a la crisis sanitaria no reinicio su actividad, encontrándose sus profesionales en situación de ERTE. En el grupo profesional Monitor/a de Ocio solo 1 hombre pertenecía al servicio suspendido, siendo mujeres las adscritas a los servicios activos. Para ambos grupos profesionales en los 2 servicios activos, los trabajadores/as continuaron prestando sus servicios con total normalidad, siendo SANIVIDA la responsable del abono de sus salarios y no el servicio público de empleo.
	Auxiliar Ayuda a Domicilio	Mujeres	En el convenio de Ayuda a Domicilio de Madrid por cada trienio en activo se percibe el complemento Antigüedad. Las mujeres, de este grupo, tienen más años en activo que los hombres.
	T. Ocupacional, Fisioterapeuta, T. Social, P. Limpieza, personal no cualificado, TASOC, recepción, auxiliar administrativo/a	Mujeres	En el convenio de colectivo de Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal por cada trienio en activo se percibe el complemento Antigüedad y aquellas personas que prestan sus servicios por las noches y festivos perciben complemento de nocturnidad y festivos respectivamente. Se observa que las mujeres con categoría de personal no cualificado, T. Ocupacional, Fisioterapeuta, T. Social, TASOC, recepción, auxiliar administrativo/a y personal de limpieza cuentan con mayor antigüedad frente a los hombres.
	Gerocultor/a	Mujeres	Para la categoría gerocultor/a, ocupada principalmente por mujeres en centros residenciales, se abonan complemento de nocturnidad y festivos.



Cantranna	an ias Parsnnas		
	P. Coordinación Auxiliar Ayuda a Domicilio	Mujeres Mujeres	En el convenio de colectivo de Ayuda a Domicilio de Castilla y León por cada trienio en activo se percibe el complemento Antigüedad. Para los grupos profesionales, personal de coordinación y auxiliar de ayuda a domicilio, las mujeres tienen más años en activo que los hombres.
	Auxiliar Ayuda a Domicilio	Mujeres	En el convenio de colectivo de Ayuda a domicilio Principado de Asturias se contemplan los conceptos plus de festivos para aquellas personas que trabajen en domingo o festivo. Las 2 personas hombres que estuvieron en este grupo profesional de forma temporal no realizaron su jornada en domingo.
Complemento Voluntario	T. Ocupacional, Fisioterapeuta y T. Social	Mujeres Mujeres	En el convenio colectivo Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal se encuentra la categoría gerocultor/a y técnicos/as, que perciben un complemento voluntario por desempeñar funciones superiores a su categoría profesional y que no vienen recogidas en el convenio, como las funciones de coordinación o jefes/as de auxiliares en los centros de día y/o residencias. En algunos casos se tratan de personas subrogadas que venían con esa condición de la anterior empresa gestora del servicio, desconociendo SANIVIDA, el motivo de dicho abono.
	Expertos/as de Taller	Hombres	En el servicio taller de informática perteneciente al convenio Ocio Educativo y Animación Sociocultural las dos personas existentes, hombres, perciben un complemento voluntario debido a la localización de los servicios y las escasas horas de contrato.
Complemento Resultado	Monitor/a Ocio, conductor, personal de limpieza, personal de coordinación Fisioterapeuta, auxiliar de ayuda a domicilio, psicóloga, medica, DUE, T.	Hombres Mujer	En este apartado se incluye el importe de días de vacaciones generados que deben ser liquidados a la persona al finalizar la relación laboral y que no han sido posibles disfrutar debido a diversos motivos, como el paso a situación de incapacidad,etc. Responde a cuestiones no relacionadas con el sexo sino que depende de los días generados y disfrutados de cada persona.



	Ocupacional, Fisioterapeuta y T. Social, TASOC, recepción, auxiliar administrativo/a, p. limpieza		
Complemento gastos trabajo	P. coordinación	Hombre	En el convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de Castilla y León, es necesario el desplazamiento en vehículo propio para realizar determinadas tareas de coordinación. Todas las personas de los equipos que realizan desplazamientos en sus vehículos, perciben dicho concepto, pero no en igual cuantía, dado que ello depende de la distancia que deban recorrer, siendo en este caso un hombre, el que mayor número de kilómetros ha debido realizar para llevar a cabo su trabajo.
	Auxiliar de ayuda a domicilio	Mujer	En el convenio de colectivo de Ayuda a domicilio Principado de Asturias, es necesario el desplazamiento en vehículo propio para realizar determinadas tareas. Los hombres, auxiliares de ayuda a domicilio, que prestaron sus servicios de forma temporal no realizaron desplazamiento con su propio vehículo, por el contrario, en el grupo de las mujeres.



7.6. Puntos fuertes

Una vez realizado análisis de los datos se obtiene:

- Se han valorado los puestos de trabajo y aquellos con mayor puntuación coinciden con salarios mayores en cada uno de los convenios colectivos de aplicación en SANIVIDA.
- Se han analizado todos los convenios de aplicación en la empresa, sin encontrar importantes sesgos de género.
- No se aprecian brechas salariales injustificadas, respecto a los salarios brutos anuales, dado que, en la mayoría de los casos, el abono de la retribución viene marcado por lo reflejado en las tablas salariales de cada convenio de aplicación.
- Para todos los grupos profesionales de los diferentes convenios que trabaja la empresa la brecha no llega a superar el 25%. Solo en 4 grupos hay diferencia que han sido analizados en el punto anterior, sin tener relación con el género. Por lo tanto, se puede decir que no se observan políticas retributivas discriminatorias en cuanto a la retribución total anual.
- Se observa cierta tendencia a mayores salarios en mujeres en complementos convenio debido a la mayor antigüedad en la empresa, así como a su alta presencia en todos los grupos profesionales.

7.7. Áreas de mejora

Como aspectos a mejorar dentro de la empresa:

- La empresa debe disminuir la rotación de personal, especialmente de las mujeres.
- La empresa debe mejorar la inclusión del otro sexo cuando en un grupo profesional solo exista uno.
- Desarrollar o incluir en la Política Retributiva específica el desglose de los conceptos salariales y los motivos, siempre siendo objetivos y no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, a los que responde cada uno de ellos.
- Potenciar la importancia de igualdad retributiva en la Política de Selección ofreciendo procesos selectivos que garanticen la igualdad de condiciones en el acceso al empleo, velando por una retribución idéntica en trabajos de igual valor.

7.8. Conclusiones

SANIVIDA es una empresa cuyo personal está segregado en centros de trabajo repartidos en el territorio nacional. SANIVIDA, aplica 8 convenios colectivos, con sus respectivas estructuras salariales, donde se diferencian grupo profesionales según categorías.

Tras el análisis realizado de los datos recogidos en el registro retributivo, auditoria y valoración de los puestos, se determina que, a pesar de existir algunas diferencias salariales, llegando alguna de ellas a superar el 25% de diferencia entre lo percibido por mujeres y por hombres, éstas no representan una discriminación por razón de género sino por percepción de conceptos como antigüedad, festividades o nocturnidades, recogidos en los convenios de aplicación para aquellas personas que cumplen los requisitos para percibirlos, sin atener al sexo.



8. Objetivos del Plan de Igualdad

En función de las áreas que señala la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como materia a trabajar, establecemos diversas medidas dirigidas a equilibrar la participación de mujeres y hombres en nuestra organización.

8.1. Objetivos generales

- Integrar la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de gestión empresarial y de recursos humanos
- Eliminar cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.
- Optimizar el potencial de las mujeres y los hombres
- Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas
- Gestionar adecuadamente el talento de personas
- Mejorar los procedimientos de gestión
- Sensibilizar y concienciar a todas las personas trabajadoras de la necesidad de romper con antiguos estereotipos sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad conseguir integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Cumplir con la normativa vigente en materia de igualdad.
- Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

8.2. Objetivos específicos

8.2.1. Proceso de Selección y Contratación

- Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, mejorando la presencia femenina cuando exista infrarrepresentación.
- Evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la empresa.
- Seleccionar el personal de acuerdo a un protocolo de criterios y pruebas objetivas, libre de sesgos sexistas.
- Potencial la selección y promoción de mujeres a posiciones masculinizadas y de mayor responsabilidad.

8.2.2. Clasificación profesional

- Revisar los sistemas de clasificación profesional de la empresa con perspectiva de género
- ► Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.
- Garantizar 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 exigida 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.

8.2.3. Formación

- Sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla de la empresa.
- Formar en igualdad de trato y oportunidades especialmente al personal relacionado con la gestión de la empresa (selección, promoción, asignación de retribuciones...) para garantizar la objetividad.
- Garantizar el acceso al mayor número de personas trabajadoras a toda la formación que se imparta en la empresa.

8,2,4, Promoción Profesional

- Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de desarrollo profesional interno del personal, mejorando la presencia femenina cuando exista infrarrepresentación.
- Fomentar la participación de las mujeres en las promociones y en los puestos de responsabilidad.

8.2.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

8.2.6. Infrarrepresentación femenina

Potenciar la selección y promoción de mujeres a posiciones masculinizadas y de mayor responsabilidad

8.2.7. Retribuciones

Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

8.2.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en la empresa
- Erradicar el acoso sexual o por razón de sexo en la empresa

8.2.9. Víctimas de violencia de género

 Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las mujeres víctimas de Violencia de Género

8.2.10. Comunicación, lenguaje inclusivo e imagen de empresa

- Difundir el plan de igualdad como herramienta para potenciar en la empresa una cultura de igualdad y la incorporación de una perspectiva de género Asegurar la difusión del Plan de Igualdad.
- Fomentar en la empresa el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, además de una imagen inclusiva que no perpetúe roles ni estereotipos de género.



8.2.11. Salud Laboral

- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
- Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia

8.3. Medidas

Estas medidas propuestas tienen como objetivos principales integrar la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de gestión empresarial y de recursos humanos, eliminar cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, optimizar el potencial de las mujeres y los hombres, gestionar adecuadamente el talento de las trabajadoras y trabajadores, mejorar los procedimientos de gestión, sensibilizar y concienciar a todas las personas trabajadoras de la necesidad de romper con antiguos estereotipos sexistas y cumplir con la normativa vigente en materia de igualdad.

Desde SANIVIDA se pondrán todos los medios y recursos para poder llevar a cabo cada una de las medidas propuestas en este Plan.

8.3.1. Proceso de Selección y Contratación

Revisión del protocolo para la selección de personal							
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable				
 Se revisará el protocolo actual de selección para garantizar que se recogen como mínimo los siguientes puntos: Criterios objetivos y neutros al género Evitar lenguaje sexista y discriminatoria en las ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas. Establecer el criterio de no realizar preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos. Establecimiento claro de lo que se pide en las ofertas a la persona candidata y lo que se ofrece Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas segregadas por sexo. 	Publicación de Protocolo de Actuación Selección de personal	Durante el primer año de la vigencia del Plan de Igualdad	Responsable departamento de selección de personal y dirección de gestión de personas				

Formar a las personas que gestionan el área de selección de talento en temas de igualdad de género							
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable				
 Se llevará a cabo formación, a las personas que gestionan la selección de talento en una temática de igualdad de género y no discriminación por razón de sexo. 	 Nº de acción formativa realizada Número de personas formadas Descripción de la formación 	Un año desde la vigencia del Plan de Igualdad	Responsable dpto. formación y selección y dirección de gestión de personas				



Reducir en un 6% el porcentaje de jornadas parciales menores al 75%.						
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable			
 La empresa se compromete a poner los medios necesarios para reducir en un 6% el porcentaje de jornadas parciales menores de 75% a lo largo de la vigencia del Plan, mientras no exista procesos de subrogación que amplíen de manera significativa las jornadas parciales por debajo del 75% para los que se estudiará de forma particular y detenida la posibilidad de aplicar o no esta medida. 	Índice de porcentaje de jornadas parciales menores a 75%	A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad	Dirección de Gestión de personas y Operaciones			

Disminuir el índice de temporalidad de los contratos aplicando además la nueva normativa laboral						
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable			
 La empresa establecerá las medidas necesarias para disminuir el índice de temporalidad de los contratos aplicando además la nueva normativa laboral 	Índice de temporalidad	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Dirección de Gestión de personas y Operaciones			

Ofrecer las vacantes con mayor jornada, que sea necesario cubrir, a aquellas personas de la plantilla de la empresa contratadas a tiempo parcial Implantación Responsable Nº Vacantes ofertadas a tiempo Durante La empresa ofrecerá, en primer lugar, las vacantes a Dirección de tiempo completo, que sea necesario cubrir, al personal completo/vacantes toda la Gestión de interno de la empresa que tiene jornada parcial y vigencia del cubiertas por personas y cumpla con todos los requisitos exigidos del puesto y si personal de Plan de Operaciones existe acuerdo entre las partes, se modificará el plantilla a jornada Igualdad contrato de trabajo para su incremento. parcial

Establecer medida de acción positiva, según la cual, en igualdad de idoneidad para el puesto se escogerá el sexo menos representado.						
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable			
 Establecer medida de acción positiva, según la cual, en igualdad de idoneidad para el puesto, se escogerá el sexo menos representado, pero siempre teniendo en cuentea el porcentaje de hombres y mujeres global de la plantilla 	Nº veces se escoge en igualdad de condiciones a la persona del sexo menos representado	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Dirección de Gestión de personas y Operaciones			



8.3.2. Clasificación Profesional

Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. 	Informe de evaluación anual de los puestos de trabajo	2 primeros años de vigencia del Plan de Igualdad	Dirección de Gestión de Personas y Operaciones

Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional							
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable				
 Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional 	Muestreo documental de denominaciones neutras	Durante los 12 primeros meses de la vigencia del Plan de Igualdad	Dirección de Gestión de Personas				

	Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional.				
	Descripción	Indicador	Implantación	Responsable	
•	Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación	Informe de definiciones de los puestos de trabajo	Un año desde la vigencia del Plan de Igualdad	Responsable desarrollo de talento y dirección de Gestión de personas	

Realizar una revisión de la valoración de los puestos de trabajo				
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable	
 Realizar una revisión de la valoración de los puestos de trabajo. 	Presentar Evaluación de puestos de trabajo	En el segundo año de vigencia del plan	Dirección de Gestión de Personas y Operaciones	



8.3.3. Formación

Formar en igualdad al personal encargado de las áreas de selección, desarrollo profesional, asignación de retribuciones, comunicación y marketing.

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Se llevará a cabo formación, sobre temática de igualdad al personal encargado de las áreas de selección, desarrollo profesional, asignación de retribuciones, comunicación y marketing con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres durante los procesos y evitar actitudes discriminatorias. 	Nº de personas formadas sobre el total de personas	A lo largo del primer año de la vigencia del Plan de Igualdad	Responsable departamento de formación y selección junto a dirección de gestión de personas

Incluir en el manual de Bienvenida módulo de Sensibilización e Igualdad a las personas de nueva incorporación.

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Se incluirá en el manual de bienvenida materia de Sensibilización e Igualdad. 	Cuerpo del manual con la temática incorporada	A lo largo de del primer año de vigencia	Responsable departamento de formación y selección junto a dirección de gestión de personas

Incluir acciones formativas en igualdad en los Planes de formación de la empresa.

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Incluir una acción formativa y de sensibilización para el personal en conceptos sobre igualdad y no discriminación anualmente. 	Nº de personas que reciben la formación	A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad	Jefe/a departamento de formación junto a dirección de gestión de personas



Priorizar la realización de las acciones formativa dentro de la jornada laboral.				
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable	
 Priorizar la realización de las acciones formativas presenciales dentro de la jornada laboral para facilitar compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, siempre y cuando la organización del servicio lo permita. 	Nº formación dentro y fuera de la jornada laboral desagregada por sexo	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Responsable de formación junto a dirección de gestión de personas y operaciones	

Desarrollar programas formativos para mujeres con potencial para asumir funciones de mayor responsabilidad y/o cubrir puestos donde se encuentra la mujer infrarrepresentada					
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable		
 La empresa destinará anualmente hasta 1.000€ para la formación en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas. 	№ mujeres que han participado en el programa formativo en capacidades directivas	A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad	Dirección de Gestión de personas y Operaciones		

Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla				
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable	
 Informe anual a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con fechas de impartición, contenido y participación desagregada por sexo. 	Informe anual sobre el programa formativo	Anualmente desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad	Dirección de Gestión de personas	



8.3.4. Promoción Profesional

Elaborar protocolo de actuación para la promoción interna del personal interno de la empresa

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Se desarrollará un protocolo donde se recogerán como mínimo los siguientes puntos: Utilizar criterios objetivos y neutros al género Establecer el criterio de no hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario Ofrecer en primer lugar al personal interno de la empresa Establecer un itinerario de publicitación de plazas vacantes Garantizar la publicitación de las plazas vacantes y el acceso de todas las personas de la empresa Registro de las candidaturas a puestos de promoción, segregadas por sexo 	Protocolo de actuación en el Desarrollo Profesional	Durante el primer año de la vigencia del Plan de Igualdad	Responsable departamento selección junto a dirección de gestión de personas

Establecer medida de acción positiva en el desarrollo profesional a cargos de responsabilidad, según la cual, en igualdad de idoneidad para el puesto se escogerá el sexo menos representado.

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Establecer medida de acción positiva, según la cual, en igualdad de idoneidad para el puesto, se escogerá el sexo menos representado, pero siempre teniendo en cuenta el porcentaje de hombres y mujeres global de la plantilla 	 Nº vacantes ofertadas Registro candidaturas reflejando puesto origen puesto al que se promociona 	A lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad	Responsable departamento selección junto a dirección de gestión de personas y operaciones

8.3.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Equiparación en derechos sobre permisos y medidas de conciliación de las pareja de hecho con el matrimonio, previa justificación por autoridad competente o acta notarial

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Se extienden los derechos de conciliación a las parejas de hecho, equiparándolos a los de matrimonio hasta familiares de primer grado, previa acreditación pertinente. 	Nº Personas acogidas al disfrute de la medida	Desde inicio vigencia del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas



Aumentar el tiempo de reserva del puesto de trabajo durante excedencia por cuidado de persona dependiente (menor o mayor)

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Reserva del puesto de trabajo durante excedencia por cuidado de persona dependiente mayor durante 6 meses más de lo marcado en convenio de aplicación, con un máximo de 2 años. Reserva del puesto de trabajo durante excedencia por cuidado de persona dependiente menor durante 1 año más de lo marcado en convenio, con un máximo de 3 años. 	Personas que solicitan la medida / personas que la ejercen	Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional. 	Informe anual Nº de personas que solicitan derechos / Categoría profesional	Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas y Operaciones

Bolsa de horas de flexibilidad horaria			
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Podrá disfrutarse de una bolsa de horas anuales (20 horas al año) para conciliar vida personal, familiar y laboral. Para el disfrute de dichas horas, se deberá solicitar con un preaviso de 5 días laborables. El disfrute de dichas horas en periodo vacacional, puentes y fechas significativas sólo podrán ser disfrutadas en casos excepcionales y según necesidades de cobertura de cada servicio Las horas disfrutadas deberán ser recuperadas dentro del año de disfrute y en coordinación con las necesidades de cada servicio. 	Nº de Personas acogidas a esta medida	Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas y Operaciones



Desarrollo de programa de teletrabajo flexible.			
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Desarrollo de programa de teletrabajo flexible para los puestos con carácter administrativo situados en las oficinas centrales de la empresa (personal de estructura), cuyo trabajo no está directamente relacionado con la atención a personas o con los servicios de apoyo que los diferentes centros o servicios requieren durante su horario de apertura y/o prestación y siempre de forma puntual, en días concretos y por necesidades concretas justificadas (cuidado de menores y/o dependientes a cargo o que deban mantener reposo domiciliario por enfermedad). Un máximo de 3 solicitudes anuales por persona. 	Personas que solicitan la medida / personas que la disfrutan	Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas

Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante			
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Flexibilizar el permiso de hospitalización hasta familiares de segundo grado, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización de la persona y previa comunicación y coordinación con la empresa. 	Nº de Personas acogidas a esta medida	Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas

Realizar campaña informativa y de sensibilización			
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Realizar campaña informativa y de sensibilización para fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre mujeres y hombres cada dos años 	Campaña realizada	Segundo año desde vigencia del Plan de Igualdad	Responsable formación y dirección de gestión de personas y operaciones



8.3.6. Infrarrepresentación Femenina

Se potenciará la presencia de mujeres, siempre que haya candidaturas femeninas suficientes, en las futuras vacantes de aquellas categorías donde la mujer esté infrarrepresentada

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Se potenciará la presencia de mujeres, siempre que	 Nº de mujeres contratadas por aplicación de esta medida Nº de personas contratadas anualmente desagregadas por sexo y puesto 	Durante la	Dirección
haya candidaturas femeninas suficientes, en las		vigencia del	Gestión
futuras vacantes de aquellas categorías donde la		Plan de	Personas y
mujer esté infrarrepresentada.		igualdad	Operaciones

Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre vacantes donde la mujer esté infrarrepresentada.

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Anualmente se realizará un informe que se presentará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, sobre vacantes donde la mujer esté infrarrepresentada. 	Presentar Informe	Anualmente desde la vigencia del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas

Garantizar la presencia equilibrada de mujeres en los programas de desarrollo que se implante en la empresa

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Garantizar la presencia equilibrada de mujeres en los programas de desarrollo que se implante en la empresa 	Nº de mujeres que ha participado	Desde la vigencia del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas y Operaciones



8.3.7. Retribuciones

Realizar plan con medidas correctoras en el caso de detectarse desigualdades.			
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Realizar plan con medidas correctores en el caso de detectarse desigualdades, en los salarios derivados de decisiones o políticas retributivas propias de esta empresa, quedando fuera de este compromiso las derivadas de procesos de subrogación de anteriores empresas. 	Nº de correcciones realizadas	Anualmente desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas

Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.			
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa. 	Análisis de los conceptos salariales	Anualmente desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas

Aportar registro retributivo anualmente a la comisión de seguimiento			
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Se aportará todos los años, registro retributivo a la comisión de seguimiento 	Entrega registro retributivo	Anualmente desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas



8.3.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo o que participará en alguna de las fases previstas en el mismo

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo o que participará en alguna de las fases previstas en el mismo Se dará a conocer a toda la plantilla por lo que será difundido a través de las vías de comunicación internas. 	Número de personas formadas anualmente	A lo largo de del primer año de vigencia	Responsable de formación junto a dirección de gestión de personas y operaciones

Elaboración de informe sobre expedientes tramitados en aplicación del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo			
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Elaboración de informe anual que se presentará a la Comisión de Seguimiento sobre expedientes tramitados en aplicación del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo 	Informe anual	Anualmente	Dirección Gestión Personas

8.3.9. Víctimas de Violencia de Género

Se acepta como acreditación de mujer que sufre violencia de género:

- Sentencia condenatoria por delito de violencia de género.
- Orden de protección o cualquier 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.

Informe de los Servicios Sociales, Servicios Especializados o de los Servicios de Acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.



Establecer un protocolo de actuación en caso de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Establecer un protocolo interno de actuación en caso de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad, que apoye a las mujeres que sufren violencia de género. 	Aportar Protocolo de actuación en caso de Violencia de Género	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas

Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres que sufren de violencia de género y de las mejoras recogidas en el Plan de Igualdad

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Una vez al año, coincidencia con el día 25 de noviembre, se realizará una campaña de Información a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las personas víctimas de violencia de género y de las mejoras recogidas en el Plan de Igualdad 	Informe de la campaña y los canales de difusión	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas

Se acepta como acreditación de mujer que sufre violencia de género para los derechos legales y mejoras en la empresa los informes médicos o psicosociales de cualquier servicio de atención especializada dependiente de las Administraciones Públicas

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Se acepta como acreditación de víctima de violencia de género para los derechos legales y mejoras en la empresa los informes médicos o psicosociales de cualquier servicio de atención especializada dependiente de las Administraciones Públicas 	Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras que sufren violencia de género	Inmediatamente después de la aprobación del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas



Ayuda económica a las mujeres que sufren vio	lencia de gér	nero para traslado	de domicilio
Descripción	Indicador	Implantación	
 Ayuda económica de hasta 1.000 euros para la trabajadora que sufre violencia de genero acreditada que le ayude a sufragar los gastos generados en el traslado de localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda podrá percibirse en una única ocasión, durante toda la relación laboral. 	Informe anual del uso de medidas de apoyo de mujeres que sufren violencia de género	Inmediatamente después de la aprobación del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas

Establecer un permiso retribuido para traslado a otro centro de trabajo por una mujer que sufre violencia de género.			
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Establecer un permiso retribuido de tres días más a lo establecido en convenio en permiso de traslado a otro centro de trabajo por una persona que sufre violencia de género. 	Nº de mujeres que solicitan el disfrute de la medida / Nº personas que lo disfrutan	Inmediatamente después de la aprobación del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas y operaciones

Formar a una persona del departamento de Gestión de Personas en violencia de género			
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Formar a una persona del departamento de Gestión de Personas en violencia de género para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada 	Persona designada Y formación recibida	Inmediatamente después de la aprobación del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas



Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres que sufren Violencia de Género

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres que sufren Violencia de Género 	Número de colaboraciones establecidas	Inmediatamente después de la aprobación del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas y operaciones

Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de Violencia de Género.

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites de la propia persona o de sus hijos/as menores de edad motivados por la condición de víctima de Violencia de Género, para acudir a juzgados, comisaría y atención psicosocial a los centros públicos de atención especialidad, con la correspondiente justificación por escrito siempre que no sea posible adecuar el horario del servicio a un turno de trabajo dentro del servicio donde presta sus servicios la persona. 	Informe anual del uso de medidas de apoyo de mujeres que sufren violencia de género	Inmediatamente después de la aprobación del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas y operaciones

Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo, con reserva de su puesto.			
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 La mujer que sufre de violencia de género podrá acogerse al traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo. 	Informe anual del uso de medidas de apoyo de mujeres que sufren violencia de género	Inmediatamente después de la aprobación del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas y operaciones



Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres que sufren violencia de género tratados y de las medidas aplicadas

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 La empresa realizará informe anual a presentar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres que sufren Violencia de Género tratados y de las medidas aplicadas 	Informe anual del uso de medidas de apoyo violencia de género	Inmediatamente después de la aprobación del Plan de Igualdad	Dirección Gestión Personas

8.3.10. Comunicación, lenguaje inclusivo e imagen de empresa

Dar a conocer el Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla.			
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Editar el Plan de Igualdad en formato digital Realizar campaña específica de difusión del Plan de Igualdad Mantener publicado de manera interna el Plan 	 Nº de comunicaciones realizadas Tiempo mantenido la publicación 	3 meses después de la aprobación del Plan de Igualdad	Dirección de gestión de Personas y marketing

Incluir en el manual de bienvenida las ayudas a las mujeres víctimas de violencia de género y protocolo de acoso por razón de sexo y sexual.

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Incluir en el manual de bienvenida las ayudas a las mujeres víctimas de violencia de género y protocolo de acoso por razón de sexo y sexual. 	Contenido del módulo	A lo largo del primer año de la vigencia del Plan de Igualdad	Responsable departamento selección junto a dirección de gestión de personas

Los documentos relacionados con el Plan de Igualdad estarán disponibles para la plantilla de la empresa

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Los documentos relacionados con el Plan de Igualdad estarán disponibles en la Intranet corporativa cuando esté finalizada y con reseña en documentos laborales, tales como nómina para asegurar recordatorio y posibilidad de consulta. 	Documentos en los que se haga reseña	3 meses después aprobación del Plan de Igualdad	Dirección de gestión de personas y operaciones



Elaboración de campaí	ñas anuales		
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Hacer dos campañas anuales coincidiendo con el 8 de marzo y el 25 de noviembre 	Informe de Nº de Campañas realizadas y los canales de difusión	Desde la aprobación del Plan de Igualdad	Dirección de gestión de personas, operaciones y marketing

Realizar campaña informativa y	/ de sensibil	ización	
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Realizar campaña informativa y de sensibilización para fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre mujeres y hombres cada dos años 	Informe de la campaña y los canales de difusión.	Segundo año desde vigencia del Plan de Igualdad	Dirección de gestión de personas, operaciones

Elaboración de guía de lenguaje inclusivo y no sexista												
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable									
 Se realizará una breve guía de uso de lenguaje inclusivo y no sexista en la denominación y clasificación profesional, así como el lenguaje/imagen tanto verbal como escrito. 	Elaboración de guía de uso inclusivo y no sexista del lenguaje	Primer año desde vigencia del Plan de Igualdad	Dirección de gestión de personas									

Encuesta sobre el Plan de Igualdad y su contenido.											
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable								
 Encuesta a los 2 años de vigencia del plan y a su finalización sobre el Plan de Igualdad y su contenido realizado a una muestra representativa de personas trabajadoras que se definirá en la Comisión de Seguimiento 	Informe de la encuesta	Segundo y Cuarto año desde vigencia del Plan de Igualdad	Dirección de gestión de personas								



Transmitir a las empresas colaboradoras, subcontratas y proveedoras los compromisos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Transmitir a las empresas colaboradoras, subcontratas y proveedoras los compromisos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades 	Comunicaciones realizadas	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Comité de dirección

8.3.11. Salud Laboral

Elaborar y publicar protocolo de actuación para la protección de la maternidad y gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia.

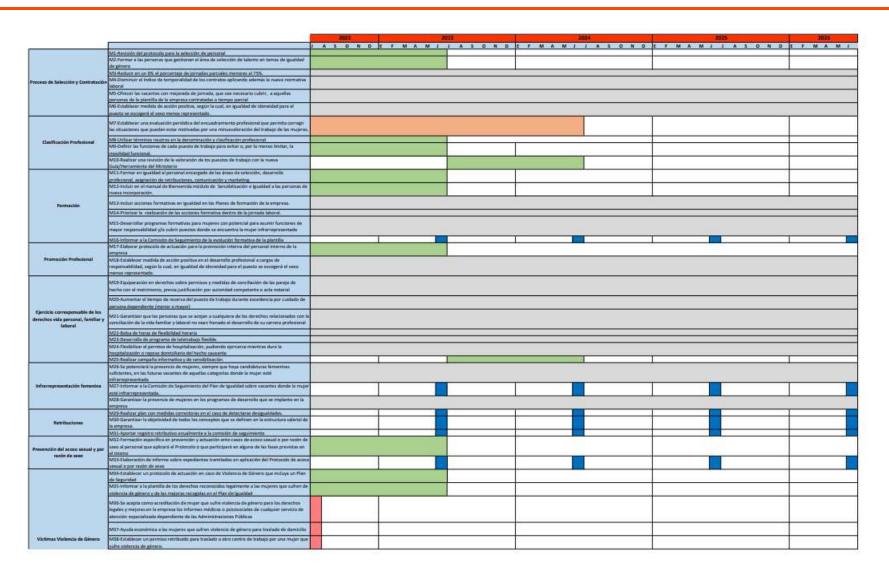
Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Elaborar y publicar protocolo de actuación para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia, que contenga los derechos y obligaciones de las partes implicadas. 	Protocolo Actuación protección de la maternidad y gestión de riesgo por embarazo.	Durante los 6 primeros meses de la vigencia del Plan de Igualdad	Departamento de Prevención de riesgos laborales junto a la dirección de gestión de personas

Revisión de los procedimientos de prevención para incluir la variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Descripción	Indicador	Implantación	Responsable
 Revisión de los procedimientos de prevención para incluir la variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de prevención de los riesgos laborales y salud laboral con la empresa de prevención ajena. 	Compromiso empresa de prevención ajena	Durante el primer año de la vigencia del Plan de Igualdad	Departamento de Prevención de riesgos laborales junto a la dirección de gestión de personas



8.4. Calendario de actuaciones





	-																																
				2022						2023								2024								025					202	_	
		ı	A S	0	N D	E F	M	A	M J	1 1	A S	0 1	(D	E F	М	A	M J	1 1	S	0	N D	E 1	M	A M	1 1	J A	5	D N	0 0	F	M /	A M	1
	M39-Formar a una person a de l'departamento de Gestión de Personas en violend a de género																																
	MMO-Establecer collabor acione s con aso diacion es, ayuntamilento s, etc., par a la continatación de mujere s que sufren Violencia de Género																																
	MM1-Se darán licendas retribuidas, por el tiem po necesario para los trámites miotivados por la condición de victima de Violencia de Género.																					Π											
	MM2-Au mentar la duración del traslado de centro de trabajo, con reserva de su puesto.																																
Victimas Violen da de Género	MM3-informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres que su fren vio lenda de género trata dos y de las medidas aplicadas																					Π											
	M45-Dara cono or el Plan de igualdad a la totalidad de la plantilla. M5-Induir en el manual de bienven da las ayudas a las muje nes victimas de violencia de género y protocolo de acoso por rado nde sexo y exual.																																
	MMG-Los docum entos relacionados con el Plan de Igualdad e starán disponibles para la plantilla de la empresa																																
Comunicación, lenguaje indusivo	MIT-Elab oración de camp añas anuales																																
	MAS-Real trancampaña informativa y de sensibilitración	Г				Т																\top							\neg				
	M49-Elaboración de guía de uso términos neutros en el lenguaje																																
	MSO-Enquesta sobre el Plan de igualdad y su contenido.																					Т											
	W51-Transmitir a las empresas colaboradoras, sub contratas y proveed oras los compromisos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades																																
	MS2-Elaborar y publicar protocolo de actuación para la protección de la maternidad y gestión de la situación de riesgo por embararo y lactanda.																					Π											
Salud Laboral	M53-Revisión de los procedimientos de prevención para incluir la variable de género en la realitración de la evaluación y el Plandeprevención de riesgos laborales y saludiaboral.																																



9. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

En esta fase se va a poder conocer el grado de desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

9.1. Comisión Seguimiento

Con el objetivo de realizar el seguimiento del desarrollo de la implantación del Plan de Igualdad, se constituye la Comisión de Seguimiento. Esta Comisión estará formada por representantes de la parte social y la parte empresarial de forma paritaria, asegurando de este modo el equilibrio entre ambas partes.

La Comisión se reunirá como mínimo, dos veces al año con carácter ordinario para hacer seguimiento del plan, y podrán celebrarse reuniones extraordinarias previa comunicación escrita por parte de cualquiera de las partes que forman la Comisión, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

9.1.1. Funciones Comisión Seguimiento

Las competencias que tiene la Comisión de Seguimiento establecida son las siguientes:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presenta Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

De forma más específica, la Comisión de Seguimiento deberá:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del plan.

Concretamente en esta fase de seguimiento se deberá recoger la siguiente información

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos.



La identificación de posibles acciones futuras.

La comisión deberá evaluar la implantación del plan y sus diferentes medidas, realizando a los dos años, una evaluación, en la cual participará una parte representativa de la plantilla, a través de encuestas de opinión.

A la finalización del periodo de vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento deberá elaborar la **Evaluación Final del Plan de Igualdad**, en la que se deberá tener en cuenta los siguientes puntos:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- > El nivel de desarrollo de las medidas establecidas.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendida.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

9.1.2. Modificación y Procedimiento para solventar discrepancias del Plan de Igualdad

Según establece el RD 901/2020, de 13 de octubre, en su artículo 9.2, el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando se den las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora, 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 éstas no se alcance acuerdo, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que los sustituya.