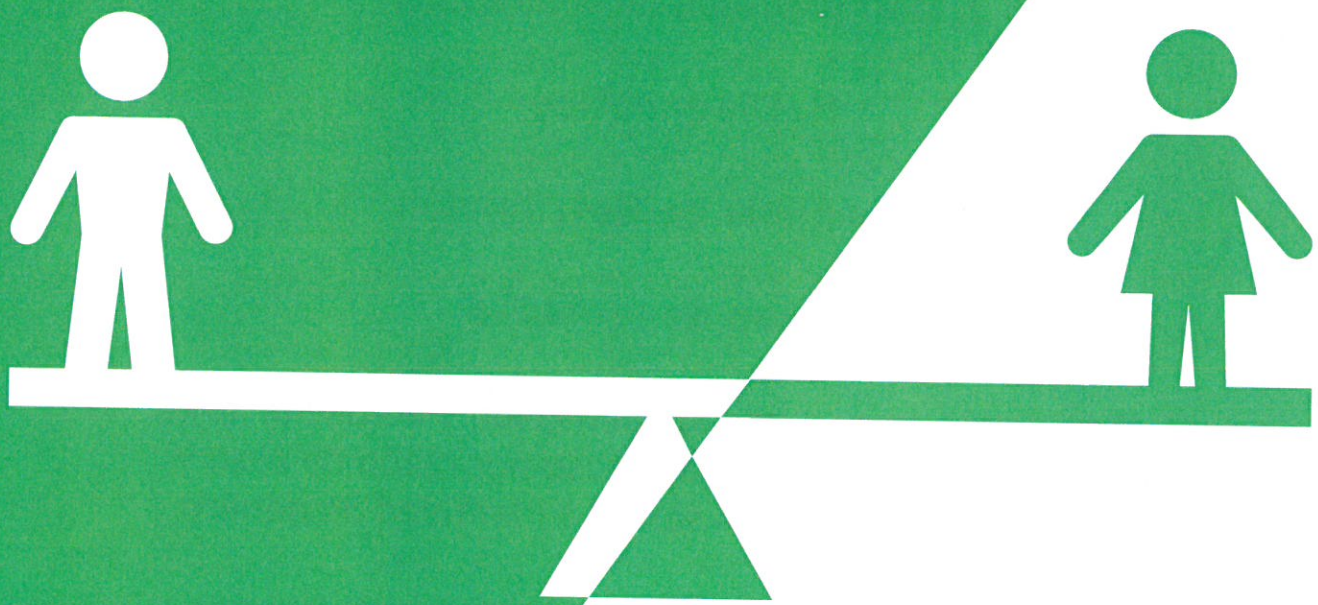
Domusvi

Cuidamos personas en buena compañía



Plan de Igualdad

Quavitae
Servicios Asistenciales, S.A.U. (2019)

Domusvi

Cuidamos personas en buena compañía

I. Compromiso de la Dirección

II. Diagnóstico

III. Análisis de Retribución

IV. Plan de Igualdad

V. Protocolo de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por razón de orientación sexual e identidad de género

VI. Actas de constitución y cierre de la comisión de igualdad

Domusvi

Cuidamos personas en buena compañía

QUAVITAE SERVICIOS ASISTENCIALES S.A.U., declara su 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 hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, 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"*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación de un nuevo Plan de Igualdad para QUAVITAE SERVICIOS ASISTENCIALES S.A.U., empresa integrada en GERIAVI, S.A.U., siendo la persona física designada por la misma para su representación Josefina Fernández Miguélez. El objetivo del nuevo plan es que conlleve mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento. La compañía continúa así con su compromiso de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

FIRMADO POR

Domusvi
QUAVITAE SERVICIOS ASISTENCIALES S.A.U.
A-80105842

Quavitae Servicios Asistenciales, S.A.U
Fdo: Josefina Fernández Miguélez

Vigo, 19 de noviembre de 2019

PLAN DE IGUALDAD DE QUAVITAE SERVICIOS ASISTENCIALES, S.A.U.

2019

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN 2
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN 5
3. DEFINICIONES EN MATERIA DE IGUALDAD 6
4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS 10
   - 4.a. OBJETIVOS GENERALES 10
     - 1. Organizativo 10
     - 2. Selección y contratación 11
     - 3. Promoción interna 12
     - 4. Política salarial 12
     - 5. Formación y sensibilización 13
     - 6. Corresponsabilidad y conciliación 14
     - 7. Salud laboral 14
     - 8. Comunicación y sensibilización 15
     - 9. Violencia de género 15
   - 4.b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 16
5. CATÁLOGO DE MEDIDAS 18
6. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 35
   - 6.1. OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 35
   - 6.2. SEGUIMIENTO 35
     - 6.2.1. Responsables 35
     - 6.2.2. Periodicidad 35
     - 6.2.3. Procedimiento 35
   - 6.3. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 36
     - 6.3.1 Responsables 36
     - 6.3.2. Periodicidad 36
     - 6.3.3 Procedimiento 37
7. VIGENCIA 37

1. INTRODUCCIÓN

Quavitae Servicios Asistenciales es una organización de servicios centrada en dar respuesta a todos los niveles de dependencia y a todas las necesidades de atención a través de servicios especializados e individualizados. Ofrece modelos específicos de atención para personas mayores, personas con discapacidad, personas con altas dependencias o que requieren servicios de ayuda a domicilio y/o teleasistencia.

Se trata de un agente clave del sistema de servicios sociales y asistenciales, pionero en los de atención a la dependencia, que tiene como objetivo último la contribución al progreso social en general y la mejora de la calidad de vida de los colectivos objeto de atención diferenciada, tanto en el entorno comunitario como institucional.

Estas actividades se enmarcan en un sector de la economía intensamente feminizado, caracterizado, como acontece en otros sectores también feminizados, por una menor calidad de las condiciones generales de empleo. La feminización de un sector de actividad conlleva, en un mismo tipo de funciones y con la exigencia de un mismo tipo de competencias, la devaluación de tales condiciones si se comparan con las propias de otros sectores. Quavitae es consciente de ello y, siguiendo el ejemplo de las instituciones públicas (europeas, estatales y autonómicas) en el impulso del principio de igualdad de trato y no discriminación, desea que este plan sirva para revertir las múltiples desigualdades entre mujeres y hombres, lograr la igualdad material y colaborar en la superación de la brecha existente en las condiciones de empleo de los diferentes sectores de la economía en función de la mayor o menor presencia femenina a través de la adopción de políticas transversales.

Este marco de desarrollo, unido al interés de la Dirección de la empresa por la mejora de las condiciones de las personas que la conforman, ha permitido convertir el principio de igualdad de oportunidades en un objetivo estratégico y transversal en todas sus empresas y centros de trabajo. Con este principio claramente enraizado en el conjunto de valores que fundamentan la cultura de

Quavitae, ésta se ha comprometido y, en definitiva, se compromete a garantizar su plena efectividad en los términos establecidos en el art. 14 de la Constitución, a cuyo tenor "los españoles [sic.] son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de (...), sexo, (...) o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Significa lo anterior que la perspectiva de género conlleva a Quavitae a la eliminación de cualquier práctica, comportamiento o decisión que discrimine directa o indirectamente por pertenecer a un sexo determinado, por tener una determinada orientación sexual o por identificarse con un género.

Desde esta perspectiva, Quavitae desea que el plan de igualdad cimente sólidamente las bases para una organización vertical y horizontal equilibrada y equitativa, en la que sea determinante la integridad física y psíquica de la persona y la defensa de un entorno de trabajo confortable.

La existencia de una serie de centros de trabajo constituye un valor añadido de Quavitae al tiempo que un reto para la inmediata implantación del plan. La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pretendió poner al alcance de las instituciones y de las personas el principio de igualdad, es decir, facilitar la plasmación real y material de la igualdad formal. Por eso, obligaba en su artículo 45 a que todas las empresas adoptasen "*medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres*", algunas a través de un plan de igualdad, otras de menor tamaño o carentes de obligación para negociarlo, por convenio colectivo de aplicación o por acuerdo o pacto de empresa.

Imbuida por este marco jurídico y social, la empresa considera que el presente plan de igualdad es, por un lado, un paso decisivo para la consecución de ese objetivo, la igualdad real y material con pleno respeto a la integridad física y psíquica de las personas; y, por el otro, como una clara fotografía de la situación de partida de la empresa y de la de sus distintos centros de trabajo adaptada al año 2019. También es el reflejo de la sociedad en donde desarrolla su actividad, por lo que Quavitae quiere mostrar su inquietud ante la lacra de la violencia de género y garantizar su apoyo a las trabajadoras que pudieran sufrirla en

consonancia con el art. 23 de la 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, modificada por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Para ello, en el diagnóstico que constituye el punto de partida de este documento se presenta un análisis de la situación de la empresa desde una perspectiva de género, incluyendo tanto aspectos específicos de la plantilla, entre los que interesa destacar las prestaciones de servicios en régimen de teleasistencia y de ayuda a domicilio, como otros relacionados con las principales políticas ya implantadas. Se pretende, en definitiva, proporcionar una visión exhaustiva de la situación de la igualdad de género en la empresa.

Desde este análisis de situación, la segunda parte resume las principales conclusiones del diagnóstico y formula un conjunto de objetivos y de medidas para alcanzarlos, con el ánimo siempre de contribuir al avance en materia de igualdad.

El resultado del presente plan de igualdad es una sinopsis de la estrategia de acción de la empresa para fomentar la igualdad de oportunidades durante toda su vigencia.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan de igualdad será de aplicación a la empresa Quavitae Servicios Asistenciales S.A.U., en todos sus centros y servicios de ayuda a domicilio y de teleasistencia, así como a sus empresas filiales Residencia de Puente Genil, S.L.; Clínicas, Residencias y Sanatorios S.L.U.; Asistencia Integral Personalizada S.L.U y Azul, Centros Asistenciales, S.A.U. Todas ellas constituyen un grupo de empresas a efectos laborales dedicado, en general, a la prestación de servicios de cuidado, promoción, asistencia, rehabilitación, inserción social y tratamiento de todo tipo de personas de tercera edad o cualesquiera otra con alguna carencia, enfermedad o minusvalía psíquica o física y/o económica.

3. DEFINICIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

En la elaboración de este plan de igualdad, y con el fin de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se asumen y aplican las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en otras normas concordantes. Aunque 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, ha modificado dicha Ley orgánica según se ha tenido ocasión de indicar *supra*, no ha alterado la delimitación y las definiciones de las figuras jurídicas en ella recogidas que permanecen inalterables y se consignan en este plan como se indica:

- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley orgánica 3/2007).

- IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES. Incorpora la garantía de equidad en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción y las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las relacionadas con el despido y la afiliación y participación en las organizaciones sindicales (art. 5 Ley orgánica 3/2007).

- PROMOCIÓN DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. Igualmente, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres (art. 43 Ley orgánica 3/2007). Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas

en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 10 Ley orgánica 3/2007).

- DISCRIMINACIÓN DIRECTA. Alude a la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.1 Ley orgánica 3/2007).

- DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. Se califica así la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro (art. 6.2 Ley orgánica 3/2007).

- ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO. Partiendo de que constituyen en sí mismos una manifestación de la discriminación, se define el **acoso sexual** como cualquier comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 7.1 Ley orgánica 3/2007). El **acoso por razón de sexo** como cualquier comportamiento no deseado realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 7.2 Ley orgánica 3/2007). Finalmente, el **acoso por razón de orientación sexual e identidad de género** como todo comportamiento que, en función de la orientación sexual o de la identidad de género de una persona, persiga atentar contra su dignidad y/o crear un espacio intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador (punto segundo de los Principios de Yogyakarta sobre aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género de 2017).

- DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD. Constituye asimismo una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 Ley orgánica 3/2007).

- INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 Ley orgánica 3/2007).

- IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. Se trata de la obligación de la persona empleadora de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en sus elementos o condiciones (art. 28.1 Estatuto de los Trabajadores).

- TRABAJO DE IGUAL VALOR. Se entiende por tal el que, comparado con otro, es equivalente en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo (art. 20.1, párrafo segundo Estatuto de los Trabajadores).

- CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art. 10 Ley orgánica 3/2007).

- PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD. Definido como la asunción equitativa de obligaciones familiares o el ejercicio equitativo de los derechos entre ambos progenitores referidos a su vida personal, familiar y laboral (Exposición de motivos del Real Decreto-ley 6/2019)

- DERECHOS DE CONCILIACIÓN de la vida personal, familiar y laboral. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las trabajadoras y a los trabajadores en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares –corresponsabilidad-, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley orgánica 3/2007).

4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Reuniendo en bloques más amplios la estructura por la que el plan se desarrolla, conviene destacar que se ha singularizado el objetivo referido a la violencia de género dada la relevancia que en la prestación de servicios tiene lo que ya se ha calificado por este plan como "lacra" de la sociedad. En los demás casos, se ha intentado proponer medidas muy próximas a la realidad de la empresa. Corresponderá a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad -en adelante, CSEPI- un estudio pormenorizado de dichas medidas, con el fin de avanzar notablemente en su revisión o en la elaboración del que le suceda.

En la formulación de estos objetivos, así como de las acciones acompañantes, se han seguido los criterios de simplicidad, practicidad y facilidad de cuantificación, para hacer más sencillo el seguimiento de su implantación, y se ha elegido distinguir los objetivos genéricos de los específicos y, por supuesto, de las medidas a adoptar.

4.*a. OBJETIVOS GENERALES*

1. Organizativo

Con esta expresión, se desea transmitir el objetivo más básico y general de entre todos los consignados, sin cuya efectiva realización estos otros no podrán ser alcanzados. Significa que el tratamiento de los datos estadísticos referidos a la organización de la empresa se efectuará necesariamente segregándolos por sexos, lo que permitirá conocer y, en pura lógica, corregir los sesgos que se detecten. Por ello, parece obligada la creación de la figura del "responsable de igualdad de trato y oportunidades de la empresa", que ha de contar con la formación necesaria para interpretar la norma y la realidad actual de la empresa en el ámbito de la igualdad, así como para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

2. Selección y contratación

En el análisis de la tipología contractual, de la práctica de los actos administrativos de altas y bajas de las personas trabajadoras en el Sistema de Seguridad Social, y de la antigüedad, se evidencia que hay un mayor número de trabajadoras con contratos de duración indefinida que de trabajadores, y ello obedece a que el objeto del contrato es una actividad sometida al estereotipo femenino de género razón por la cual también hay muchas más trabajadoras que trabajadores. Sin embargo, la proporción de trabajadoras con contrato indefinido con relación al número total de ellas es menor que la de trabajadores con contrato indefinido sobre el número total de trabajadores varones. Conviene, por lo tanto, corregir esta situación máxime en una empresa socialmente responsable que necesita, por ejemplo, dar entrada a personas en situación de exclusión social, en la que las mujeres siguen siendo más vulnerables.

En vista de lo anterior, es lógico que se aprecie una intensa concentración de las mujeres en todos los niveles. En su conjunto, tiene una plantilla que supera las 6.500 personas trabajadoras, distribuidos en 61 centros de trabajo con implantación en diferentes Comunidades Autónomas. El total de plantilla se reparte de la siguiente forma:

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Quavitae	5.497	589	6.086
Asistencia Integral Personalizada	83	11	94
Azul, Centros Residenciales	211	27	238
Clínicas, Residencias y Sanatorios	36	12	48
Puente Genil	60	9	69
TOTAL	**5.887**	**648**	**6.535**

Se apuesta, así, por una efectiva aplicación del principio de igualdad de oportunidades que asegure una presencia equilibrada de ambos sexos, lo que significa la manifestación pública del compromiso de la empresa a través de las ofertas de empleo; por garantizar que los procesos de selección efectuados por empresas externas cumplen de igual modo con ese compromiso; y por velar,

más al detalle, de cara al fomento de la contratación siempre equilibrada entre ambos sexos de las personas con discapacidad.

Instrumento útil para conseguirlo sería la elaboración del catálogo de puestos de trabajo en el que se especificará, entre otros aspectos, la modalidad de jornada a tiempo completo o a tiempo parcial, para que la empresa pueda ponderar la conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, así como un catálogo de los perfiles requeridos para cada puesto de trabajo.

3. Promoción interna

Visto que los niveles profesionales más comunes son el de gerocultor o gerocultora (30 % del total) y auxiliar de ayuda a domicilio (28 %), por haber un estereotipo de género que es la causa de que haya sido ocupado prioritariamente por mujeres, corresponde pues corregir esta disfunción. De hecho, en la primera de las categorías hay 1733 mujeres frente a 216 hombres, y en la segunda 1795 mujeres y 14 hombres. Estos datos suponen un 89 % y un 99 % de feminización, respectivamente.

El catálogo de puestos de trabajo que ha sido tratado en el objetivo anterior (2. Selección y contratación), acompañado de medidas transparentes y bien publicitadas para asegurar la recepción de la información por las trabajadoras y los trabajadores tanto de las ofertas de puesto de trabajo -especialmente de los que han sido ocupados tradicionalmente por hombres-, como de los criterios objetivos de promoción, serán adecuados para corregir la situación y para facilitar el ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad y de dirección.

4. Política salarial

La ausencia de un registro sobre los elementos variables de la estructura retributiva dificulta el análisis, como también lo hace la aplicación de diferentes convenios colectivos con diferente descripción de las funciones de los grupos profesionales o de las categorías.

Determinante es para la consecución de este objetivo que se ejecute eficazmente el primero de los consignados (1. Organizativo), dado que supone

un tratamiento de los datos estadísticos referidos a la organización de la empresa, en este particular a las retribuciones, segregándolos por sexos, lo que permitirá conocer y corregir los sesgos.

Así, podrá asumirse la realización de un estudio anual sobre las retribuciones que permita a la empresa integrar el principio de igualdad retributiva efectiva: igualdad de salario para trabajos de igual valor.

5. Formación y sensibilización

La empresa desarrolla planes de formación negociados con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. Se ha constatado que en el año 2018 se han desarrollado más de 300 acciones formativas con una inversión de 19.525 horas, y un alcance de 2.857 personas.

En el análisis desagregado de las horas de formación por sexo, se detecta que la mayor parte de los asistentes son mujeres, en correspondencia con la distribución de plantilla por sexo. No se detecta ninguna acción formativa relacionada con la igualdad, lo que debe ser explícitamente considerado en la elaboración del presente plan de igualdad.

La formación es un concepto integral que comprende, evidentemente, la sensibilización en materia de igualdad, pero también la adquisición de conocimientos referidos al propio puesto de trabajo y los orientados a la promoción profesional.

Formar a la plantilla y a las personas con puestos de responsabilidad o de dirección en el ámbito del principio de igualdad de oportunidades por razón de sexo y teniendo en cuenta la perspectiva LGTBI es esencial, y la mejor manera de hacerlo consiste en la elaboración de un programa anual de actividades.

El eficiente cumplimiento de lo anterior necesita de la aprobación de un calendario que se adecúe al principio de corresponsabilidad y, dentro de él, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y, en cumplimiento de ese objetivo, se precisa que parte destacada de la formación se desarrolle durante la jornada de trabajo.

6. Corresponsabilidad y conciliación

La incorporación del principio de corresponsabilidad a través del Real Decreto-ley 6/2019 impone que el tratamiento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se efectúe desde la asunción equitativa de obligaciones familiares o el ejercicio equitativo de los derechos entre ambos progenitores, y no, según se venía haciendo en el ordenamiento jurídico, como un conjunto de medidas que facilitaban preferentemente a las trabajadoras -dada la distribución de roles todavía imperante- la aprehensión de tales obligaciones o derechos.

En este sentido, interesa destacar que en la empresa son de aplicación diversos convenios colectivos determinados según el lugar donde se ubica el centro de trabajo. Significa lo anterior que el contenido de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral depende del convenio aplicable, convenio que tiende a mejorar lo dispuesto en la ley. Además, y todavía teniendo en cuenta la presencia mayoritaria de la mujer en la plantilla, los hombres no se han acogido a ninguna medida de conciliación.

Por estas razones, se hace imprescindible que toda la plantilla de la empresa disfrute de los mismos derechos y con el mismo contenido en el ámbito que nos ocupa, lo que en este caso solo se puede alcanzar con el plan de igualdad.

7. Salud laboral

En cualquier empresa constituye una política actual imprescindible el continuo estudio de las condiciones de trabajo desagregado, es decir, diferenciado por sexos. QUAVITAE no es una excepción si bien hay que consignar su particular conformación de la plantilla, mayoritariamente compuesta por mujeres.

También el plan de igualdad se preocupa por el bienestar de colectivos especialmente desfavorecidos al resultar el blanco, en general, de discriminaciones interpersonales y estructurales. Es el caso del LGTB en el que se aprecia particularidades sustanciales en el estado de salud de sus miembros frente a las personas heterosexuales por los altos índices de estrés que sufren,

fruto justamente de esa todavía compleja situación en la sociedad y, como consecuencia, en el ámbito de las relaciones laborales.

En fin, la indicada revisión de riesgos debe concluir inevitablemente en la detección de los que atañen al embarazo y a la lactancia. La empresa dispone ya de un protocolo de actuación para las trabajadoras embarazadas, parto reciente o período de lactancia natural, que constituye un claro ejemplo de seguridad jurídica y de responsabilidad social. No obstante, es preciso seguir insistiendo en la mejor prevención y protección de la salud de las trabajadoras con relación a los riesgos específicos que les son propios en el estado de gravidez o durante la lactancia de sus hijos e hijas.

8. Comunicación y sensibilización

La presencia mayoritaria de la mujer en la plantilla de la empresa debe acompañarse del uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas. También debe trasladarse a la sociedad una imagen renovada de una empresa socialmente responsable, lo que se evidenciará, en este punto, en la mayor presencia de mujeres en sus órganos de dirección y en sus cuadros medios, así como en la convicción de que no hay trabajos estereotipados o propios de las mujeres por mucho que estas vengan desempeñándolos mayoritariamente.

9. Violencia de género

En este ámbito se debe asegurar la aplicación a todas las trabajadoras, potenciales víctimas de la violencia de género, las mismas medidas para proceder a su detección, erradicarla y paliarla con independencia del centro de trabajo en donde presten servicios.

En fin, es necesario concienciar a toda la plantilla de la empresa del concepto de "violencia cero".

4.b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ÁREA	OBJETIVO
ORGANIZATIVA	1. Preparar la organización para la obtención de información sobre la variable "sexo". 2. Crear o nombrar una figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones necesarias para que, en el futuro, haya una presencia más equilibrada de ambos sexos. 4. Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio. 5. Mantener la igualdad en la contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.
PROMOCIÓN INTERNA	6. Garantizar el acceso igualitario a la promoción interna del personal de acuerdo con criterios objetivos y no discriminatorios. 7. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, sobre la base de criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
POLÍTICA SALARIAL	8. Preparar la organización para la realización de un estudio salarial anual, con retribuciones medias segregadas por grupos profesionales o categorías y por sexo. Integrar el principio de igualdad retributiva efectiva en la política salarial: igual salario por trabajo de igual valor.
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	9. Formar a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades. 10. Facilitar la asistencia a la formación de toda la plantilla, garantizando la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	11. Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa. 12. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
SALUD LABORAL: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO,	13. Prevenir y sensibilizar para evitar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD	14. Asegurar una buena gestión de la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas y durante la lactancia natural.
APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO	15. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.
COMUNICACIÓN	16. Informar debidamente a toda la plantilla sobre el plan de igualdad, tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 17. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y que promuevan una imagen corporativa que evite potenciar estereotipos sexistas. 18. Comunicar y divulgar el plan de igualdad mediante su inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) según lo establecido en 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
IMAGEN EXTERNA	19. Publicitar externamente las acciones positivas que se realizan en la organización.

5. CATÁLOGO DE MEDIDAS

Los objetivos sintetizados en el cuadro anterior se desarrollan a continuación en este documento. Cabe señalar que dichos objetivos van referidos a los datos y conclusiones obtenidos en el diagnóstico de situación de plantilla de Quavitae, así como en el análisis pormenorizado de cada uno de los centros de trabajo.

Como se puede comprobar, se combinan dos tipos de acciones: unas son acciones de carácter *correctivo*, por cuanto se basan en alguna disfunción que pueda inferirse del citado diagnóstico; otras, *acciones preventivas*, dirigidas a la mejora del conocimiento, la sensibilización o la garantía de cumplimiento del principio de igualdad en la empresa. Esta combinación permite constatar el compromiso de Quavitae con la igualdad, compromiso que trasciende del cumplimiento de la legalidad vigente para incluir mejoras que favorecen la implicación de la totalidad de la plantilla -encabezada por la Dirección- en la adopción transversal del principio de igualdad. En consecuencia, el presente plan debe ser, además, necesariamente evaluado como catálogo de acciones asumidas por la empresa y expresión de su compromiso ya enunciado.

Para cada una de las áreas, además de la identificación, descripción y detalle de los objetivos incluidos, se detallan las medidas dirigidas al cumplimiento de dichos objetivos, con detalle de las acciones concretas incluidas, los colectivos implicados, los responsables de la implantación y el plazo estimativo de implantación y evaluación. A este respecto, se añade un catálogo de indicadores de cumplimiento sugeridos. Cabe señalar que, en un apartado posterior del plan, se estima la dotación presupuestaria para cada objetivo.

ÁREA ORGANIZACIONAL

ÁREA	ORGANIZATIVA	ACCIÓN Nº 1
OBJETIVOS	1. Preparar la organización para la obtención de información sobre la variable "sexo".	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	1.1. Incluir en todo el tratamiento estadístico organizacional la variable "sexo" en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas. 1.2. Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento de Sistemas. II. Departamento de Recursos Humanos: Administración de Personal, Selección, Formación. III. Director/a de centro.	
INDICADORES	• Realización de estadísticas segmentadas según la variable "sexo". Objetivo: 100 %. • Número de mujeres en niveles de dirección / número de puestos de niveles de dirección total. Número de mujeres responsables en niveles intermedios / número total de responsables en niveles intermedios.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	1.1. Durante el primer año tras la aprobación del plan y después, con periodicidad anual. 1.2. Informe anual durante la vigencia del Plan.	

ÁREA	ORGANIZATIVA	ACCIÓN Nº 2
OBJETIVOS	2. Crear o nombrar una figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	Designar a una persona que gestione y coordine el plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el plan y participe en la CSEPI.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento de Recursos Humanos. II. Director/a de centro.	
INDICADORES	• Designación de la figura de Responsable de Igualdad en la empresa.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	▪ Seis meses tras la aprobación del plan.	

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ÁREA	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	ACCIÓN Nº 3
OBJETIVOS	3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones para que, en el futuro, haya una presencia más equilibrada de ambos sexos.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	3.1. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 3.2. Asegurar que, si existiera un proceso de selección por parte de una empresa externa, se garantice que éste se efectúe en igualdad de condiciones para mujeres y hombres. 3.3. Incorporar en los contratos con Empresas Externas una cláusula "social" por la que se exige el compromiso de la empresa externa en el cumplimiento del principio de igualdad de trato por razón de sexo en el empleo. 3.4. Valorar en los currículos la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción. 3.5. Elaborar un catálogo de los perfiles requeridos para cada puesto de trabajo.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento de Selección (medidas 3.1.3.2,3.3 y 3.4). II. Departamento de Formación (medida 3.5). III. Departamento de Selección y director/a de centro (medida 3.3).	
INDICADORES	3.1. Textos de los anuncios ofertados. Objetivo 100 %. 3.2. La propia documentación del proceso de selección y contratación. Objetivo: 100 %. 3.3. Comprobación de la cláusula social. 3.4. Ofertas de trabajo presentadas en las que se incluya la valoración de la formación en igualdad. Objetivo: 100 %. 3.5. Catálogo de perfiles requeridos para puestos de trabajo. Objetivo: 50 % el primer año tras la aprobación del plan.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	3.1. Seis meses tras la aprobación del plan. 3.2. Dos años desde la aprobación del plan. 3.3. Seis meses tras la aprobación del plan. 3.4. Un año tras la aprobación del plan. 3.5. Dos años tras la aprobación del plan.	

ÁREA	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	ACCIÓN Nº 4
OBJETIVOS	4. Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	Revisión y modificación de los procedimientos en los procesos de selección y contratación para que se ajusten a criterios objetivos, para garantizar el uso de un lenguaje y unos contenidos no sexistas y/o de unos requisitos no discriminatorios ni directa ni indirectamente.	

RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Directora de Selección. II. Director/a de centro.
INDICADORES	La propia documentación de selección y contratación. Objetivo 100%.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Durante el primer año tras la aprobación del plan.

ÁREA	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	ACCIÓN Nº 5
OBJETIVOS	5. Mantener la igualdad en la contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	5.1. Poner los medios para segregar dentro de los contratos de duración determinada aquellos que obedecen a la necesidad de sustitución de personal por diversas causas, diferenciando en éstos por la variable sexo, para conocer la verdadera temporalidad de la empresa. 5.2. Compromiso de la empresa de poner los medios necesarios para promover la conversión de las jornadas parciales en completas, en al menos un 5 %, a lo largo de los cuatro años de duración del plan de igualdad. 5.3. Velar para que la contratación de personas con discapacidad se realice de forma equilibrada entre ambos sexos. 5.4 Proceder al seguimiento, a través de un formulario, de los motivos de baja voluntaria en la empresa por parte de la trabajadora o del trabajador.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento de Recursos Humanos (todas las medidas). II. Director/a y subdirector/a de Operaciones/ Departamento de Sistemas. II. Director/a de centro (medidas 5.3).	
INDICADORES	5.1. Informe de distribución de contratos temporales por causa de sustitución, independientemente del contrato de duración determinada utilizado. 5.2. Número de conversiones, segregadas por sexo, de contrato de tiempo parcial a tiempo completo. Análisis de la repercusión de la medida. 5.3. Número de mujeres y hombres con discapacidad / nº total de personas contratadas. 5.4. Número de bajas voluntarias desglosado por motivo y centro.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	5.1. Revisar el segundo año tras la implantación del plan. 5.2. Cuatro años con informe anual. 5.3. Cuatro años. 5.4. Un año tras la aprobación del plan.	

ÁREA DE PROMOCIÓN INTERNA

ÁREA	PROMOCIÓN INTERNA	ACCIÓN Nº 6
OBJETIVOS	6. Garantizar el acceso igualitario a la promoción interna del personal de acuerdo a criterios objetivos y no discriminatorios.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	6.1. Informar y difundir de la existencia de un registro de talento para que el personal pueda actualizar y comunicar voluntariamente su formación académica y profesional 6.2. Elaborar un procedimiento con criterios objetivos para la promoción interna del personal, que incluya la publicitación de los puestos a cubrir.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento RR.HH. II. Director/a de Selección. III. Director/a de centro.	
INDICADORES	6.1. Presentación del registro de talentos, así como del modelo de ficha a cubrir voluntariamente por el personal y del número de fichas recibidas por año. 6.2. Sistema de promoción Interna.	
Plazo de implantación	6.1 y 6.2. Dieciocho meses tras la aprobación del plan.	

ÁREA	PROMOCIÓN INTERNA	ACCIÓN Nº 7
OBJETIVOS	7. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, sobre la base de criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	7.1. Poner los medios adecuados para que las ofertas de puestos a cubrir en el centro que tradicionalmente están ocupados por hombres y aquellos que estén ocupados tradicionalmente por mujeres se difundan a toda la plantilla y sin sesgo de género.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento de RR.HH. II. Director/a de Selección. III. Director/a de centro.	
INDICADORES	Sistema de promoción interna.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Dieciocho meses tras la aprobación del plan.	

ÁREA DE POLÍTICA SALARIAL

ÁREA	AREA DE POLITICA SALARIAL	ACCIÓN Nº 8
OBJETIVOS	8. Preparar la organización para la realización de un estudio salarial anual, con retribuciones medias segregadas por grupos profesionales o categorías y por sexo. Integrar el principio de igualdad retributiva efectiva en la política salarial: igual salario por trabajo de igual valor; diferenciando conceptos fijos y variables.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	8.1. Preparación de la estructura salarial de la organización por grupo profesional o por categoría y sexo para comprobar: 8.2. Las retribuciones medias, salvo los casos en los que se pueda identificar el salario individual de la persona, en los que se dará la diferencia porcentual. 8.3. El principio de igual salario por la realización de trabajo de igual valor. 8.4. Las retribuciones fijas y variables en función de los requisitos establecidos para su percepción. 8.5. Trabajar en la implantación del registro salarial previsto en el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores conforme lo que establezca su desarrollo reglamentario. 8.6. Si las conclusiones en el análisis de los centros determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto para la corrección en un plazo predeterminado.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento de Recursos Humanos. II. Departamento de Sistemas. III. Área de Administración de Personal.	
INDICADORES	8.1, 8.2, 8.3. y 8.4. Informe de estudio de estructura salarial. 8.5. Documentación preparatoria del registro salarial. 8.6. Plan de acción realizado.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	8.1, 8.2, 8.3. y 8.4. Un año tras la aprobación del plan. 8.5. A la espera del desarrollo reglamentario del art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. 8.6. Revisar al año tras la aprobación del plan.	

ÁREA DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

ÁREA	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	ACCIÓN Nº9
OBJETIVOS	9. Formar a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	9.1. En la formación facilitada por la empresa al personal que se incorpora, incluir un módulo de igualdad de oportunidades en función del puesto de trabajo ocupado. 9.2. Garantizar a toda la plantilla de la empresa formación relativa a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la violencia machista, la brecha salarial, etc., priorizando a aquellas personas que componen el departamento de RR.HH., personal con cargos de responsabilidad y personal a su cargo y aquellos que realizan directamente la selección y promoción del personal. La formación impartida se estructurará por niveles jerárquicos: • Dirección • Dirección de área • Dirección de centro • Responsables intermedios 9.3. Garantizar la integración de la perspectiva de género LGTBI en la elaboración del plan de formación.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Departamento de Formación.	
INDICADORES	9.1. Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben la formación en igualdad. Objetivo: 100 %. 9.2. Documento de asistencia a la formación. Objetivo: formación de nivel básico para el Departamento de Recursos Humanos y de las/los responsables de área y/o zona durante el primer año. Objetivo: formación de nivel básico para la Dirección de cada centro de trabajo. 9.3. Documento del plan de formación.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	9.1. y 9.2. En dos años tras la aprobación del plan. 9.3. Próximo plan de formación.	

ÁREA	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	ACCIÓN Nº 10
OBJETIVOS	10. Facilitar la asistencia a la formación de las trabajadoras y los trabajadores garantizando la corresponsabilidad en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	10.1. Convocatoria de los mismos cursos con más de una opción horaria de mañana y de tarde y, siempre que sea organizativamente posible, en periodos distintos de las vacaciones escolares.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Departamento de Formación.	
INDICADORES	10.1. Convocatorias de cursos. Cuantificar asistentes por curso, desagregando mujeres y hombres.	
Plazo de implantación	10.1. Próximo plan de formación.	

ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

ÁREA	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	ACCIÓN Nº 11
OBJETIVOS	11. Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	11.1. Realización de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación a implantar recogidas en el plan de igualdad, y difundir de manera efectiva las medidas de conciliación que existen, tratando de motivar a los hombres para que las utilicen.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento Recursos Humanos II. Departamento de Marketing III. Director/a de centro	
INDICADORES	Folleto informativo de medidas de conciliación. Objetivo 100 %.	
Plazo de implantación	Diez meses desde la aprobación del plan.	

ÁREA	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	ACCIÓN Nº 12
OBJETIVOS	12. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadoras y trabajadores.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	12.1. Seguimiento del impacto de las nuevas medidas implantadas en materia de conciliación. 12.2. Facilitar la acumulación, en jornadas completas, del permiso de cuidado de lactante, y la reducción de jornada por guarda legal de menor de doce años o familiar. 12.3. Flexibilizar el permiso de hospitalización, de modo que se puede ejercer dentro del período de los 15 días posteriores al hecho causante, mientras dure la hospitalización. 12.4. La empresa se compromete a sustituir, en el personal de atención directa, el 100 % de los permisos de nacimiento y cuidado de menor de doce meses, de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, excedencias y reducciones de jornada por cuidados, salvo situaciones justificadas. 12.5. Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijas o hijos o de personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa. 12.6. Conceder permisos no retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones, informando a la empresa de ello con una antelación mínima de 7 días.	

	12.7. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de menores descendientes hasta 12 años y/o madres y padres, se podrá disfrutar, previa solicitud, de forma fraccionada mientras dure el hecho causante. 12.8. Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo, de hasta cuatro meses para las personas en trámites de adopción internacional. 12.9. Las trabajadoras y los trabajadores que, teniendo hijas/os menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, solo pueden coincidir con sus hijas/os en las vacaciones del calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de vacaciones coincida con dicho calendario. La comunicación del periodo vacacional deberá realizarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual o, en caso de sentencia, dentro del mismo año con dos meses de antelación siempre que sea posible. 12.10. La empresa dará la posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos a la persona trabajadora que se encuentre en aplicación de lo que establece el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, durante la hospitalización y el tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave. Será la propia persona trabajadora la que escoja los días de trabajo, pudiéndose unir dicho periodo acumulado a los periodos vacacionales. Así mismo se facilitará la tramitación a través de la mutua o de la Seguridad Social de la solicitud de prestación económica que corresponda al progenitor que se acoja a dicha reducción. 12.11.- Elaboración de un procedimiento de cambio de centro de trabajo (movilidad voluntaria). Los cambios tendrán lugar siempre y cuando haya puestos estables por cubrir en el centro solicitado. Para los casos en los que la persona que solicita el cambio ocupe un puesto de difícil cobertura, será condición para el cambio que la empresa tenga asegurado su relevo. Se exceptúan los casos de apertura de nuevos centros. 12.12. Flexibilizar el horario de entrada y salida para el acompañamiento de menores a colegios a trabajadoras y trabajadores de jornadas parciales, siempre que organizativamente sea posible.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento RR.HH. II. Director/a de RR.HH. III. Director/a de centro.
INDICADORES	12.1. Informe de seguimiento. 12.2. Número de solicitudes concedidas/Número de solicitudes presentadas. 12.3. Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. 12.4. Número de contratos de interinidad celebrados para sustituir en el personal de atención directa el 100% de las personas solicitantes de las medidas indicadas. 12.5. Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. 12.6. Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. 12.7. Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.

	12.8. Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. 12.9. Número total de formularios enviados a la empresa y de solicitudes aprobadas. 12.10. Número total de formularios enviados a la empresa y de solicitudes aprobadas. 12.11. El propio procedimiento de cambio de centro de trabajo (movilidad voluntaria). 12.12. Resultados de los registros horarios, número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	12.1. Dos años tras la aprobación del plan. 12.2. Un año tras la aprobación del plan. 12.3. Seis meses tras la aprobación del plan. 12.4. Dos años tras la aprobación del plan. 12.5. Seis meses tras la aprobación del plan. 12.6. Seis meses tras la aprobación del plan. 12.7. Seis meses tras la aprobación del plan. 12.8. Seis meses tras la aprobación del plan. 12.9. Seis meses tras la aprobación del plan. 12.10. Seis meses tras la aprobación del plan. 12.11. Dieciocho meses tras la aprobación del plan. 12.12. Un año tras la aprobación del plan.

ÁREA DE SALUD LABORAL

ÁREA	SALUD LABORAL	ACCIÓN Nº 13
OBJETIVOS	13. Prevenir y sensibilizar para evitar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	13.1. Establecer un protocolo interno de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual. 13.2. Establecer y difundir material informativo sobre el protocolo de actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género u orientación sexual a toda la plantilla de trabajo. 13.3. Incluir en la formación un módulo sobre prevención del acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento RR.HH. (13.1 y 13.2). II. Departamento de PRL (todas las acciones). III. Departamento de Formación (13.3).	
INDICADORES	13.1. El propio protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo. 13.2. Objetivo: difusión del protocolo seis meses. Objetivo: difusión de material un año a través de los siguientes medios: • Tablón de anuncios • Intranet • Folletos 13.3. Número de cursos de PRL con módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo / número de cursos de PRL.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	13.1. Seis meses desde la aprobación del plan. 13.2. Seis meses desde la aprobación del plan. 13.3. Un año desde la aprobación del plan.	

ÁREA	SALUD LABORAL	ACCIÓN Nº 14
OBJETIVOS	14. Asegurar una buena gestión de la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas y durante la lactancia natural, garantizando que se introduce la perspectiva de género.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	14.1. Elaboración y difusión de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Departamento de PRL.	
INDICADORES	El propio protocolo de protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia. La difusión se realizará a través de la intranet u otros medios adecuados.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Seis meses desde la aprobación del plan.	

ÁREA DE APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA	APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO	ACCIÓN Nº 15
OBJETIVOS	15. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	15.1. Establecer un Protocolo Interno de actuación que agilice y facilite la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género. 15.2. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o de las incluidas en el plan de igualdad. 15.3. Se aceptarán como acreditación de la violencia de género, informes de Servicios sociales, servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración pública competente, además de las formas de acreditación previstas en el art. 23 de la Ley orgánica 1/2004. 15.4. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género a otro servicio de Quavitae, se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 600 € para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes. 15.5. Establecer un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo de la empresa, motivado por la condición de víctima de la trabajadora. 15.6. Formar a las personas responsables de los servicios para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde recibir ayuda médica o psicológica especializada y sus derechos laborales. 15.7. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijas/os y otros similares. 15.8. Aumentar la duración del 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 la continuidad en el nuevo. 15.9. Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. 15.10. Informar a la CSEPI del número de casos de trabajadoras víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas. 15.11. Garantizar diez sesiones (por un importe de 60 euros por sesión) de asistencia psicológica a las trabajadoras víctimas de la violencia de género, así como a sus hijas e hijos menores de edad.	

RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	15.1/15.7/15.8. Departamento de RR.HH. 15.2. Departamento de RR.HH., Marketing, Director/a de RR.HH. 15.3/15.4/15.5/15.10. Departamento de RR.HH., Director/a de RR.HH. 15.9. Departamento de RR.HH. y Departamento de Marketing.
INDICADORES	15.1. El propio protocolo interno de actuación en casos de violencia de género. 15.2. Documentos informativos para el personal sobre el protocolo interno y las medidas establecidas para defender los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género. Objetivo: 100 %. La difusión se realizará a través de los siguientes medios: • Tablón de anuncios • Intranet • Folletos 15.3. Número de casos registrados y documentos acreditativos que respeten la protección de tatos. 15.4. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. 15.5. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. 15.6. Número de contactos y de colaboraciones establecidas. 15.7. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. 15.8. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. 15.9. Campaña realizada. 15.10. Acta de comisión. 15.11. Número de personas que recibieron la asistencia psicológica.
Plazo de implantación	15.1. Un año tras la aprobación del plan. 15.2. Seis meses tras la aprobación del plan. 15.3. Aplicación inmediata de la medida y difusión en el plazo menor posible. 15.4. Tras la aprobación del plan. 15.5. Aplicación inmediata de la medida. 15.6. Seis meses tras la aprobación del plan. 15.7. Aplicación inmediata de la medida. 15.8. Aplicación inmediata de la medida. 15.9. Un año tras la aprobación del plan. 15.10. Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre). 15.11. Tres meses tras la aprobación del plan.

ÁREA DE COMUNICACIÓN

ÁREA	COMUNICACIÓN	ACCIÓN Nº 17
OBJETIVOS	17. Informar debidamente a toda la plantilla sobre el plan de igualdad, tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	17.1. Publicitar internamente, por ejemplo, con documentación y folletos, temas relacionados con la igualdad de oportunidades. 17.2. Elaboración de una memoria anual de igualdad. 17.3. Utilizar en las campañas publicitarias y página web los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. 17.4. Dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa a través de la intranet y medios de comunicación internos. 17.5. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad, de la CSEPI. 17.6. Colgar en la intranet el plan de igualdad, una vez firmado, para que sea visible para toda la plantilla y, posteriormente, difundirlo a través de la página web corporativa. 17.7. Informar a toda la plantilla sobre el plan de igualdad mediante la realización de sesiones informativas o a través de la intranet de la empresa, comunicando sus contenidos. 17.8. Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	17.1/17.2. Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Marketing / Director/a de centro / Director/a de RR.HH. 17.3. Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Marketing. 17.4/17.6/17.7/17.8. Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Marketing / Departamento de Sistemas. 17.5. Departamento Recursos Humanos.	
INDICADORES	17.1. Folletos y documentación utilizada. 17.2. Memoria Anual de Igualdad. 17.3. Utilización de logotipos / total de campañas realizadas. 17.4. Número de publicaciones internas. 17.5. Comunicación realizada. 17.6. Intranet/ Web corporativa editada. 17.7. Número comunicaciones realizadas. 17.8. Difusión realizada.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	17.1. Seis meses tras la aprobación del plan. 17.2. Anualmente desde la aprobación del plan. 17.3. Seis meses tras la aprobación del plan. 17.4. Seis meses tras la aprobación del plan. 17.5. Seis meses tras la aprobación del plan.	

	17.6. Inmediata tras la aprobación del plan. 17.7. A partir del primer mes desde la aprobación del plan. 17.8. Anual tras el informe de seguimiento del plan.

ÁREA	COMUNICACIÓN	ACCIÓN Nº 18
OBJETIVOS	18. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y promuevan una imagen corporativa que evite potenciar estereotipos sexistas.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	18.1. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, revista, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género. 18.2. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogeneice los criterios de uso del lenguaje e imagen en la empresa. 18.3. Establecer un buzón de sugerencias para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias en relación al plan de igualdad.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	18.1/18.2. Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Marketing / Departamento de Sistemas. 18.3. Departamento de RR.HH.	
INDICADORES	18.1. Chequeo al 20 % de comunicados, mensajes, imágenes, etc. por parte de la CSEPI. 18.2. Manual aplicado. 18.3. Número de sugerencias recibidas.	
Plazo de implantación	18.1. Un año tras la aprobación del plan. 18.2. Un año tras la aprobación del plan. 18.3. Seis meses tras la aprobación del plan.	

ÁREA	COMUNICACIÓN	ACCIÓN Nº 19
OBJETIVOS	19. Comunicar y divulgar el plan de igualdad mediante su inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON).	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	Registrar el plan de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON).	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Departamento de RR.HH. / CSEPI.	
INDICADORES	Documento de Registro.	
Plazo de implantación	En la semana siguiente a la firma del Plan.	

ÁREA DE IMAGEN EXTERNA

ÁREA	IMAGEN EXTERNA	ACCIÓN Nº 19
OBJETIVOS	19. Publicitar externamente las acciones positivas que se realizan en la organización.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	Asistencia y participación en foros, congresos, etc. relacionados con temas relacionados con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Departamento de RR.HH.	
INDICADORES	Asistencia a dos foros y/o congresos por año.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Según convocatoria de foro y/o congreso.	

6. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

6.1 OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo de las funciones de seguimiento y evaluación es realizar una medición objetiva periódica que permita el control efectivo de la marcha y desarrollo del plan de igualdad en general y de las medidas específicas acordadas en particular. Además, estas tareas deben permitir actuar en un marco proactivo de flexibilidad, para la detección de necesidades no contempladas o disfunciones que pudieran dificultar la implantación de alguna de las medidas y, por tanto, pudieran requerir el diseño de estrategias contingentes.

Junto a lo anterior, los encuentros programados con la CSEPI y la elaboración de documentación para el seguimiento deben coadyuvar a la claridad y transparencia de la evolución de acciones aprobadas. Finalmente, se pretende contribuir a la mejora de la coordinación y cooperación en la difusión de la igualdad de oportunidades en la empresa, mediante la implicación y participación de la RLT en la CSEPI.

6.2. SEGUIMIENTO

6.2.1. Responsables

La responsabilidad de llevar a cabo la actividad de seguimiento recae en la CSEPI, conforme a lo establecido en este documento.

6.2.2. Periodicidad

El seguimiento se efectuará semestralmente, a contar a partir de la fecha en que dé comienzo la implantación del plan de igualdad. Esta previsión, en concordancia con el espíritu subyacente al plan de igualdad, es flexible, pudiendo ser acordados períodos intermedios en función de las necesidades detectadas en la implantación de medidas.

6.2.3. Procedimiento

La persona responsable del plan de igualdad de la empresa llevará a cabo una recogida de información periódica en relación con el cumplimiento de acciones,

que se sintetizará y documentará con carácter previo a la celebración semestral de las reuniones de la CSEPI. En particular, prestará especial atención a la cumplimentación de los indicadores previstos en el plan de igualdad.

Con estos datos se elaborará un informe en el que, para cada objetivo, se describirán las medias llevadas a cabo y el grado de cumplimiento alcanzado mediante la medición de la evolución de los indicadores establecidos. En esta elaboración se contará con las personas responsables de realización del diagnóstico de la empresa que, en todo momento, atenderán a las indicaciones de la CSEPI para la adecuación de los objetivos.

La persona responsable del plan de igualdad de la empresa procederá a la convocatoria de la CSEPI, en la que figurará con carácter único el seguimiento/control del plan. En esta reunión se procederá a la exposición del informe, procediéndose con posterioridad al análisis de los resultados contemplados y las incidencias o problemas que pudieran aparecer.

Las conclusiones o acciones correctivas acordadas para la mejora de las acciones y medidas incluidas en su caso, deberán ser objeto de acuerdo y aprobación en el seno de la CSEPI.

Debe elaborarse un acta específica que registre las acciones anteriores, que será enviada a todas las personas integrantes de la CSEPI.

6.3. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

6.3.1 Responsables

La responsabilidad de llevar a cabo la actividad de evaluación recae en la CSEPI, conforme a lo establecido en este documento.

6.3.2. Periodicidad

El control se realizará con periodicidad anual. Esta previsión, en concordancia con el espíritu subyacente al plan de igualdad, es flexible, pudiendo ser acordados períodos intermedios en función de las necesidades detectadas en la implantación de medidas.

6.3.3 Procedimiento

La persona responsable de Igualdad de la empresa llevará a cabo la recogida de la información obtenida de los informes de seguimiento, como también del cumplimiento de acciones que se hayan implantado en el año. Con esta información elaborará un informe de evaluación, para el cual podrá contar con la ayuda de las personas responsables de realización del diagnóstico de plantilla.

Tras la elaboración de este informe, se convocará a la CSEPI con la evaluación del plan como punto único.

En el seno de esta Comisión se expondrá el informe, procediendo posteriormente a su aprobación y a tratarse de forma específica:

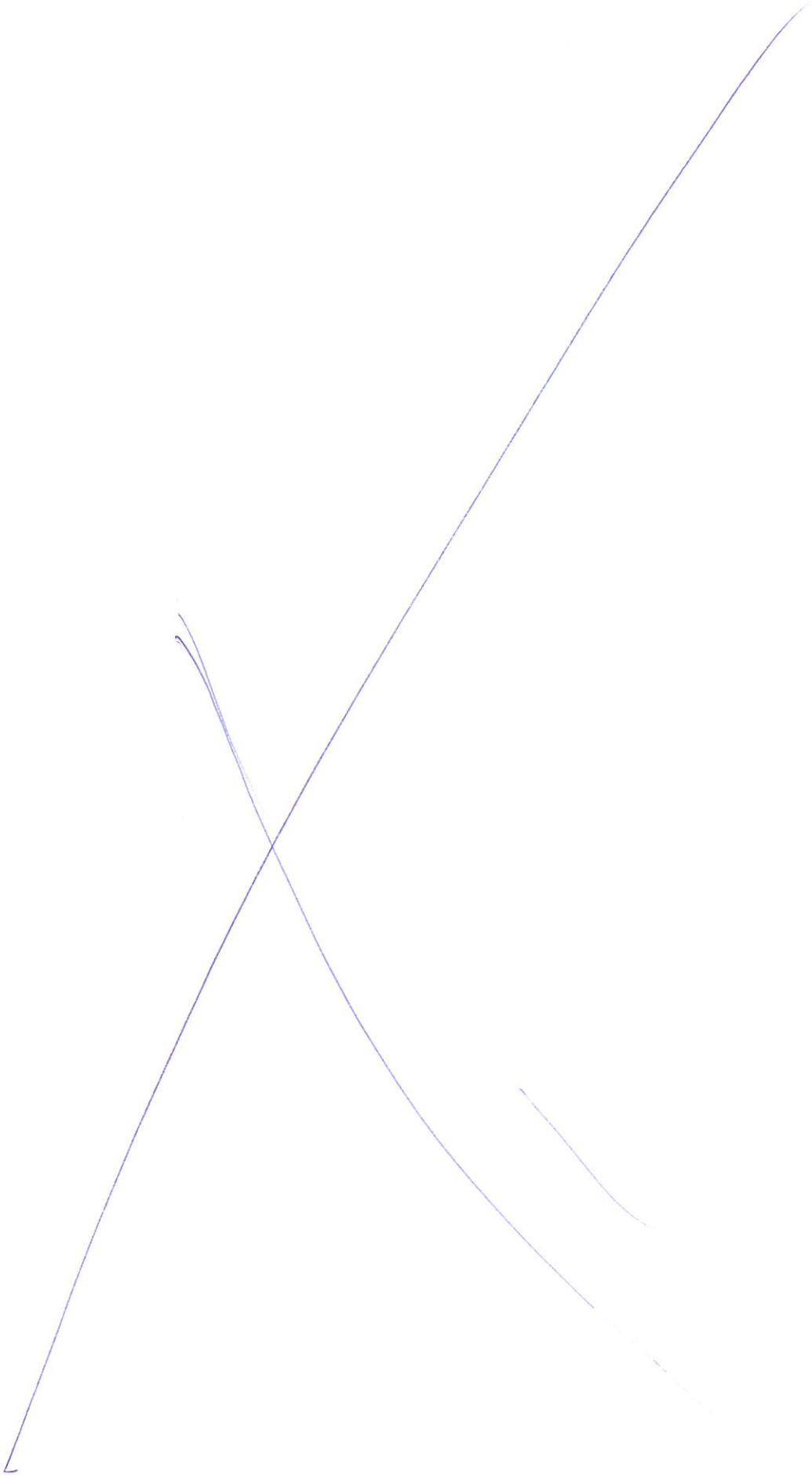
a) El grado de alcance de objetivos.

b) La necesidad de modificar, ampliar y/o eliminar las medidas acordadas.

c) La identificación de nuevas necesidades en función de los problemas detectados.

d) El planteamiento, si es preciso, de acciones correctivas o de mejora.

Las conclusiones o acciones correctivas acordadas para la mejora de las acciones y medidas incluidas en su caso, deberán ser objeto de acuerdo y aprobación en la CSEPI. Debe elaborarse un informe de evaluación parcial anual, así como un informe de evaluación final una vez venza la vigencia del Plan, los cuales serán enviados a todas las personas integrantes de la CSEPI.

7. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por los interlocutores sociales y la Empresa y tendrá una duración de cuatro años desde el 19 de noviembre de 2019 hasta el 19 de noviembre de 2023.