



# II PLAN DE IGUALDAD ESTATAL

2026 – 2030



## Índice

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Introducción</b>   | <b>4</b>  |
| 1.1. Presentación SANIVIDA   | 4         |
| 1.2. Misión, Visión y Valores                                      | 4         |
| 1.3. Estructura Organizativa                                       | 5         |
| <b>2. Marco legal</b>  | <b>5</b>  |
| <b>3. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad</b>     | <b>6</b>  |
| 3.1. Ámbito personal   | 7         |
| 3.2. Ámbito territorial  | 7         |
| 3.3. Vigencia  | 7         |
| <b>4. Compromiso de la Dirección</b>                               | <b>7</b>  |
| <b>5. Determinación de las partes que han negociado y acordado</b> | <b>8</b>  |
| <b>6. Informe Diagnóstico</b>                                      | <b>9</b>  |
| 6.1. Estructura Informe Diagnóstico                                | 10        |
| 6.2. Datos cuantitativos   | 10        |
| 6.2.1. Estructura de la plantilla                                  | 10        |
| 6.2.2. Selección   | 20        |
| 6.2.3. Clasificación profesional                                   | 20        |
| 6.2.4. Formación   | 21        |
| 6.2.5. Promoción profesional                                       | 21        |
| 6.2.6. Corresponsabilidad de la vida personal y laboral            | 22        |
| 6.2.7. Retribuciones   | 22        |
| 6.2.8. Infrarrepresentación  | 23        |
| 6.2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo             | 24        |
| 6.2.10. Cultura organizativa y comunicación                        | 24        |
| 6.2.11. Víctimas de Violencia de Género                            | 24        |
| 6.2.12. Salud Laboral  | 24        |
| 6.3. Conclusiones  | 25        |
| <b>7. Objetivos del Plan de Igualdad</b>                           | <b>26</b> |
| <b>8. Medidas</b>  | <b>27</b> |
| 8.1. Proceso de Selección y Contratación                           | 27        |
| 8.2. Clasificación Profesional                                     | 30        |
| 8.3. Formación   | 31        |
| 8.4. Promoción Profesional   | 34        |
| 8.5. Condiciones de trabajo  | 36        |

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| 8.6.       | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....                      | 38        |
| 8.7.       | Infrarrepresentación femenina .....  | 44        |
| 8.8.       | Retribuciones .....  | 46        |
| 8.9.       | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....  | 47        |
| 8.10.      | Víctimas de Violencia de Género .....  | 48        |
| 8.11.      | Comunicación, lenguaje inclusivo e imagen de empresa .....   | 55        |
| 8.12.      | Salud Laboral.....   | 59        |
| <b>9.</b>  | <b>Calendario de Actuaciones .....</b>   | <b>63</b> |
| <b>10.</b> | <b>Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad .....</b>   | <b>67</b> |
| 10.1.      | Comisión Seguimiento .....   | 67        |
| 10.1.1.    | Funciones Comisión Seguimiento .....   | 67        |
| <b>11.</b> | <b>Modificación y Procedimiento para solventar discrepancias del Plan de Igualdad .....</b>                | <b>69</b> |
| <b>12.</b> | <b>Anexo I – Protocolo de Actuación. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo</b> | <b>69</b> |
| <b>13.</b> | <b>Anexo II – Protección de las víctimas de violencia de género .....</b>                                  | <b>84</b> |

## 1. Introducción

SANIVIDA elabora su II Plan de Igualdad Estatal para el período 2026–2030, de manera conjunta con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), UGT SERVICIOS PÚBLICOS, CCOO-DEL HABITAT y FSS-CCOO. Este documento refleja el compromiso institucional de la empresa con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tal como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y su desarrollo reglamentario posterior.

A lo largo de nuestra historia, hemos asumido que las diferencias biológicas entre mujeres y hombres no justifican ningún trato desigual. La desigualdad de género es un fenómeno de construcción social —denominado socialización de género— que asigna roles y valores distintos a cada sexo, perpetuando estereotipos y discriminaciones que este II Plan de Igualdad busca activamente erradicar.

La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado ha transformado las relaciones sociales, laborales y familiares. Sin embargo, subsisten obstáculos estructurales —de raíz cultural— que dificultan su plena participación e impiden la conciliación en condiciones de igualdad. SANIVIDA reconoce esta realidad y la combate a través de medidas concretas y evaluables.

### 1.1. Presentación SANIVIDA

SANIVIDA es una compañía proactiva e innovadora con más de 20 años de experiencia en el sector sociosanitario. Ofrece una plataforma integral de servicios desde un marco de atención profesional e individualizada, situando a la PERSONA, la FAMILIA y los PROFESIONALES como ejes centrales de su modelo de negocio.

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.

| Nombre         | C.I.F      | Dirección  | Teléfono    |
|----------------|------------|--|-------------|
| SANIVIDA, S.L. | B-83649632 | C/ Camino de las hormigueras, 171 28031 – Madrid | 917 440 770 |

### 1.2. Misión, Visión y Valores

| MISIÓN  | VISIÓN  | VALORES   |
|---|---|---|
| Mejorar la Calidad de Vida de la Persona y su Familia, teniendo como referencia los principios éticos universales de <b>DIGNIDAD, RESPETO e IGUALDAD.</b> | Ser un referente en el sector sociosanitario por la <b>calidad, innovación, excelencia y trato humano</b> en los servicios prestados a las Personas y a sus Familias. | <b>Seguridad</b><br><b>Autonomía</b><br><b>Naturalidad</b><br><b>Independencia</b><br><b>Valor humano</b><br><b>Innovación</b><br><b>Dignidad</b><br><b>Autodeterminación</b> |

## 1.3. Estructura Organizativa

SANIVIDA cuenta con centros de trabajo distribuidos en varias provincias del territorio español. A 31 de diciembre de 2025 está presente en 6 Comunidades Autónomas (Asturias, Cantabria, Aragón, Castilla y León, Madrid y Castilla la Mancha) gestionando 12 Centros Residenciales (Madrid y Castilla la Mancha), 40 Centros de Día (Madrid, Castilla la Mancha, Aragón, Asturias y Castilla y León) y 14 Servicios de Ayuda a Domicilio (Cantabria, Asturias, Aragón, Castilla y León y Madrid)



## 2. Marco legal

El presente II Plan de Igualdad de SANIVIDA se elabora y desarrolla conforme al marco normativo vigente en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no discriminación, igualdad retributiva y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y nacionales, integrándose como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico y como un principio transversal de actuación empresarial.

El presente II Plan de Igualdad se fundamenta especialmente en las siguientes disposiciones normativas:

### Normativa internacional y europea

- ▶ La Carta de las Naciones Unidas (1945), que proclama la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.
- ▶ La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- ▶ La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por Naciones Unidas en 1979.
- ▶ El Convenio nº 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.
- ▶ El Convenio nº 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- ▶ El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, especialmente su artículo 157 relativo a la igualdad retributiva.
- ▶ La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- ▶ La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- ▶ La Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores.

#### Normativa estatal

- ▶ La Constitución Española de 1978, especialmente:
  - artículo 9.2, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva;
  - artículo 14, que reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo;
  - artículo 35, relativo al derecho al trabajo y a una remuneración suficiente sin discriminación.
- ▶ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, norma básica de referencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.
- ▶ 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.
- ▶ El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- ▶ El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ▶ El Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, especialmente en materia de igualdad, conciliación y no discriminación.
- ▶ La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, incluyendo la protección frente a riesgos específicos por razón de género y la protección de la maternidad.
- ▶ La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- ▶ La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- ▶ El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

#### Negociación colectiva y normativa interna

El presente II Plan de Igualdad se desarrolla igualmente conforme a lo establecido en los convenios colectivos de aplicación y en la normativa interna, protocolos y políticas corporativas de SANIVIDA en materia de igualdad, diversidad, prevención del acoso y gestión de personas.

#### Principio de interpretación

Todas las medidas incluidas en el presente II Plan de Igualdad deberán interpretarse y aplicarse conforme al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y favoreciendo una cultura organizativa basada en la igualdad, la diversidad, la inclusión y el respeto a los derechos fundamentales.

## 3. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad

El presente capítulo delimita el alcance personal, territorial y temporal del II Plan de Igualdad Estatal de SANIVIDA, conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, art. 8, que exige la determinación expresa del ámbito subjetivo

### 3.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de SANIVIDA S.L., con independencia de:

- El centro de trabajo donde presten sus servicios.
- La modalidad de su relación contractual (indefinida, temporal, fija discontinua, a tiempo parcial, etc.).
- u categoría o grupo profesional, nivel jerárquico o función.
- Su jornada laboral (completa o parcial).

### 3.2. Ámbito territorial

El presente II Plan de Igualdad de SANIVIDA tiene alcance nacional, siendo de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene actualmente por varias provincias del territorio español (Albacete, Asturias, Ávila, Burgos, Cantabria, Ciudad Real, Guadalajara, Madrid, Segovia, Soria, Toledo, Valladolid, Zaragoza) , así como en aquellos que puedan abrirse durante la vigencia del presente Plan en cualquier provincia del territorio español.

### 3.3. Vigencia

De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el presente II Plan de Igualdad de SANIVIDA tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 18 de junio de 2026 hasta el 17 de junio de 2030.

El Plan entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas y extenderá su vigencia hasta el año 2030, manteniéndose aplicable durante todo el periodo acordado, salvo revisión o modificación conforme a los supuestos legalmente previstos.

Durante su vigencia se llevará a cabo el correspondiente seguimiento, vigilancia, evaluación y, en su caso, revisión del cumplimiento de las medidas previstas, a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que actuará conforme a las competencias y funciones establecidas en el presente documento.

Con al menos 6 meses de antelación a la finalización de la vigencia, se constituirá la Comisión de negociación del siguiente plan.

## 4. Compromiso de la Dirección

La Dirección de SANIVIDA, consciente de la responsabilidad social que asume como organización y de la necesidad de promover entornos laborales basados en el respeto, la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, manifiesta su firme compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Este compromiso se materializa en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, así como en el impulso de medidas dirigidas a eliminar las desigualdades existentes y favorecer la consecución de una igualdad real y efectiva dentro de la organización.

La igualdad de oportunidades constituye un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de SANIVIDA y se configura como un eje transversal en la gestión de las personas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, y el resto de normativa vigente en materia de igualdad.

En este sentido, SANIVIDA asume el principio de igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos de su actividad, incluyendo, entre otros, los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, la política retributiva, la salud laboral, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como la eliminación de situaciones de infrarrepresentación femenina.

La empresa prestará especial atención a la detección y eliminación de posibles situaciones de discriminación indirecta, entendida como aquella situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pueda ocasionar una desventaja particular a personas de un sexo respecto de las del otro.

Asimismo, SANIVIDA se compromete a incorporar la perspectiva de género en sus procesos de gestión, comunicación y toma de decisiones, promoviendo una cultura organizativa basada en el respeto a la diversidad y proyectando, tanto interna como externamente, una imagen coherente con los principios de igualdad, inclusión y no discriminación.

La elaboración del presente II Plan de Igualdad responde a este compromiso institucional y constituye una herramienta estratégica para avanzar en la igualdad efectiva dentro de la organización. El Plan se configura como un conjunto ordenado de medidas dirigidas a corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación, prevenir posibles situaciones de discriminación y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Para garantizar el éxito de este proyecto, la Dirección de SANIVIDA reconoce la importancia de la participación activa de todas las personas que integran la organización y agradece su colaboración e implicación en las distintas actuaciones que se desarrollen durante la vigencia del Plan.

Igualmente, la empresa manifiesta su compromiso de trabajar de forma coordinada con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, no solo durante el proceso de negociación del Plan de Igualdad, sino también en su implantación, seguimiento, evaluación y revisión, garantizando la participación efectiva de las partes legitimadas y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

La Dirección facilitará los recursos humanos, materiales y organizativos necesarios para la correcta ejecución de las medidas acordadas, así como para el adecuado funcionamiento de la Comisión de Seguimiento, con el fin de asegurar la mejora continua y el avance real hacia una organización más igualitaria, inclusiva y comprometida con los derechos de las personas.

## 5. Determinación de las partes que han negociado y acordado

La Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad Estatal de SANIVIDA se constituyó el 10 de marzo de 2026.

La Comisión Negociadora esta 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.

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

| Parte empresarial   | Parte social   |
|---|--|
| <p>Zahira Jaraba Alonso</p> <p>Alina Bancu</p> <p>Claudia Andiviela Liarte</p> <p>Mara Herranz Carpio</p> | <p>Luisa Sanz Cabezas – RLT CCOO</p> <p>Begoña Rodríguez Sánchez Camacho – RLT CCOO</p> <p>Amparo de Gea Cámara – RLT CCOO</p> <p>Carmen Caballero Martínez - RLT UGT</p> <p>Irene Saiz Poves – RLT UGT</p> <p>Natalia Galán Armero – Representante de los sindicatos mayoritarios del sector en representación de las plantillas sin representación legal - CCOO-DEL HABITAT</p> <p>Isabel María Márquez García – Representante de los sindicatos mayoritarios del sector en representación de las plantillas sin representación legal – FSS-CCOO</p> <p>Rosario García Ramos – Representante de los sindicatos mayoritarios del sector en representación de las plantillas sin representación legal – UGT SERVICIOS PÚBLICOS</p> |

## 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 diagnóstico, 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 enero del 2025 a 31 de diciembre de 2025.

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 personas trabajadoras 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 II 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. Selección y contratación
3. Clasificación profesional
4. Formación: distribución por nivel de estudios y sexo, tipos de formación y sexo
5. Promoción profesional
6. Corresponsabilidad de la vida personal y laboral: distribución por disfrute de permisos y sexos.
7. Retribución.
8. Infrarrepresentación
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Cultura Organizativa y Comunicación
11. Víctimas violencia de género.
12. Salud Laboral

## 6.2. Datos cuantitativos

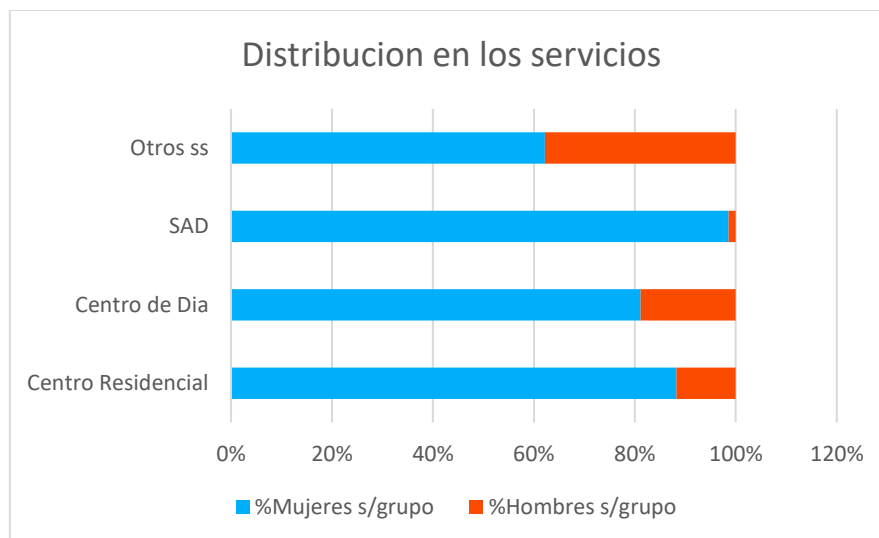
### 6.2.1. Estructura de la plantilla

### 6.2.1.1. Por sexo



La plantilla total de SANIVIDA, es de 2969 personas, de las cuales un 89% son mujeres y un 11% hombre.

### 6.2.1.2. Distribución por servicios



El análisis de la distribución de la plantilla por líneas de negocio pone de manifiesto la existencia de una fuerte feminización en todas las áreas de actividad de SANIVIDA, circunstancia coherente con las características propias del sector sociosanitario y de los cuidados.

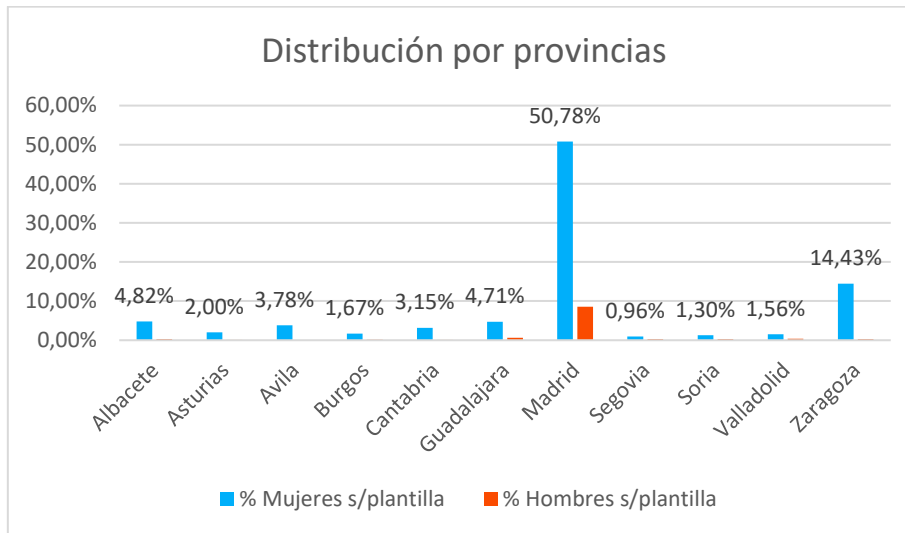
Los Centros Residenciales y los Servicios de Ayuda a Domicilio concentran el mayor volumen de personas trabajadoras de la empresa. En particular, el Servicio de Ayuda a Domicilio destaca como la línea de negocio más feminizada, con una presencia masculina muy reducida, reflejando la tradicional vinculación de las actividades de cuidados domiciliarios con el empleo femenino.

Por su parte, los Centros Residenciales y los Centros de Día presentan también una clara mayoría de mujeres, si bien registran una mayor presencia relativa y absoluta de hombres que el resto de las líneas de actividad. Esta

circunstancia se encuentra asociada principalmente a la existencia de puestos vinculados a servicios de transporte, mantenimiento y otras funciones de apoyo, ocupados tradicionalmente por personal masculino.

La línea de Otros Servicios cuenta con un volumen de plantilla reducido, aunque presenta una distribución por sexo relativamente más equilibrada que el resto de las actividades.

### 6.2.1.3. Distribución territorial

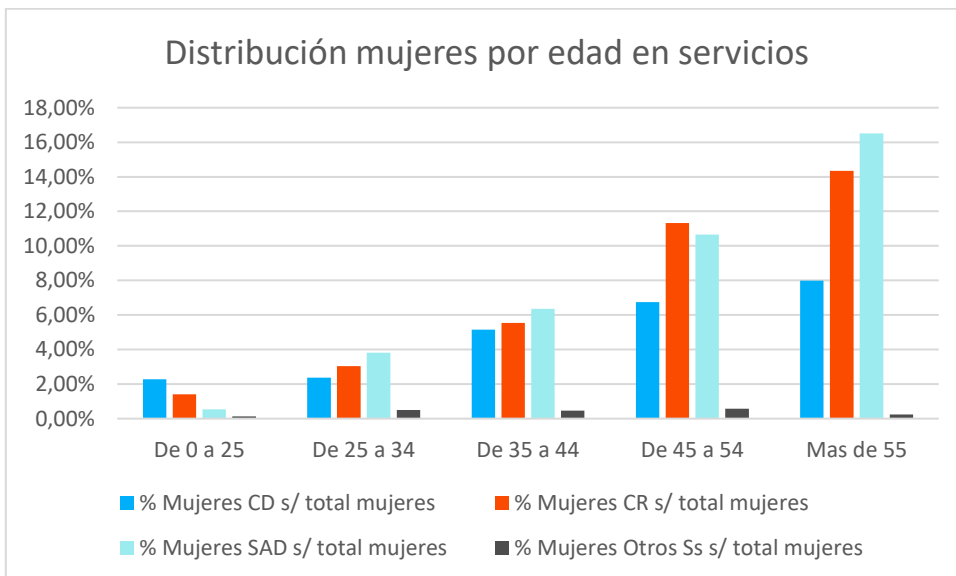
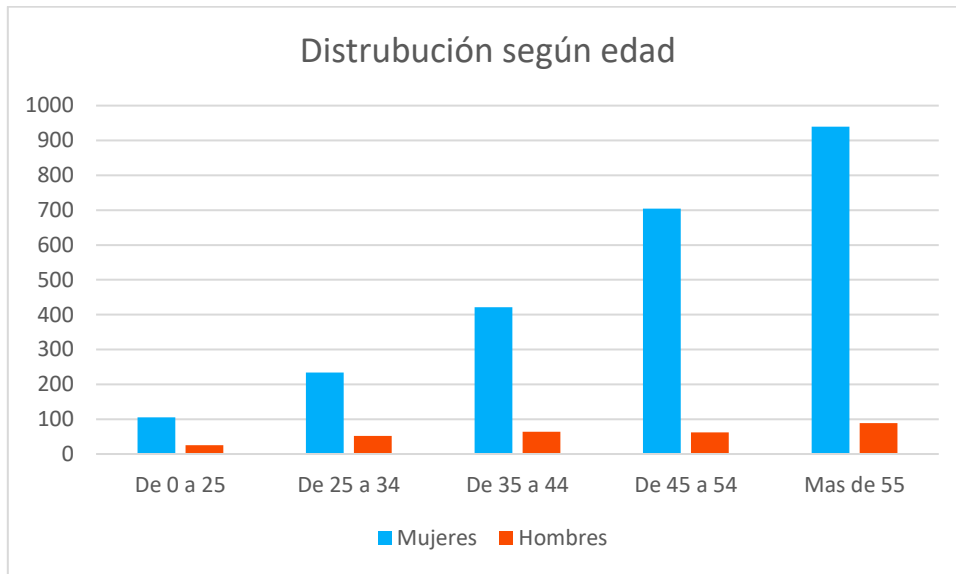


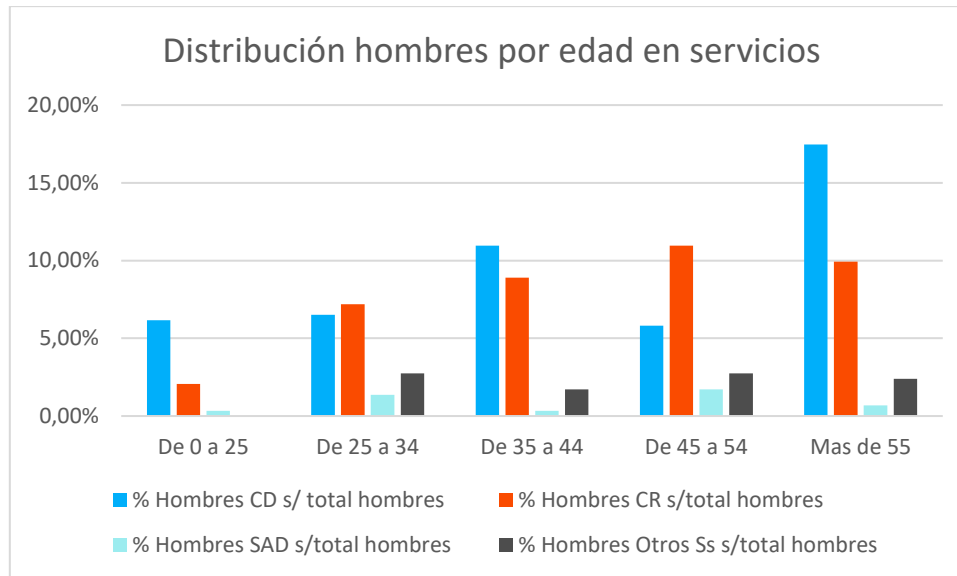
Durante el periodo analizado, SANIVIDA desarrolló su actividad en 11 provincias, concentrándose el mayor volumen de plantilla en las Comunidades Autónomas de Madrid, Castilla y León y Castilla-La Mancha. Destaca especialmente la Comunidad de Madrid, que aglutina el 59,3 % del total de personas trabajadoras de la empresa.

No se observan diferencias territoriales significativas que permitan identificar desigualdades específicas por provincia o que justifiquen la adopción de medidas diferenciadas en función de la ubicación geográfica. La feminización de la plantilla constituye una característica común en todos los territorios donde opera la empresa.

Como particularidad, destaca la provincia de Ávila, donde la totalidad de la plantilla está compuesta por mujeres, circunstancia asociada a la prestación de servicios de ayuda a domicilio, actividad tradicionalmente desempeñada por personal femenino. Por el contrario, Segovia presenta la distribución por sexo relativamente más equilibrada, aunque manteniendo igualmente una mayoría femenina.

### 6.2.1.4. Según edad





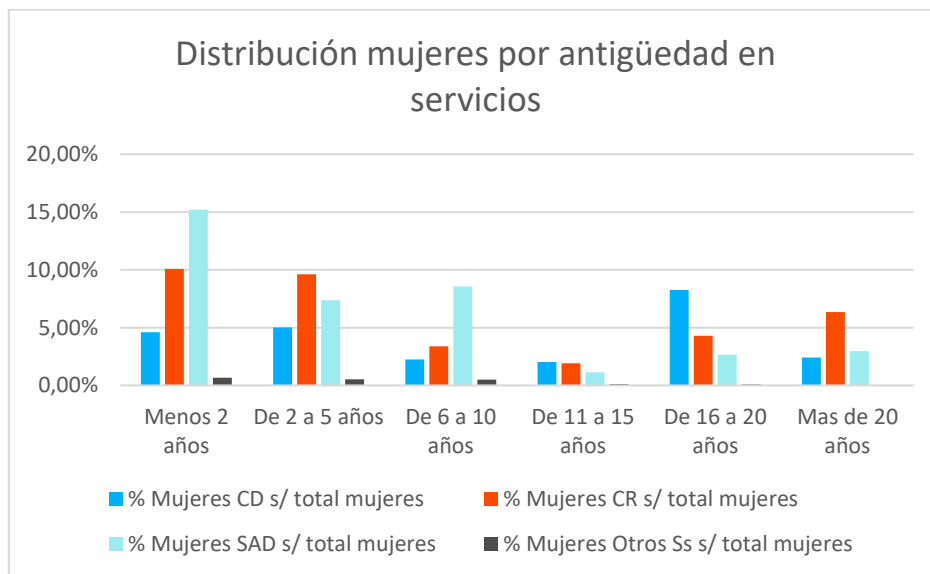
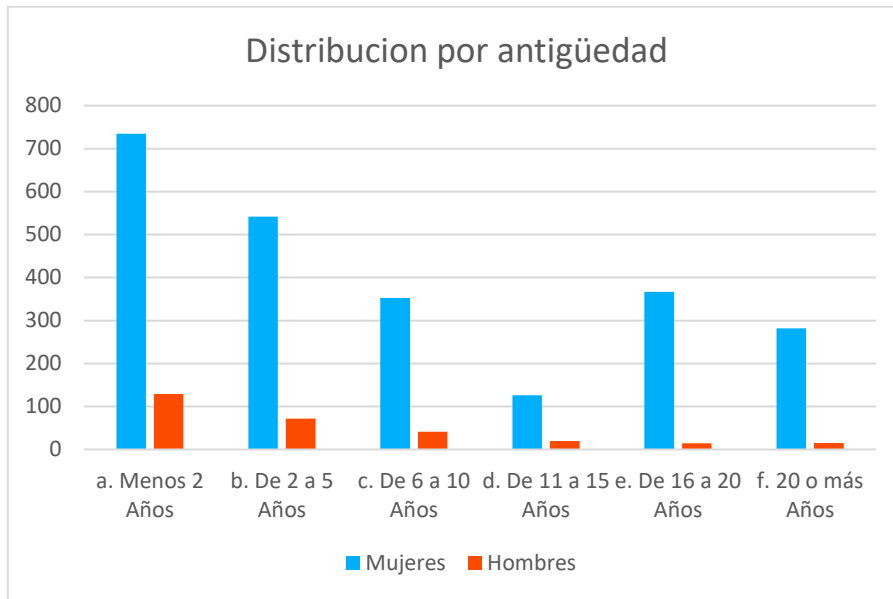
La estructura de edad de la plantilla de SANIVIDA se concentra principalmente en los tramos de 45 a 54 años y de más de 55 años, que representan conjuntamente más de la mitad de las personas trabajadoras de la organización.

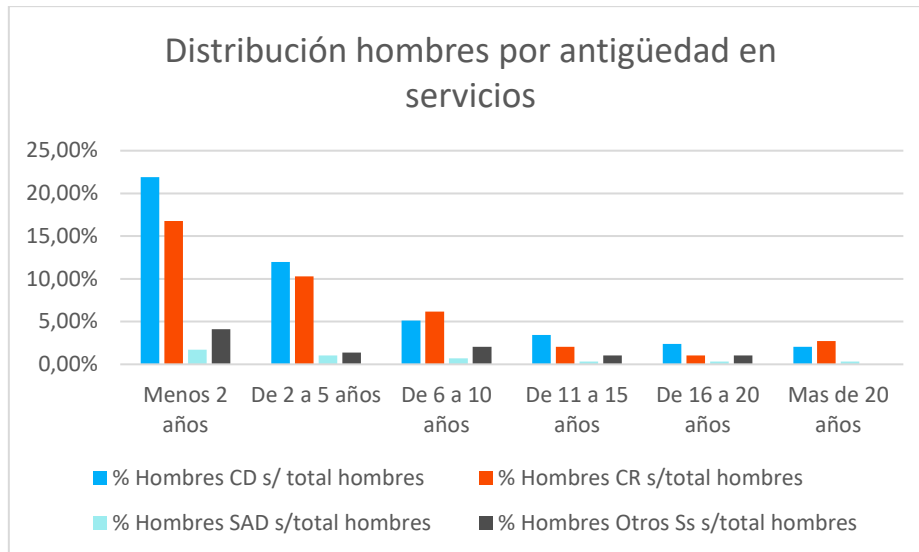
El análisis por sexo pone de manifiesto una fuerte feminización de la plantilla en todos los grupos de edad, manteniéndose la representación femenina por encima del 80 % en cada uno de ellos. Esta situación no responde a un fenómeno generacional concreto, sino que constituye una característica estructural de la organización, alineada con la realidad del sector sociosanitario y de las profesiones vinculadas a los cuidados.

La mayor presencia femenina se concentra en los tramos de edad más elevados, especialmente entre las personas trabajadoras de más de 55 años. Por su parte, la representación masculina continúa siendo minoritaria en todos los grupos de edad, alcanzando su mayor peso relativo en el tramo de hasta 25 años.

Por líneas de actividad, esta tendencia se reproduce de forma homogénea en los distintos servicios gestionados por SANIVIDA, observándose una especial feminización en los Servicios de Ayuda a Domicilio, así como una clara mayoría femenina en Centros Residenciales, Centros de Día y el resto de servicios sociosanitarios y corporativos.

### 6.2.1.5. Según antigüedad





En los últimos años, SANIVIDA ha experimentado un importante crecimiento organizativo, llegando a triplicar el volumen total de su plantilla. Este crecimiento se ha producido, en gran medida, mediante la adjudicación y posterior subrogación de servicios, incorporando a personas trabajadoras procedentes de otras empresas y respetando todos los derechos laborales reconocidos, entre ellos la antigüedad previamente consolidada.

La distribución de la plantilla según la antigüedad refleja esta evolución. Tal y como se observa en la gráfica, más del 30 % de las personas trabajadoras se concentra en el tramo de hasta dos años de antigüedad. Este dato está estrechamente relacionado con el elevado volumen de contrataciones recientes derivadas del crecimiento de la organización, así como con la existencia de un número significativo de contratos de sustitución o interinidad.

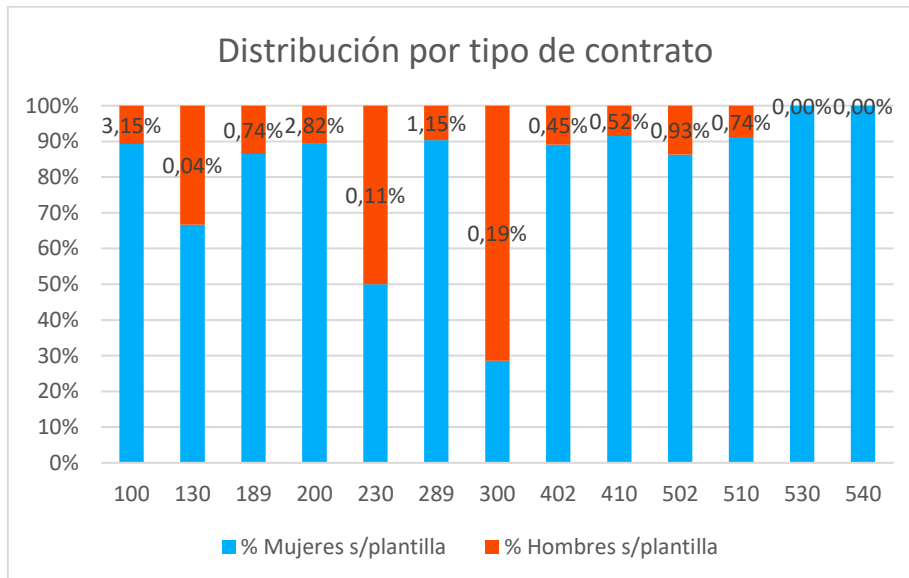
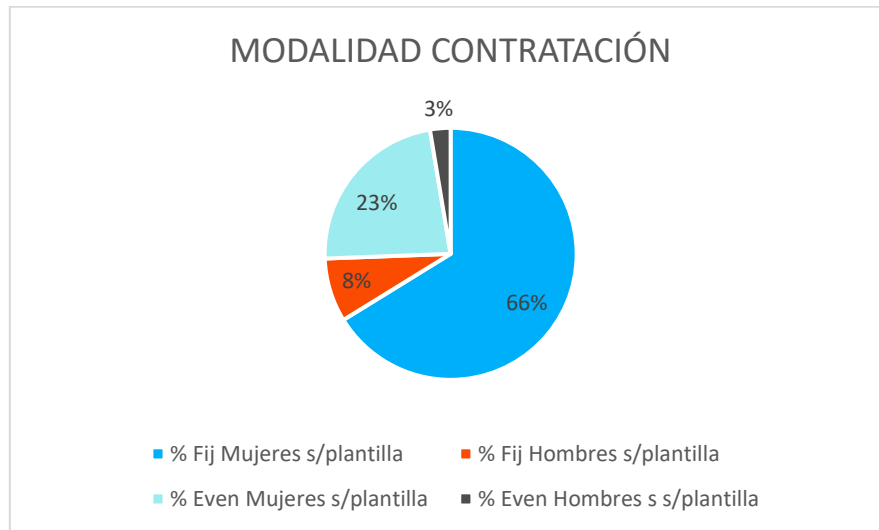
No obstante, SANIVIDA cuenta también con una plantilla estable y consolidada. En este sentido, más del 25 % de las mujeres acumulan una antigüedad superior a diez años en la empresa, frente al 22 % de los hombres que se encuentran en la misma situación.

El análisis por sexo pone de manifiesto una fuerte feminización de la plantilla, característica estructural del sector sociosanitario. Los servicios gestionados por SANIVIDA se centran principalmente en la atención y cuidado de personas mayores, el servicio de ayuda a domicilio, los centros de día y los centros residenciales, actividades que históricamente han estado ocupadas mayoritariamente por mujeres.

Esta feminización se mantiene de forma consistente en todas las líneas de negocio de la empresa, reproduciendo la tendencia observada en el conjunto del sector. Por su parte, la presencia masculina continúa siendo minoritaria en todos los servicios, concentrándose principalmente en determinados centros residenciales y centros de día, así como en los tramos de menor antigüedad.

En consecuencia, los datos de antigüedad y distribución de la plantilla evidencian tanto el importante crecimiento experimentado por SANIVIDA en los últimos años como la persistencia de una composición fuertemente feminizada, vinculada a las características propias de las actividades desarrolladas por la organización.

### 6.2.1.6. Según tipo de contrato



La contratación en SANIVIDA se caracteriza por una clara predominancia de los contratos indefinidos, que representan el 74 % del total de la plantilla, frente al 26 % de contratos temporales. Esta distribución evidencia un elevado nivel de estabilidad en el empleo.

El análisis por sexo muestra una fuerte feminización tanto de la contratación indefinida como de la temporal, en línea con la composición general de la plantilla y las características propias del sector sociosanitario. Las mujeres representan el 89 % de los contratos indefinidos y el 90 % de los contratos temporales, mientras que la presencia masculina es minoritaria en ambas modalidades.

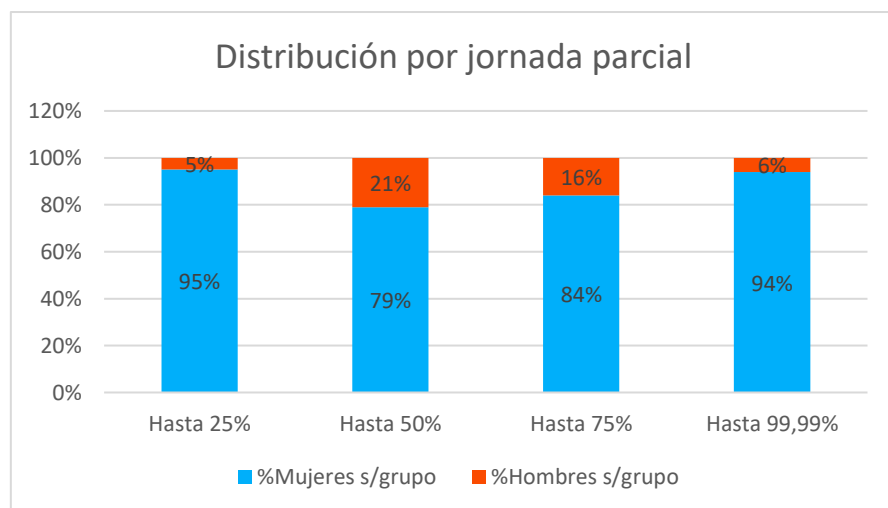
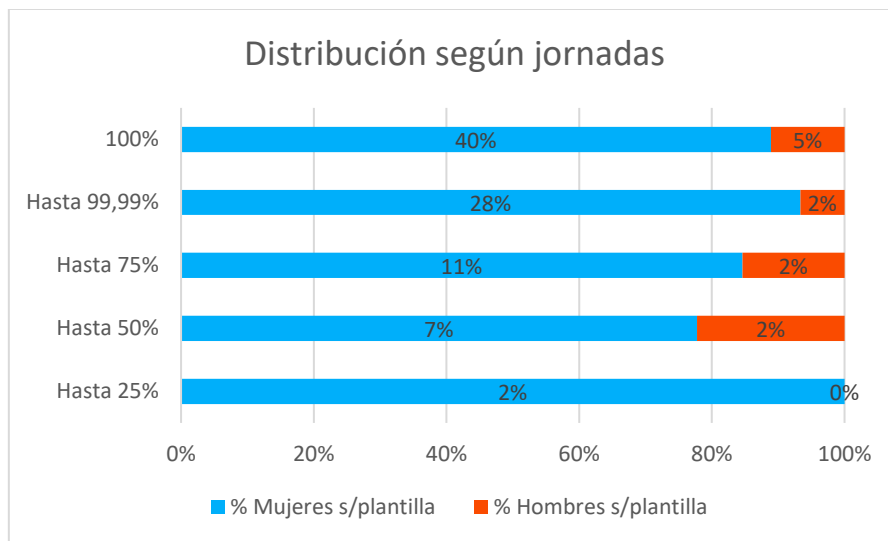
Asimismo, la incidencia de la temporalidad resulta similar en mujeres y hombres, no apreciándose diferencias significativas por razón de sexo.

En cuanto a la contratación temporal, los contratos de interinidad constituyen la modalidad más utilizada, representando aproximadamente el 57 % del total de contratos temporales. Esta circunstancia responde

principalmente a la necesidad de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto y garantizar la continuidad de la atención en los servicios prestados por la empresa.

Por líneas de actividad, las diferencias observadas en las modalidades de contratación responden fundamentalmente a las necesidades organizativas y asistenciales de cada servicio. Así, los Centros Residenciales presentan una mayor utilización de contratos de sustitución, mientras que en los Servicios de Ayuda a Domicilio predominan las contrataciones a jornada parcial, vinculadas a la propia organización del servicio y a las necesidades de las personas usuarias.

### 6.2.1.7. Según tipo de jornada



El análisis de la plantilla según el porcentaje de jornada contratada refleja una estructura con una elevada presencia de jornadas parciales, circunstancia habitual en el sector sociosanitario y especialmente vinculada a los servicios de atención domiciliaria, una de las principales líneas de actividad de SANIVIDA.

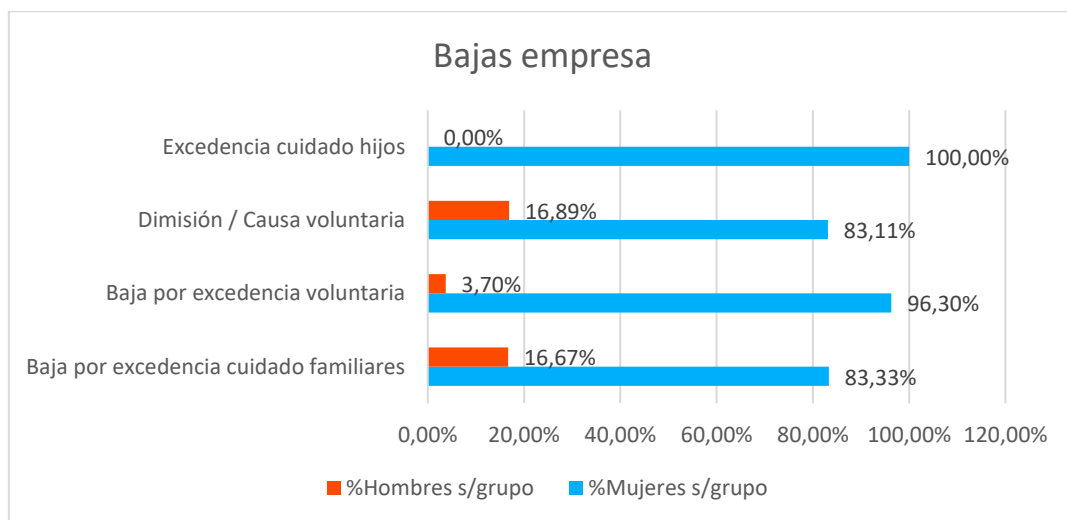
La distribución por sexo muestra una clara mayoría femenina en todos los tramos de jornada, alcanzando su máxima representación en las jornadas de hasta el 25 %, donde las mujeres constituyen el 95 % de las

personas trabajadoras. Asimismo, los mayores volúmenes de plantilla femenina se concentran en los tramos de hasta el 99,99 % de jornada y jornada completa, mientras que en el caso de los hombres predominan las jornadas de hasta el 75 % y la jornada completa.

La elevada presencia de mujeres en jornadas parciales responde principalmente a factores organizativos y a las características propias de los servicios prestados, especialmente en el Servicio de Ayuda a Domicilio, donde las intervenciones suelen desarrollarse en franjas horarias concretas y con una duración limitada, condicionando la configuración de las jornadas laborales. Asimismo, la jornada de los profesionales viene determinada, en muchos casos, por las necesidades asistenciales y por las condiciones establecidas en los pliegos que regulan la prestación de los servicios.

Por líneas de actividad, se mantiene una clara mayoría femenina en todos los porcentajes de jornada. Los Centros Residenciales y Centros de Día presentan una importante concentración de mujeres en jornada completa, mientras que el Servicio de Ayuda a Domicilio registra una mayor presencia de jornadas parciales. En el resto de los servicios sociosanitarios también se observa predominio femenino, aunque con un menor volumen de plantilla.

### 6.2.1.8. Por bajas de la empresa



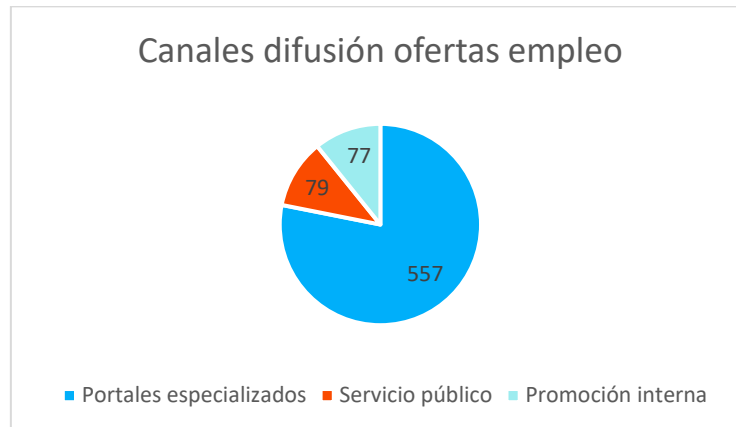
Del análisis de los datos del año 2025 se observa que la mayoría corresponden a mujeres, tanto en términos absolutos como relativos.

Las excedencias de cuidados de hijos se concentran en mujeres, alcanzando el 100%, lo que evidencia que la responsabilidad principal de cuidado recae todavía sobre el colectivo femenino.

Las bajas voluntarias y dimisiones también muestran predominio femenino reflejando tanto la composición de la plantilla como posibles factores vinculados a la conciliación y la exigencia del trabajo en el sector.

La participación masculina en medidas de conciliación y excedencia es reducida, mostrando un margen de mejora en cuanto a corresponsabilidad y ejercicio equilibrado de derechos de conciliación.

## 6.2.2. Selección



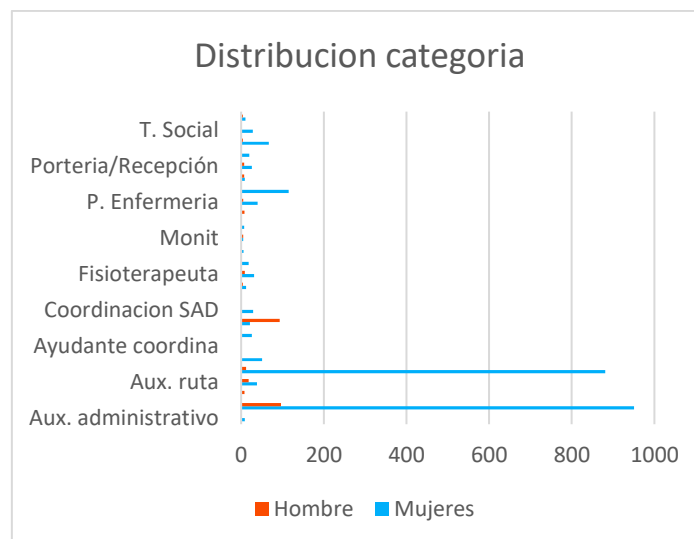
SANIVIDA desarrolla sus procesos de selección y contratación conforme a los criterios y procedimientos establecidos en su Manual de Selección, garantizando la aplicación de principios de objetividad, transparencia, igualdad de trato y no discriminación.

Para la captación de talento, el Departamento de Selección utiliza diversos canales de reclutamiento, entre los que se incluyen portales de empleo generalistas y especializados, servicios públicos de empleo, bolsas de trabajo internas, candidaturas espontáneas y procesos de promoción interna, favoreciendo así la concurrencia de candidaturas y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Las ofertas de empleo se elaboran utilizando lenguaje inclusivo y criterios objetivos, definiendo las funciones y requisitos de los puestos en función de las competencias profesionales necesarias para su desempeño. La preselección y evaluación de candidaturas se basa en aspectos relacionados con la formación, experiencia profesional, cualificación y adecuación al puesto, sin consideración de circunstancias personales ajenas al ámbito laboral.

## 6.2.3. Clasificación profesional

La clasificación profesional de la plantilla de SANIVIDA se rige por los sistemas, grupos profesionales y categorías establecidos en los convenios colectivos de aplicación, garantizando su aplicación conforme a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, en cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.



La distribución de la plantilla por categorías profesionales refleja una marcada feminización de las ocupaciones vinculadas a la atención directa y los cuidados, en línea con las características propias del sector sociosanitario. Las categorías de Auxiliar de Ayuda a Domicilio y Auxiliar de Enfermería en Centros Residenciales y Centros de Día concentran la mayor parte de la plantilla, agrupando a 1.940 personas trabajadoras, de las cuales el 94 % son mujeres. Estas categorías representan, además, el 76 % del total de la plantilla femenina de la empresa.

Por el contrario, la categoría de Oficial de Mantenimiento presenta una clara masculinización, con una representación masculina superior al 95 %, circunstancia asociada a la tradicional vinculación de las tareas técnicas y de mantenimiento con perfiles masculinos.

La mayor presencia masculina en términos absolutos se concentra en las categorías de Conducción y Auxiliar de Enfermería en Centros Residenciales y Centros de Día.

#### 6.2.4. Formación



Durante el año 2025 se han realizado un total de 82 acciones formativas con un total de 17.779 horas de formación. El análisis realizado muestra que el 87 % de las personas que finalizaron acciones formativas fueron mujeres y el 13 % hombres, una distribución coherente con la composición mayoritariamente femenina de la plantilla.

Las acciones formativas fueron comunicadas y ofrecidas en igualdad de condiciones a toda la plantilla, sin establecer diferencias por razón de sexo, por lo que no se aprecian indicios de discriminación en el acceso a la formación.

En cuanto a las modalidades formativas, la teleformación constituye la principal vía de acceso a la formación, circunstancia que favorece la participación de una plantilla geográficamente dispersa y contribuye a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La formación presencial mantiene igualmente una presencia relevante en aquellas acciones que requieren contenidos prácticos o habilitaciones específicas.

#### 6.2.5. Promoción profesional

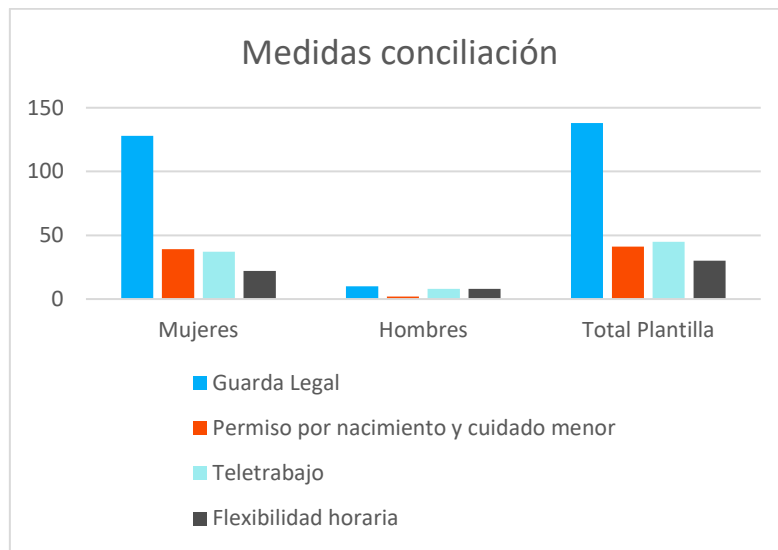
SANIVIDA dispone de un procedimiento interno de promoción profesional. Asimismo, la empresa favorece el desarrollo profesional de su plantilla mediante la cobertura interna de aquellos puestos para los que existan personas trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos.

Durante el ejercicio 2025 se registró un único proceso formal de promoción interna, entendido como aquel que implica un cambio efectivo de puesto de trabajo con asunción de nuevas responsabilidades y funciones.

No obstante, ello no excluye la existencia de cambios de categoría, funciones o condiciones profesionales que, por no reunir los requisitos necesarios, no tengan la consideración de promoción profesional.

Si bien el reducido número de promociones analizadas no permite realizar una evaluación estadística representativa, los datos disponibles no evidencian indicios de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la promoción profesional. La participación de mujeres y hombres en el proceso de selección pone de manifiesto la existencia de concurrencia abierta y la aplicación de criterios de valoración basados en la adecuación profesional al puesto.

### 6.2.6. Corresponsabilidad de la vida personal y laboral



El análisis de las medidas de conciliación utilizadas durante el ejercicio 2025 muestra que el derecho a la reducción de jornada por guarda legal fue ejercido por 138 personas trabajadoras, de las cuales el 93 % fueron mujeres y el 7 % hombres. Estos datos reflejan que las responsabilidades de cuidado continúan siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres, si bien la utilización de esta medida respecto al total de la plantilla de cada sexo presenta diferencias menos acusadas.

En relación con los permisos por nacimiento y cuidado de menor, durante 2025 un total de 41 personas trabajadoras hicieron uso de este derecho, alcanzando el 100 % de los permisos generados, lo que evidencia el ejercicio efectivo de este derecho por parte de la plantilla.

Asimismo, SANIVIDA dispone de distintas medidas organizativas que favorecen la conciliación, negociadas en el I Plan Estatal de Igualdad, entre ellas el teletrabajo y la flexibilidad horaria. Durante el periodo analizado, 45 personas trabajadoras desarrollaron su actividad mediante modalidad de teletrabajo de forma estable, complementándose esta medida con autorizaciones puntuales de trabajo no presencial para determinados puestos cuando las necesidades organizativas lo permiten.

Por su parte, la flexibilidad horaria se aplica principalmente al personal de estructura y a determinados perfiles profesionales cuyas funciones permiten una mayor autonomía en la organización del tiempo de trabajo, facilitando la conciliación sin afectar a la adecuada prestación de los servicios.

### 6.2.7. Retribuciones

La Auditoría Retributiva y el Registro Salarial de SANIVIDA se han elaborado conforme al principio de transparencia retributiva, con el objetivo de analizar la estructura salarial de la empresa y verificar la inexistencia de discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo en trabajos de igual valor.

Para ello, se ha tomado como referencia la normativa vigente en materia de igualdad retributiva y los convenios colectivos de aplicación en la empresa, analizando la totalidad de las personas trabajadoras que prestaron servicios durante el ejercicio 2025.

El estudio se ha realizado utilizando las herramientas previstas legalmente para garantizar la igualdad retributiva, incluyendo el Registro Salarial, la Auditoría Retributiva y la valoración de puestos de trabajo. Esta última se ha llevado a cabo mediante la herramienta oficial facilitada por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres, permitiendo valorar objetivamente los puestos en función de factores como los conocimientos y capacidades requeridas, el esfuerzo, las responsabilidades asumidas y las condiciones de trabajo.

Asimismo, el análisis ha tenido en consideración tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos de la política de gestión de personas de SANIVIDA, incluyendo los procesos de selección y contratación, la clasificación y valoración de puestos, la promoción profesional, la evaluación del desempeño, la política retributiva, los beneficios sociales y las medidas de conciliación.

La finalidad de este análisis ha sido comprobar que las diferencias retributivas existentes, en su caso, responden a criterios objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo, garantizando la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor en el conjunto de la organización.

Del análisis conjunto del registro retributivo, la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo se desprende que, si bien existen determinadas diferencias retributivas entre mujeres y hombres, llegando en algunos casos a superar el umbral del 25%, dichas diferencias encuentran una justificación objetiva y razonable, no apreciándose indicios de discriminación salarial por razón de sexo.

En concreto, tanto en el análisis por valoración de puestos de trabajo como por categorías profesionales, una vez equiparadas las retribuciones, se observan diferencias en la retribución total media del 25% y en la retribución total mediana del -31%. El estudio detallado de los conceptos salariales evidencia que estas diferencias están vinculadas principalmente a la percepción de complementos regulados en el convenio colectivo de aplicación, tales como la antigüedad, la nocturnidad y el trabajo en fines de semana y festivos.

Asimismo, se constata que las mujeres presentan, con carácter general, una mayor antigüedad en la empresa y una mayor presencia en determinados servicios residenciales que conllevan la realización de jornadas nocturnas y trabajo en fines de semana y festivos, circunstancias que repercuten directamente en la percepción de dichos complementos. Por tanto, las diferencias detectadas responden a factores objetivos relacionados con las condiciones de prestación de servicios y la trayectoria profesional de las personas trabajadoras, sin que puedan atribuirse a un trato diferenciado por razón de género.

De conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, salvo que se produzcan modificaciones sustanciales en la estructura organizativa, en el sistema de clasificación profesional, en la política retributiva o en cualquier otro aspecto que haga necesaria su revisión con carácter previo.

### 6.2.8. Infrarrepresentación

El análisis realizado pone de manifiesto que la plantilla de SANIVIDA presenta una fuerte feminización, característica propia del sector sociosanitario, especialmente en los puestos relacionados con la atención directa a las personas y los servicios auxiliares.

No obstante, se identifica una infrarrepresentación femenina en las categorías de Conducción y Oficial de Mantenimiento, vinculadas a la menor presencia de mujeres en ocupaciones tradicionalmente asociadas a funciones técnicas o de transporte.

### 6.2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

SANIVIDA dispone de un Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo, aprobado en el marco de su I Plan de Igualdad Estatal. No obstante, con motivo de la negociación del presente II Plan Estatal de Igualdad, dicho protocolo ha sido objeto de revisión y actualización por la Comisión Negociadora, con el fin de adaptarlo a la normativa vigente, reforzar las medidas preventivas y garantizar su adecuación a la realidad organizativa actual de la empresa.

### 6.2.10. Cultura organizativa y comunicación

La cultura organizativa de SANIVIDA se fundamenta en los principios de respeto, igualdad de trato, diversidad y no discriminación, promoviendo la integración transversal de la perspectiva de género en la gestión de personas y en el desarrollo de su actividad.

Como parte de las actuaciones impulsadas en el marco del anterior I Plan de Igualdad, la empresa elaboró y aprobó una Guía de Lenguaje Inclusivo, consensuada con la representación legal de las personas trabajadoras, con el objetivo de fomentar el uso de una comunicación inclusiva y no sexista en todos los ámbitos de la organización. Esta guía resulta de aplicación a las comunicaciones internas y externas, documentación corporativa, ofertas de empleo y relaciones con personas usuarias, entidades colaboradoras y demás grupos de interés.

La difusión de esta herramienta entre los distintos servicios ha contribuido a reforzar la sensibilización en materia de igualdad y a incorporar progresivamente criterios de comunicación inclusiva en la actividad diaria de la empresa. No obstante, se considera necesario continuar impulsando acciones de información, sensibilización y seguimiento que permitan consolidar su aplicación homogénea en toda la organización y fortalecer una cultura corporativa comprometida con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### 6.2.11. Víctimas de Violencia de Género

SANIVIDA dispone de un Protocolo para la Protección de las víctimas de violencia de género, aprobado en el marco de su I Plan de Igualdad Estatal. No obstante, con motivo de la negociación del presente II Plan Estatal de Igualdad, dicho protocolo ha sido actualización por la Comisión Negociadora, con el fin de adaptarlo a la normativa vigente, reforzar las medidas preventivas y garantizar su adecuación a la realidad organizativa actual de la empresa.

### 6.2.12. Salud Laboral

La gestión de la prevención de riesgos laborales en SANIVIDA incorpora la perspectiva de género en las actuaciones relacionadas con la seguridad y salud laboral, de conformidad con la normativa vigente y las recomendaciones técnicas en materia de igualdad.

Las evaluaciones de riesgos contemplan, cuando la metodología aplicable así lo requiere, la variable sexo en la recogida, tratamiento y análisis de datos, con el fin de identificar posibles impactos diferenciados de los riesgos laborales sobre mujeres y hombres.

Asimismo, la empresa promueve una gestión preventiva sensible al género, considerando que determinados riesgos laborales pueden afectar de forma distinta a mujeres y hombres en función de sus condiciones de trabajo y de las características de los puestos desempeñados.

## 6.3. Conclusiones

El sector de atención a la dependencia y de los servicios sociosanitarios se caracteriza históricamente por una elevada presencia femenina, al estar vinculado a actividades relacionadas con los cuidados y la atención a las personas. Esta realidad se refleja claramente en la composición de la plantilla de SANIVIDA, donde las mujeres representan aproximadamente el 89 % del total de personas trabajadoras, frente al 11 % de hombres. Este porcentaje sitúa a la empresa muy por encima de los parámetros habitualmente utilizados para identificar sectores feminizados.

No obstante, la elevada presencia de mujeres en la organización no implica por sí misma la existencia de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por ello, SANIVIDA ha realizado un análisis exhaustivo de indicadores cuantitativos y cualitativos en las distintas áreas de gestión de personas, con el objetivo de identificar posibles desigualdades, áreas de mejora y oportunidades de actuación que sirvan de base para el presente Plan de Igualdad.

Del diagnóstico realizado se extraen las siguientes conclusiones principales:

- SANIVIDA desarrolla su actividad en distintos territorios del ámbito nacional, concentrándose el mayor volumen de plantilla en la Comunidad de Madrid, Castilla y León y Castilla La Mancha.
- La empresa cuenta con una plantilla mayoritariamente madura, con una importante concentración de personas trabajadoras en los tramos de edad superiores a los 45 años.
- La antigüedad media de la plantilla se encuentra condicionada por los procesos de subrogación asociados a la gestión de servicios públicos, manteniéndose en estos casos los derechos laborales y la antigüedad reconocida por las empresas salientes.
- El Servicio de Ayuda a Domicilio concentra el mayor número de mujeres trabajadoras.
- Predominan las jornadas parciales, especialmente en los servicios de ayuda a domicilio, circunstancia derivada de la propia organización de los servicios y de las condiciones establecidas en los pliegos de contratación pública.
- La modalidad contractual más frecuente es la contratación indefinida, constituyendo la fórmula predominante para ambos sexos.
- Se aprecia una segregación horizontal vinculada a la distribución tradicional de mujeres y hombres en determinadas ocupaciones. Así, las categorías relacionadas con los cuidados y la atención directa presentan una elevada presencia femenina, mientras que puestos como conducción y mantenimiento continúan mostrando una mayor representación masculina.
- La utilización de las medidas de conciliación continúa recayendo principalmente sobre las mujeres, especialmente en lo relativo a las reducciones de jornada por guarda legal, lo que evidencia la persistencia de desigualdades en el ejercicio corresponsable de las responsabilidades familiares.

En materia retributiva, SANIVIDA aplica distintos convenios colectivos, cada uno con su propia estructura salarial y sistema de clasificación profesional. El análisis realizado a través del Registro Retributivo, la Auditoría Retributiva y la Valoración de Puestos de Trabajo ha permitido verificar la aplicación del principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

A la vista de los resultados obtenidos, SANIVIDA considera necesario continuar impulsando medidas dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades, reducir los efectos de la segregación ocupacional, fomentar la corresponsabilidad y consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## 7. Objetivos del Plan de Igualdad

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el resto de normativa vigente en materia de igualdad de trato y oportunidades, el presente Plan de Igualdad tiene como finalidad consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad, la diversidad, la inclusión y la no discriminación, promoviendo la integración transversal de la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión de SANIVIDA.

Para ello, se establecen los siguientes objetivos generales:

- ▶ Integrar de manera transversal el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas, procedimientos y prácticas de gestión de la organización.
- ▶ Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, la retribución y la extinción de la relación laboral.
- ▶ Favorecer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, eliminando posibles barreras o desigualdades que puedan dificultar el pleno desarrollo profesional de las personas trabajadoras.
- ▶ Promover una gestión del talento basada exclusivamente en criterios objetivos de capacidad, mérito, competencias y desempeño profesional.
- ▶ Impulsar medidas dirigidas a reducir los efectos de la segregación horizontal y vertical existentes en determinados ámbitos de la organización.
- ▶ Fomentar la corresponsabilidad y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, favoreciendo el acceso y disfrute igualitario de las medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres.
- ▶ Garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo, libre de cualquier forma de discriminación, acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- ▶ Incorporar la perspectiva de género en la comunicación interna y externa, promoviendo el uso de un lenguaje inclusivo y una imagen corporativa igualitaria.
- ▶ Sensibilizar, informar y formar a la plantilla en materia de igualdad, diversidad y corresponsabilidad, contribuyendo a la eliminación de estereotipos y sesgos de género.
- ▶ Mejorar de forma continua los procedimientos de gestión de personas mediante la implantación de medidas, indicadores y mecanismos de seguimiento que permitan evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad.
- ▶ Cumplir con las obligaciones legales vigentes en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▶ Consolidar una cultura corporativa comprometida con la igualdad efectiva, la diversidad y el respeto a los derechos de todas las personas que integran SANIVIDA.

Estos objetivos constituyen el marco de referencia para el desarrollo de las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad y orientarán las actuaciones de seguimiento, evaluación y mejora continua durante toda su vigencia.

## 8. 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.

| Medida 0.1              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Se designará una persona responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, y se garantizará que reciba formación en la materia de al menos 200 horas de duración. |
| Personas destinatarias  | Persona designada  |
| Cronograma Implantación | Durante primer año de la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Área de formación  |
| Recursos asociados      | Medios informáticos, horas de dedicación dentro de la jornada laboral  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Designación</li> <li>• Acción formativa realizada</li> </ul>  |

### 8.1. Proceso de Selección y Contratación

Objetivos:

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

| Medida 1.1            |   |
|-----------------------|---|
| Descripción detallada | Se revisará y actualizará el protocolo a la nueva situación de la empresa, incluyendo la perspectiva de género y pautas para no incurrir en sesgos. Se valorará la formación en |

|                         |  |
|-------------------------|--|
|                         | <p>materia de igualdad como criterio complementario. El protocolo incorporará una guía de entrevista basada en la evaluación objetivo de competencias técnicas, aptitudes y habilidades requeridas para el puesto, previamente validada por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <p>Este protocolo será de obligado cumplimiento para todas las personas que participen en la selección.</p> |
| Personas destinatarias  | Personas que participan en la selección  |
| Cronograma Implantación | Durante el primer año de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Área selección   |
| Recursos asociados      | Personal, tiempo de dedicación para la revisión y actualización, soporte documental e informático, participación Comisión de Seguimiento   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación de Protocolo de Actuación Selección de personal</li> <li>• Comunicación del procedimiento a las personas que participan en la selección</li> <li>• Guía de entrevista y aprobación por Comisión de Seguimiento</li> </ul>   |

| Medida 1.2              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas revisando que, en las descripciones de puestos, las competencias solicitadas no incluyan sesgo de género (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física...) |
| Personas destinatarias  | Personas que participen en la definición de perfiles, procesos de reclutamiento y recursos humanos.  |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Área selección   |
| Recursos asociados      | Personal, tiempo de dedicación para la revisión de ofertas, guía de lenguaje inclusivo, acceso a los portales de empleo utilizados.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de ofertas de empleo revisadas</li> <li>• Muestreo documental</li> </ul>  |

| Medida 1.3              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Establecer medida de acción positiva, según la cual, en igualdad de idoneidad para el puesto, se priorizará a la mujer en aquellos puestos en los que está infrarrepresentada |
| Personas destinatarias  | Persona que intervengan en los procesos de selección  |
| Cronograma Implantación | Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones   |
| Recursos asociados      | Personal, protocolo de actuación, herramientas para registro y seguimiento de los procesos de selección, actualización de datos de plantilla                                  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º veces se escoge en igualdad de condiciones a mujeres para puestos en los que está infrarrepresentada</li> </ul>                    |

| Medida 1.4              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Al finalizar la gestión del servicio, se proporcionará información sobre la bolsa de empleo de SANIVIDA, con el fin de que aquellas personas interesadas puedan enviar su currículum vitae y participar en futuros procesos de selección. |
| Personas destinatarias  | Personas trabajadoras adscritas a servicios cuya gestión finalice y que puedan verse afectadas por procesos de subrogación  |
| Cronograma Implantación | Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y área de selección.  |
| Recursos asociados      | Canales de comunicación interna, personal del área de recursos humanos, tiempo de dedicación, soporte informático, bolsa empleo.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de personas inscritas en bolsa</li> </ul>  |

| Medida 1.5             |  |
|------------------------|--|
| Descripción detallada  | Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos. |
| Personas destinatarias | Personas que intervengan en los procesos de selección  |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Cronograma Implantación | Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Área selección   |
| Recursos asociados      | Personal, medios de difusión de ofertas de empleo  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de medios utilizados en la publicación de ofertas</li> <li>Muestreo documental</li> </ul> |

## 8.2. Clasificación Profesional

Objetivos:

- ▶ Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para garantizar la utilización de una terminología neutra en los mismos.
- ▶ 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.
- ▶ Revisar las valoraciones de los puestos

| Medida 2.1              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional                                  |
| Personas destinatarias  | Personas que intervengan en la denominación y clasificación profesional                                   |
| Cronograma Implantación | Durante vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos   |
| Recursos asociados      | Personal recursos humanos, guía de lengua inclusivo, procedimientos de empresa, documentación corporativa |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>Muestreo documental de denominaciones neutras</li> </ul>           |

| Medida 2.2              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Revisión y actualización de la valoración de los puestos de trabajo actuales y futuros.   |
| Personas destinatarias  | Personal de recursos humanos  |
| Cronograma Implantación | A mitad de la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos   |
| Recursos asociados      | Personal de recursos humanos, herramienta de valoración de puestos de trabajo, información organizativa y funcional de los puestos, tiempo de dedicación. |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar valoración de puestos de trabajo según herramienta Ministerio Igualdad</li> </ul>                      |

| Medida 2.3              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Revisar los puestos feminizados de menor valoración en la SVPT. La revisión debe comprobar que se han valorado correctamente subfactores tradicionalmente invisibilizados en trabajos feminizados: esfuerzo físico continuado, posturas forzadas, movimientos repetitivos, exposición a productos, ritmo de trabajo, atención a personas usuarias, carga emocional, condiciones psicosociales, horarios y disponibilidad. |
| Personas destinatarias  | Personal de recursos humanos  |
| Cronograma Implantación | A mitad de la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos   |
| Recursos asociados      | Personal de recursos humanos, herramienta de valoración de puestos de trabajo, información organizativa y funcional de los puestos, tiempo de dedicación.   |
| Indicadores seguimiento | Presentar valoración de puestos de trabajo según herramienta Ministerio Igualdad  |

### 8.3. Formación

Objetivos:

- ▶ 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.

| Medida 3.1              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Formar en igualdad al personal encargado de las áreas de selección, desarrollo profesional, asignación de retribuciones, comunicación y marketing. La formación será de mínimo 5 horas y será específica para la realización de estas funciones |
| Personas destinatarias  | Persona de las áreas de selección, desarrollo profesional, asignación de retribuciones, comunicación y marketing.   |
| Cronograma Implantación | Durante vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos, responsable del área de formación.   |
| Recursos asociados      | Presupuesto formativo, entidad especializada en igualdad, plataforma o aula de formación, tiempo de asistencia de las personas participantes y coordinación del Área de Formación y Recursos Humanos  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de personas formadas sobre el total de personas.</li> <li>• Modalidad impartición</li> <li>• N.º de horas</li> <li>• Contenidos</li> </ul>   |

| Medida 3.2              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Incluir una acción formativa de 2 horas enfocada a la sensibilización para el personal en conceptos sobre igualdad y no discriminación anualmente.   |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla  |
| Cronograma Implantación | Durante vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos, responsable del área de formación.  |
| Recursos asociados      | Presupuesto formativo, entidad especializada en igualdad, plataforma o aula de formación, tiempo de asistencia de las personas participantes y coordinación del Área de Formación y Recursos Humanos |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de personas que reciben la formación</li> <li>• N.º de horas</li> <li>• Modalidad de impartición</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenidos</li> </ul> |
|--|--|

| Medida 3.3              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | La empresa destinará anualmente hasta 1.000€ para la formación en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas. Las personas podrán acceder según criterios de antigüedad, en orden de solicitud y entrevista con dirección hasta alcanzar la cuantía. |
| Personas destinatarias  | Mujeres de la plantilla con potencial de desarrollo profesional para asumir funciones directivas  |
| Cronograma Implantación | Durante vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos, de Operaciones y responsable de selección.   |
| Recursos asociados      | Entidades formadoras o programas de desarrollo directivo, tiempo de dedicación de las participantes y gestión del proceso por el Área de Recursos Humanos y Dirección.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º mujeres que han participado en el programa formativo en capacidades directivas</li> </ul>  |

| Medida 3.4              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Informe anual a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con fechas de impartición, contenido y participación desagregada por sexo  |
| Personas destinatarias  | Comisión de Seguimiento   |
| Cronograma Implantación | Anualmente desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Responsable área de formación   |
| Recursos asociados      | Sistemas de registro y control de la formación, herramientas informáticas para la extracción y análisis de datos, tiempo de elaboración del informe y soporte documental para la Comisión de Seguimiento. |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe anual sobre el programa formativo</li> </ul>   |

## 8.4. Promoción Profesional

Objetivos:

- ▶ 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.

| Medida 4.1              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Actualizar el procedimiento de promoción de manera que asegure que se aplique la perspectiva de género y que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro incluyendo pautas para no incurrir en sesgos de género. Este procedimiento será de obligado cumplimiento para las personas que participan en los procesos de promoción. |
| Personas destinatarias  | Personas susceptibles de participar en procesos de promoción profesional, responsables de Recursos Humanos.  |
| Cronograma Implantación | Durante el primer año de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones  |
| Recursos asociados      | Personal de recursos humanos, documentación de perfiles y competencias profesionales, guías o protocolos de no discriminación y tiempo de dedicación para la revisión e implantación del procedimiento.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación protocolo de actuación para la promoción interna del personal interno de la empresa</li> <li>• Comunicación del protocolo</li> </ul>  |

| Medida 4.2              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Definición de requisitos y competencias para cada promoción. Establecer criterios claros, públicos y basados en méritos y competencias.                                    |
| Personas destinatarias  | Personal de la plantilla que pueda participar en procesos de promoción profesional, responsables de Recursos Humanos y personas evaluadoras implicadas en dichos procesos. |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, descripción de puestos y perfiles profesionales, sistema de valoración de competencias, documentación de procesos de promoción y tiempo de dedicación para la definición y revisión de los criterios. |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de procesos con criterios definidos</li> <li>• Muestreo documental</li> </ul>   |

| Medida 4.3              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Seguimiento de las promociones para detectar posibles desigualdades.   |
| Personas destinatarias  | Comisión de Seguimiento  |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, registro de procesos de promoción, tiempo de elaboración del informe, soporte documental, herramienta de análisis de datos |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe anual de promociones desagregadas por sexo y categoría</li> </ul>                                       |

| Medida 4.4              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Revisar que todas las oportunidades de promoción sean conocidas por la plantilla del servicio. Establecimiento de plazos de presentación de candidaturas, criterios, difusión interna de vacante |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla susceptible de participar en procesos de promoción interna   |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Responsable de selección y departamento de Operaciones   |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, canales de comunicación interna, procedimiento de promoción interna, tiempo de dedicación.   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de difusión</li> <li>• Muestro documental</li> </ul>  |

| Medida 4.5              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Establecer medida de acción positiva, según la cual, en igualdad de idoneidad para el puesto, se priorizará a la mujer en las vacantes a puestos masculinizados.         |
| Personas destinatarias  | Mujeres de la plantilla que participen en procesos de promoción  |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos, Operaciones y responsable de selección  |
| Recursos asociados      | Procedimiento de promoción interna, datos de composición de plantilla por sexo, personal de Recursos Humanos y herramientas de seguimiento de los procesos de promoción. |
| Indicadores seguimiento | N.º promociones en puestos masculinizados  |

## 8.5. Condiciones de trabajo

Objetivos:

- Buscar una presencia más equilibrada entre los tipos de jornadas.

| Medida 5.1              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | La empresa se compromete a poner los medios necesarios para reducir en un 3% 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. |
| Personas destinatarias  | Personal con jornadas parciales   |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones   |
| Recursos asociados      | Responsables de los servicios, personal de recursos humanos, planificación de necesidades de personal, vacantes disponibles para ampliación de jornada, sistemas de gestión de plantilla y jornada.   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Índice de porcentaje de jornadas parciales menores a 75%</li> </ul>  |

| Medida 5.2              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | La empresa ofrecerá, en primer lugar, las vacantes a tiempo completo, que sea necesario cubrir, al personal interno de la empresa que tiene jornada parcial y cumpla con todos los requisitos exigidos del puesto y si existe acuerdo entre las partes, se modificará el contrato de trabajo para su incremento |
| Personas destinatarias  | Personal con jornadas parciales   |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones   |
| Recursos asociados      | Responsables de los servicios, personal de recursos humanos, sistema de gestión de vacantes, registros de jornada y contratación, canales de comunicación interna y tiempo de dedicación.   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º Vacantes ofertadas a tiempo completo/ vacantes cubiertas por personal de plantilla a jornada parcial</li> </ul>  |

| Medida 5.3              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Se pondrán productos de higiene femenina a disposición de las trabajadoras en los centros de trabajo.             |
| Personas destinatarias  | Mujeres de la plantilla   |
| Cronograma Implantación | Tres meses después de la aprobación del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Responsable del centro  |
| Recursos asociados      | Personal de compras, responsable del centro, organización del espacio   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>Centros con productos de higiene femenina puestos a disposición</li> </ul> |

| Medida 5.4            |   |
|-----------------------|---|
| Descripción detallada | La ropa de trabajo y EPIs se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona. |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla   |
| Cronograma Implantación | Durante el primer año de la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Responsable de compras, área de PRL   |
| Recursos asociados      | Personal de compras, PRL , canales de comunicación corporativos, soporte documental e informático   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ropa de trabajo y EPIs con patronaje femenino y masculino y mismo diseño que no responde a estereotipos de género</li> </ul> |

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

### Objetivos

- ▶ 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.

| Medida 6.1              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | <p>Aumentar el tiempo de reserva del puesto de trabajo durante excedencia por cuidado de persona dependiente (menor o mayor):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ul> |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla  |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, sistema de administración de personal, soporte jurídico-laboral y seguimiento solicitudes y reincorporaciones.   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>Personas que solicitan la medida / personas que la ejercen</li> </ul>   |

| Medida 6.2              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Hacer un seguimiento de que el ejercicio de las medidas de conciliación no suponga un obstáculo para la promoción.                    |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla   |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones   |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsables de área y centros de trabajo.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>Datos cruzados de conciliación y candidaturas promoción y finalmente promocionadas.</li> </ul> |

| Medida 6.3              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | 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 destinatarias  | Personas con puestos de carácter administrativo situado en las oficinas centrales de la empresa  |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos  |
| Recursos asociados      | Personal de recursos humanos, seguimiento de solicitudes, medios tecnológicos y de conexión remota, equipos informáticos corporativos y tiempo de gestión administrativa   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>Personas que solicitan la medida / personas que la ejercen</li> </ul>   |

| Medida 6.4            |   |
|-----------------------|---|
| Descripción detallada | Realizar campaña informativa y de sensibilización para fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre mujeres y hombres de manera anual |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla   |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan de igualdad  |
| Responsable             | Área de Marketing, dirección de Recursos Humanos y Operaciones  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, Operaciones y Marketing, materiales informativos y de sensibilización, canales de comunicación interna, herramientas informáticas de difusión y tiempo de dedicación. |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campaña realizada</li> </ul>   |

#### Medida 6.5

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Ampliación voluntaria del derecho de reducción de jornada hasta los 14 años, respetando necesidades organizativas del servicio y proporcionando información sobre las implicaciones en seguridad social pudiera tener. |
| Personas destinatarias  | Personal con menores hasta 14 años   |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, canales de información a la plantilla y tiempo de gestión administrativa.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de solicitudes / N.º de concesiones distribución por sexo</li> </ul>  |

#### Medida 6.6

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Descripción detallada | Se establece una bolsa anual de 20 horas por persona trabajadora, distribuidas en 15 horas retribuidas y 5 horas no retribuidas, destinadas a los siguientes supuestos de conciliación: acompañamientos médicos, tutorías de centro educativo, gestiones administrativas en los centros de atención social de la administración pública o tratamientos médicos contra el cáncer de familiares hasta segundo grado o personas convivientes. Las horas deberán solicitarse con un preaviso mínimo de 5 días laborables y justificarse posteriormente. Las horas no retribuidas deberán recuperarse dentro del mismo año, en coordinación con las necesidades del servicio. En periodo vacacional, puentes y fechas significativas sólo podrán ser disfrutadas por acompañamiento a pruebas médicas o visitas a especialistas. |
|-----------------------|---|

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla   |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones   |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsables de los servicios y centros de trabajo, herramienta de seguimiento, tiempo de gestión administrativa. |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de Personas acogidas a esta medida</li> </ul>  |

| Medida 6.7              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Aquellas personas trabajadoras que por Convenio Regulador y/o Sentencia Judicial se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos en vacaciones, atendiendo al calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de al menos quince días naturales coincida con dicho calendario. Dicha comunicación deberá realizarse antes de la confección del calendario anual o en caso de sentencia judicial al menos con dos meses de antelación al disfrute |
| Personas destinatarias  | Personas que por Convenio Regulador y/o Sentencia Judicial se disponga que solo pueden coincidir con sus hijos en vacaciones   |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsables de los servicios y centros de trabajo, herramienta de seguimiento, tiempo de gestión administrativa.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de Personas acogidas a esta medida</li> </ul>   |

| Medida 6.8             |   |
|------------------------|---|
| Descripción detallada  | Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras que se sometan a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura del servicio y con un máximo de 12 horas al año. |
| Personas destinatarias | Trabajadoras que se sometan a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida   |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones   |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsables de los servicios y centros de trabajo, herramienta de seguimiento, tiempo de gestión administrativa. |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de Personas acogidas a esta medida</li> </ul>  |

| Medida 6.9              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 16 horas al año, revisable en casos excepcionales. |
| Personas destinatarias  | Personas en trámites de adopción   |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsables de los servicios y centros de trabajo, herramienta de seguimiento, tiempo de gestión administrativa.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de Personas acogidas a esta medida</li> </ul>   |

| Medida 6.10             |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Cuando las personas trabajadoras estén incurso en un proceso de adopción internacional se fijará la posibilidad de solicitar una Excedencia con reserva del puesto de trabajo con una duración de hasta 4 meses |
| Personas destinatarias  | Personas que se encuentran en proceso de adopción internacional   |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones   |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsables de los servicios y centros de trabajo, herramienta de seguimiento, tiempo de gestión administrativa. |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de Personas acogidas a esta medida</li> </ul>  |

| Medida 6.11             |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización de hijas o hijos menores de 12 años, cuando, una vez agotados los días de licencia retribuida previstos en el convenio colectivo, el/la menor continúe hospitalizado/a, la persona trabajadora tendrá derecho a un día adicional de licencia retribuida |
| Personas destinatarias  | Personas a cargo de menores de 12 años  |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones   |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsables de los servicios y centros de trabajo, herramienta de seguimiento, tiempo de gestión administrativa.   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de Personas acogidas a esta medida</li> </ul>  |

| Medida 6.12             |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | La empresa posibilitará que aquellas personas trabajadoras que tengan familiares hasta el tercer grado de consanguinidad residiendo fuera del territorio nacional puedan disfrutar entre los meses de febrero a mayo de forma consecutiva el período de vacaciones anuales junto con un mes adicional de excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo, previa solicitud y siempre que quede garantizada la adecuada organización del servicio. no pudiendo ser superior al 5% de la plantilla. |
| Personas destinatarias  | Personas con familiares hasta tercer grado de consanguinidad residiendo fuera del territorio nacional   |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones   |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsables de los servicios y centros de trabajo, herramienta de seguimiento, tiempo de gestión administrativa.   |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de Personas acogidas a esta medida</li> </ul> |
|-------------------------|--|

| Medida 6.13             |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | El permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, previsto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá ejercerse de forma discontinua y no deberá iniciarse necesariamente el primer día del hecho causante, siempre que su solicitud y disfrute se produzcan mientras subsista la hospitalización o el reposo domiciliario que lo justifica. En todo caso, el permiso se computará en días laborales. |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla  |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsables de los servicios y centros de trabajo, herramienta de seguimiento, tiempo de gestión administrativa.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de Personas acogidas a esta medida</li> </ul>   |

## 8.7. Infrarrepresentación femenina

### Objetivos

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

| Medida 7.1              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Se potenciará la presencia de mujeres, siempre que haya candidaturas femeninas suficientes, en las futuras vacantes de aquellas categorías donde la mujer esté infrarrepresentada. |
| Personas destinatarias  | Mujeres de la plantilla  |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan de igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones  |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos y Selección, procedimientos de selección y promoción, análisis periódico de la composición de la plantilla por sexo, canales de reclutamiento y herramientas de seguimiento de candidaturas y contrataciones. |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de mujeres contratadas por aplicación de esta medida</li> <li>N.º de personas contratadas anualmente desagregadas por sexo y puesto</li> </ul>  |

| Medida 7.2              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Anualmente se realizará un informe que se presentará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, sobre vacantes donde la mujer esté infrarrepresentada. |
| Personas destinatarias  | Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad   |
| Cronograma Implantación | Anualmente desde la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos y Operaciones  |
| Recursos asociados      | Área de Recursos Humanos, registros de vacantes y contratación, herramientas de análisis y tiempo de elaboración del informe.                                  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual</li> </ul>  |

| Medida 7.3              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Campaña anual "el talento no entiende de género" para visibilizar la representación femenina en las diferentes categorías profesionales de la entidad y potenciar el talento femenino |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla   |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan de igualdad  |
| Responsable             | Responsable de Marketing  |
| Recursos asociados      | Personal marketing, canales de comunicación interna, materiales divulgativos y tiempo de dedicación.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º campañas</li> </ul>  |

## 8.8. Retribuciones

### Objetivos

- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

| Medida 8.1              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Elaborar una política retributiva corporativa de forma clara con los criterios de asignación del salario base, complementos de convenio, complementos voluntarios, complementos por la disponibilidad, gastos de trabajo, prestaciones e indemnizaciones. |
| Personas destinatarias  | Personas con responsabilidades en gestión de personal, retribución y dirección de equipos.  |
| Cronograma Implantación | Durante el primer año de la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos   |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, Dirección, asesoramiento jurídico-laboral, documentación, información retributiva de la empresa y tiempo de dedicación.   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Política retributiva</li> </ul>  |

| Medida 8.2              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | En el seguimiento intermedio del Plan de Igualdad, la empresa analizará la evolución de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres a partir de la información retributiva disponible. Si se detectara una diferencia igual o superior al 5% en una misma categoría de personas trabajadoras, no justificada por criterios objetivos y neutros, la empresa dispondrá de seis meses para corregirla. Transcurrido dicho plazo sin corrección o justificación suficiente, se realizará una evaluación retributiva conjunta con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme a la normativa aplicable |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla   |
| Cronograma Implantación | A mitad de vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos   |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, documentación herramienta de análisis y tiempo de elaboración.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe evaluación retributiva</li> </ul>  |

## 8.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos:

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

| Medida 9.1              |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | 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 |
| Personas destinatarias  | Comisión de Seguimiento  |
| Cronograma Implantación | Anualmente desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, registro de expediente y tiempo de elaboración   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe anual</li> </ul>  |

| Medida 9.2              |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo  |
| Personas destinatarias  | Plantilla   |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan de igualdad  |
| Responsable             | Responsable de formación  |
| Recursos asociados      | Personal de Formación y Recursos Humanos, entidad formadora especializada en igualdad, materiales didácticos, plataforma o aula de formación y tiempo de asistencia del personal. |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º horas</li> <li>• Contenido</li> <li>• Personas participantes</li> </ul>  |

## 8.10. Víctimas de Violencia de Género

Objetivos:

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

| Medida 10.1             |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Revisar y actualizar protocolo interno de actuación en caso de Violencia de Género que apoye a las mujeres que sufren violencia de género.  |
| Personas destinatarias  | Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y personal responsable de su aplicación  |
| Cronograma Implantación | Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos   |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, tiempo de dedicación para la revisión y actualización, soporte documental e informático   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación de Protocolo de para la protección de víctimas de violencia de género</li> <li>• Comunicación del procedimiento a las personas que participan</li> </ul> |

| Medida 10.2             |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | 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 |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla   |
| Cronograma Implantación | Anualmente desde la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Área Marketing  |
| Recursos asociados      | Personal de Marketing, medios de comunicación interna, materiales informativos y tiempo de difusión de la campaña.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de la campaña</li> <li>• Canales de difusión</li> </ul>  |

| Medida 10.3             |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Adherirse a la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género» |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla  |
| Cronograma Implantación | Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad                             |
| Responsable             | Área de Igualdad   |
| Recursos asociados      | Personal d Igualdad, soportes documentales, informáticos y acciones de difusión.   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión a la iniciativa</li> </ul>       |

| Medida 10.4             |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo. |
| Personas destinatarias  | Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género   |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsable del servicio, adaptación organizativa y gestión de permisos retribuidos conforme a la medida.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de trabajadoras acogidas a medida</li> </ul>  |

| Medida 10.5             |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma, siempre y cuando hayan pasado un máximo de 6 meses desde la fecha de declaración de víctima. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de 18 meses, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos. |
| Personas destinatarias  | Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género  |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos   |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsable del servicio, soporte informático   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de trabajadoras acogidas a medida</li> </ul>   |

| Medida 10.6             |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | <p>Se ofrecerán dos ayudas, a elegir una, en un plazo no superior a los 6 meses siguientes de la fecha de la declaración de víctima de violencia de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hasta 1000 euros en caso de cambio de domicilio de la trabajadora víctima, previa justificación de cambio de domicilio emitida por los servicios sociales, derivado de la situación de víctima de violencia de género, entrega de presupuesto de servicio de mudanzas y posterior entrega de factura. Esto dos últimos documentos determinarán la cuantía máxima de la ayuda</li> <li>Hasta 1.200 euros de ayuda para la vivienda, repartido en ayudas mensuales proporcionales hasta un tiempo máximo de 12 meses. La concesión de esta ayuda económica requerirá que se justifique a la empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.</li> </ul> |
| Personas destinatarias  | Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género   |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos   |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsable del servicio, soporte informático             |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de trabajadoras acogidas a medida</li> </ul> |

#### Medida 10.7

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional. Para que proceda este pago, se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales, que la incapacidad temporal deriva directamente de la situación de víctima de violencia de género. Asimismo, será requisito indispensable que la situación de incapacidad temporal se inicie dentro de los doce meses siguientes a la fecha de declaración de víctima de violencia de género. |
| Personas destinatarias  | Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género  |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos   |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsable del servicio, soporte informático   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de trabajadoras acogidas a medida</li> </ul>   |

#### Medida 10.8

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia. |
| Personas destinatarias  | Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género   |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos   |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsable del servicio, soporte informático             |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de trabajadoras acogidas a medida</li> </ul> |

| Medida 10.9             |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto, previa justificación de la situación por los servicios sociales de las administraciones competentes en la materia y durante los 12 meses siguientes de la fecha de declaración de víctima de violencia de género. |
| Personas destinatarias  | Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género   |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsable del servicio, soporte informático  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de trabajadoras acogidas a medida</li> </ul>  |

| Medida 10.10            |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Acceso al centro de trabajo con coche particular, siempre que la configuración lo permita, supresión de desplazamientos externos, siempre que las características del puesto de trabajo y la tipología de servicio lo permita, seguimiento de los horarios de trabajo, preferencia al teletrabajo siempre que su puesto lo permita |
| Personas destinatarias  | Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género   |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsable del servicio, medidas organizativas           |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de trabajadoras acogidas a medida</li> </ul> |

| Medida 10.11            |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Se le facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género la información desde la empresa de entidades y asociaciones del ámbito local, competentes en la atención a víctimas de violencia de género. |
| Personas destinatarias  | Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género   |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, directorio actualizado de recursos especializados y materiales informativos  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de trabajadoras acogidas a medida</li> </ul>  |

| Medida 10.12            |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | La trabajadora tendrá preferencia, previa solicitud, en la asignación de las vacantes de los turnos de trabajo disponibles durante un máximo de 12 meses en su centro de trabajo, desde su declaración de víctima, siempre que exista vacante. |
| Personas destinatarias  | Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género   |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, responsable del centro   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de trabajadoras acogidas a medida</li> </ul>  |

| Medida 10.13            |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres que sufren Violencia de Género |
| Personas destinatarias  | Mujeres víctimas de violencia de género candidatas a procesos de selección de la empresa.                                       |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Área selección  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, directorio de entidades especializadas, soportes informáticos                                     |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de personas que han solicitado la medida</li> </ul>                                  |

| Medida 10.14            |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | 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 |
| Personas destinatarias  | Comisión de Seguimiento del Plan   |
| Cronograma Implantación | Anualmente desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, registro documental, tiempo de elaboración del informe.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual del uso de medidas de apoyo violencia de género</li> </ul>  |

| Medida 10.15           |   |
|------------------------|---|
| Descripción detallada  | En los centros residenciales y oficinas, siempre que las condiciones lo permitan, se promoverá su habilitación como Puntos Violeta. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla   |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan Igualdad  |
| Responsable             | Área de igualdad   |
| Recursos asociados      | Personal del área de igualdad, soporte informático.                              |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de puntos violetas creados</li> </ul> |

## 8.11. Comunicación, lenguaje inclusivo e imagen de empresa

### Objetivos

- ▶ Difundir el plan de igualdad como herramienta para potenciar en la empresa una cultura de igualdad
- ▶ Asegurar la difusión del II 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.

| Medida 11.1             |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Dar a conocer el Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Editar el Plan de Igualdad en formato digital</li> <li>• Realizar campaña específica de difusión del Plan de Igualdad</li> <li>• Mantener publicado de manera interna el Plan</li> </ul> |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla   |
| Cronograma Implantación | Tres meses después de la aprobación del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Área de Marketing   |
| Recursos asociados      | Personal de Marketing, soporte informático,   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de comunicaciones realizadas</li> <li>Tiempo mantenido la publicación</li> </ul>   |

| Medida 11.2             |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | 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. |
| Personas destinatarias  | Plantilla de nueva incorporación   |
| Cronograma Implantación | Durante el primer año de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, soporte documental e informático.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>Contenido del módulo</li> </ul>   |

| Medida 11.3             |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | 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. |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla   |
| Cronograma Implantación | Tres meses después de la aprobación del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Personal de Recursos Humanos, Marketing   |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, Marketing, soporte informático  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>Documentos en los que se haga reseña</li> </ul>  |

| Medida 11.4            |  |
|------------------------|--|
| Descripción detallada  | Hacer dos campañas anuales coincidiendo con el 8 de marzo y el 25 de noviembre |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla  |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan Igualdad  |
| Responsable             | Área de Marketing  |
| Recursos asociados      | Personal de Marketing, soporte documental e informático  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de N.º de Campañas realizadas</li> <li>• Canales de difusión</li> </ul> |

| Medida 11.5             |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Realizar campaña informativa y de sensibilización para fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre mujeres y hombres anual |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla   |
| Cronograma Implantación | Segundo año desde vigencia del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Área de Marketing   |
| Recursos asociados      | Personal de Marketing, soporte documental e informático   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de la campaña</li> <li>• Canales de difusión.</li> </ul>                             |

| Medida 11.6             |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Se revisará y actualizará la 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. |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla, especialmente las personas con responsabilidades en comunicación, selección, formación, recursos humanos  |
| Cronograma Implantación | Durante el primer año de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Recursos Humanos  |
| Recursos asociados      | Personal de Recursos Humanos, marketing, soporte documental e informático, tiempo de revisión y actualización  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de uso inclusivo y no sexista del lenguaje</li> </ul> |
|-------------------------|---|

| Medida 11.7             |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | 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 |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla   |
| Cronograma Implantación | Segundo y Cuarto año desde vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Área de Igualdad  |
| Recursos asociados      | Personal área de Igualdad, soporte informático, tiempo de elaboración y análisis de resultados  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de la encuesta</li> </ul>  |

| Medida 11.8             |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Transmitir a las empresas colaboradoras, subcontratas y proveedoras los compromisos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades |
| Personas destinatarias  | Empresas colaboradoras, subcontratas y proveedoras   |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de Administración, Operaciones   |
| Recursos asociados      | Personal operaciones, administración, documentación informativa, canales de comunicación corporativa                                   |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicaciones realizadas</li> </ul>  |

| Medida 11.9           |   |
|-----------------------|---|
| Descripción detallada | Se solicitará a los nuevos proveedores, con plantilla mayor a 50 personas, plan de igualdad |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Personas destinatarias  | Nuevos proveedores  |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan Igualdad   |
| Responsable             | Área de compras   |
| Recursos asociados      | Personal de compras, documentación informativa, canales de comunicación corporativa |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevos proveedores</li> </ul>              |

## 8.12. Salud Laboral

Objetivos:

- ▶ 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
- ▶ Mejorar condiciones ergonómicas y de seguridad de las personas trabajadoras

| Medida 12.1             |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Revisar y actualizar 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. |
| Personas destinatarias  | Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia   |
| Cronograma Implantación | Seis meses después de la aprobación del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Área PRL  |
| Recursos asociados      | Personal de PRL, soporte documental e informático, canales de comunicación corporativo  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo de Actuación para la protección de la maternidad</li> </ul>  |

| Medida 12.2             |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | La empresa pondrá a disposición del Servicio de Ayuda a Domicilio seis ayudas técnicas destinadas a mejorar las condiciones ergonómicas y de seguridad en el desempeño de sus funciones a determinar por la empresa la localización de las mismas. |
| Personas destinatarias  | Personal del Servicio de Ayuda a Domicilio   |
| Cronograma Implantación | Seis meses después de la aprobación del Plan de Igualdad   |
| Responsable             | Área de PRL  |
| Recursos asociados      | Inversión económica, personal de PRL, Operaciones, Compras, soporte documental de seguimiento  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de ayudas a disposición</li> </ul>  |

| Medida 12.3             |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | La empresa facilitará, siempre que las condiciones del centro lo permitan y exista disponibilidad de espacio, el acceso a plazas de aparcamiento dentro del recinto a las trabajadoras que presten servicios en turno de noche en los centros residenciales. En caso de falta de espacio para todas, siempre tendrán preferencia las mujeres en situación de víctima de violencia de género tal y como establece el protocolo de violencia de género |
| Personas destinatarias  | Mujeres que presten servicios en turnos de noche en centros residenciales  |
| Cronograma Implantación | Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad  |
| Responsable             | Dirección de operaciones   |
| Recursos asociados      | Personal de operaciones, responsables del centro.  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de centros</li> <li>N.º de trabajadoras acogidas a medida</li> </ul>  |

| Medida 12.4           |   |
|-----------------------|---|
| Descripción detallada | Traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los cambios realizados con la introducción de la perspectiva de género. |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Personas destinatarias  | Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad                                      |
| Cronograma Implantación | Segundo año desde vigencia del Plan de Igualdad                                   |
| Responsable             | Área de PRL   |
| Recursos asociados      | Personal de PRL, soporte documental e informático, tiempo de realización informe. |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe con los cambios</li> </ul>         |

| Medida 12.5             |   |
|-------------------------|---|
| Descripción detallada   | Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género   |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla   |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan de Igualdad en función de la periodicidad establecida para la realización de los reconocimientos médicos, según legislación vigente. |
| Responsable             | Área de PRL   |
| Recursos asociados      | Personal de PRL, soporte documental e informático, tiempo de gestión  |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.</li> </ul>         |

| Medida 12.6             |  |
|-------------------------|--|
| Descripción detallada   | Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia |
| Personas destinatarias  | Toda la plantilla  |
| Cronograma Implantación | Durante la vigencia del Plan de Igualdad en función de la periodicidad establecida para la realización de los reconocimientos médicos, según legislación vigente.  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Responsable             | Área de PRL   |
| Recursos asociados      | Personal de PRL, soporte documental e informático, tiempo de gestión                        |
| Indicadores seguimiento | <ul style="list-style-type: none"><li>• Reunión con personal de PRL de la empresa</li></ul> |

## 9. Calendario de Actuaciones

|  |            | 2026 |      | 2027 |      |      |      | 2028 |      |      |      | 2029 |      |      |      | 2030 |      |
|--|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|  |            | 3º T | 4º T | 1º T | 2º T | 3º T | 4º T | 1º T | 2º T | 3º T | 4º T | 1º T | 2º T | 3º T | 4º T | 3º T | 4º T |
| <b>Proceso de Selección y Contratación</b> | Medida 1.1 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|  | Medida 1.2 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|  | Medida 1.3 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|  | Medida 1.4 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|  | Medida 1.5 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| <b>Clasificación Profesional</b>           | Medida 2.1 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|  | Medida 2.2 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|  | Medida 2.3 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| <b>Formación</b>                           | Medida 3.1 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|  | Medida 3.2 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|  | Medida 3.3 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|  | Medida 3.4 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| <b>Promoción Profesional</b>               | Medida 4.1 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|  | Medida 4.2 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|  | Medida 4.3 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|  | Medida 4.4 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|  | Medida 4.5 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|  | Medida 5.1 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |





|  |             |  |  |
|--|-------------|--|--|
|  | Medida 12.2 |  |  |
|  | Medida 12.3 |  |  |
|  | Medida 12.4 |  |  |
|  | Medida 12.5 |  |  |
|  | Medida 12.6 |  |  |

## 10. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

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

### 10.1. Comisión Seguimiento

Con el objetivo de realizar el seguimiento del desarrollo e implantación del II Plan de Igualdad, se constituye la Comisión de Seguimiento. Esta Comisión estará integrada por representantes de la parte social y de la parte empresarial, garantizándose una composición paritaria y el equilibrio entre ambas partes. A estos efectos, la paridad se entenderá referida a la representación de cada una de las partes en la Comisión, de manera que ambas ostenten el 50% de la representación total, con independencia de que el número de personas integrantes designadas por cada parte no sea necesariamente coincidente.

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

| Parte empresarial        | Parte social   |
|--------------------------|--|
| Zahira Jaraba Alonso     | Luisa Sanz Cabezas – RLT CCOO  |
| Alina Bancu              | Begoña Rodríguez Sánchez Camacho – RLT CCOO  |
| Claudia Andiviela Liarte | Carmen Caballero Martínez - RLT UGT  |
| Mara Herranz Carpio      | Irene Saiz Poves – RLT UGT   |
|                          | Natalia Galán Armero – Representante de los sindicatos mayoritarios del sector en representación de las plantillas sin representación legal - CCOO-DEL HABITAT       |
|                          | Isabel María Márquez García – Representante de los sindicatos mayoritarios del sector en representación de las plantillas sin representación legal – FSS-CCOO        |
|                          | Rosario García Ramos – Representante de los sindicatos mayoritarios del sector en representación de las plantillas sin representación legal – UGT SERVICIOS PÚBLICOS |

La Comisión se reunirá como mínimo, una vez 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.

#### 10.1.1. 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 presente 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.

## 11. 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.
- 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 se produzca una modificación significativa de las condiciones analizadas en el diagnóstico de situación.
- f) Cuando así lo acuerde la Comisión de Seguimiento, de forma motivada y conforme al procedimiento legalmente establecido.
- g) 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.

Cualquier revisión o modificación del presente Plan de Igualdad deberá realizarse mediante el correspondiente proceso de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras legitimada, conforme a lo establecido en la normativa vigente, y deberá ser objeto de inscripción o actualización en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON).

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 recurrirá al SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA) u otro organismo que sea competente para la resolución en función del conflicto que se plantee.

## 12. Anexo I – Protocolo de Actuación. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

### 1) Compromiso

Con el presente protocolo, SANIVIDA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, SANIVIDA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales

como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, SANIVIDA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa u organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa u organización, y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa u organismo competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

## **2) Definición y tipos de acoso sexual y por razón de sexo acoso sexual**

### **a) Acoso sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, 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, degradante u ofensivo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el acoso sexual, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados

#### Ejemplos de acoso sexual

#### 3) Conductas verbales:

- a) Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual
- b) Flirteos ofensivos;

- c) Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- d) Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- e) Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

4) Conductas no verbales:

- a) Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- b) Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

5) Comportamientos Físicos:

- a) Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Niveles de gravedad

| Escala de gravedad | Description de la acción  |
|--------------------|---|
| <b>LEVE</b>        | Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).   |
| <b>GRAVE</b>       | Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada. |
| <b>MUY GRAVE</b>   | Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.             |

| Escala de gravedad | Tipología | Descripción de la acción  |
|--------------------|-----------|---|
| LEVE               | VERBAL    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Decir piropos.</li> <li>• Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.</li> </ul> |

|           |           |  |
|-----------|-----------|--|
|           |           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.</li> <li>• Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas.</li> <li>• Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.</li> <li>• Hacer comentarios sexuales.</li> <li>• Pedir citas reiterativas después de una negativa.</li> </ul>   |
|           | NO VERBAL | Hacer gestos lascivos.   |
|           | FISICO    | Realizar acercamientos no consentidos.   |
| GRAVE     | VERBAL    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.</li> <li>• Preguntar sobre la vida sexual.</li> <li>• Presionar post ruptura</li> </ul>  |
|           | NO VERBAL | Realizar gestos obscenos   |
|           | FISICO    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.</li> <li>• Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.</li> </ul>   |
| MUY GRAVE | VERBAL    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandar favores sexuales.</li> <li>• Realizar insinuaciones directas.</li> <li>• Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo.</li> <li>• Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.</li> </ul> |
|           | NO VERBAL | Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.  |
|           | FISICO    | Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar; tocar; masajes no deseados).  |

## b) Acoso por razón de sexo

Tal y como especifica el art. 7.2. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, acoso por razón de sexo, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo, género, identidad de género, orientación sexual o expresión de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente

en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### Ejemplos de acoso por razón de sexo

#### 1) Ataques con medidas organizativas

- a) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- b) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- c) No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- d) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

#### 2) Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- a) Ignorar la presencia de la persona
- b) No dirigir la palabra a la persona.
- c) Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.

- d) No permitir que la persona se exprese.
  - e) Evitar todo contacto visual.
  - f) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)
- 3) Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima
- a) Amenazas y agresiones físicas.
  - b) Amenazas verbales o por escrito.
  - c) Gritos y/o insultos.
  - d) Llamadas telefónicas atemorizantes.
- 4) Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional
- a) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
  - b) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
  - c) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.

### Niveles de gravedad

| Escala de gravedad | Tipología | Descripción de la acción  |
|--------------------|-----------|---|
| LEVE               | VERBAL    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar humor sexista.</li> <li>• Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.</li> <li>• Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).</li> </ul> |
|                    | NO VERBAL | Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.  |
|                    | FISICO    | Provocar acercamientos  |
| GRAVE              | VERBAL    | Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo   |
|                    | NO VERBAL | Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre   |
|                    | FISICO    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a</li> </ul>   |

|           |           |  |
|-----------|-----------|--|
|           |           | <p>solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar un acercamiento físico excesivo.</li> <li>• Mandar mensajes con tono amenazante.</li> </ul> |
| MUY GRAVE | VERBAL    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Despreciar el trabajo realizado por personas de unsexo determinado.</li> <li>• Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.</li> </ul> |
|           | NO VERBAL | Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora     |
|           | FISICO    | Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.  |

### 3) Actuaciones para prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

- 1) Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
  - a) Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
  - b) Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
  - c) Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
  - d) Evaluar los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.

Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación.
- 2) Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3) Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
- 4) Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

## 4) Principios de actuación y garantías

- **Responsabilidad.** La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- **Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- **Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- **Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Protección ante posibles represalias.** Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.
- **Restitución de las víctimas.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

## 5) Espacios de aplicación del protocolo

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, siempre que sean instalaciones propias de la entidad.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifestamos y publicitamos la voluntad expresa de la entidad/organización, de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

## 6) Constitución y funciones de la Comisión de actuación del protocolo en casos de acoso sexual o por razón de sexo

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas: Dos personas por parte de la RLPT o por los sindicatos firmantes del Plan de Igualdad y dos personas por parte de Recursos Humanos. Si el protocolo ha sido negociado junto con el plan de igualdad, la comisión del Plan designara a las personas de la empresa y de la parte de la representación legal de las

personas trabajadoras. En caso de que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

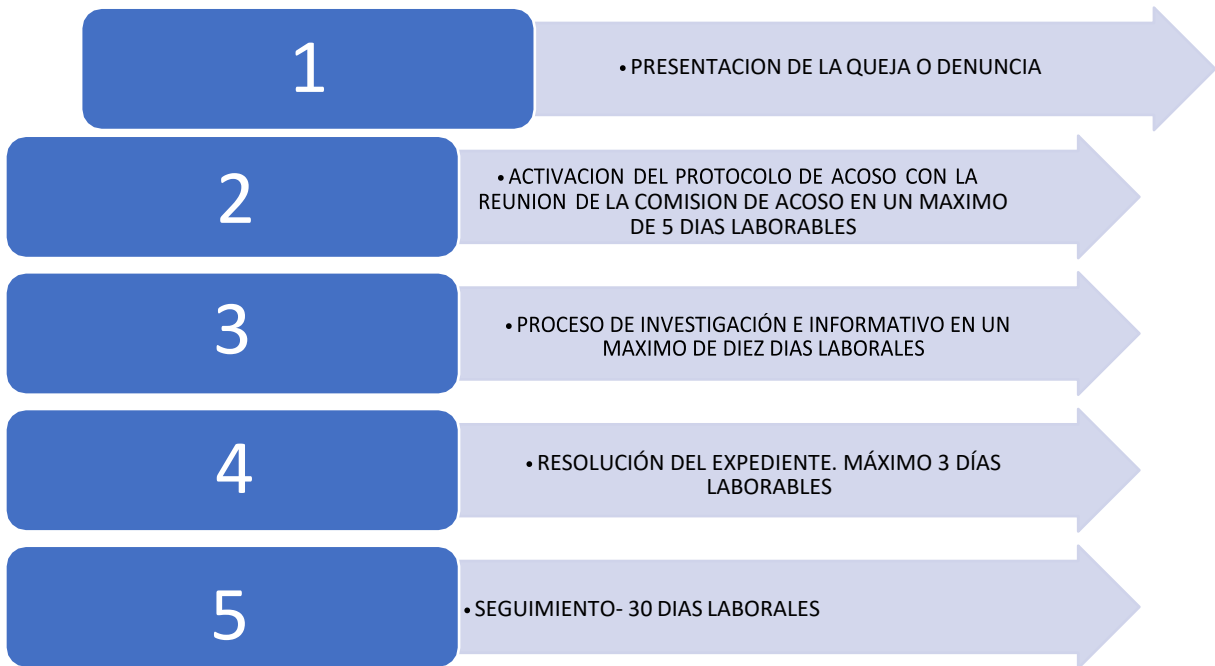
La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización.

Las entrevistas se realizarán de forma presencial o telemática. Las reuniones de la comisión podrán ser presenciales o telemáticas.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El tiempo empleado por la RLPT o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

## 7) Procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo



### a. Presentación de la queja o denuncia

- La empresa u organización designara a la persona responsable de recibir las denuncias, así como los medios para hacerlas.
- Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas y comunicara inmediatamente a la dirección de recursos humanos y a las demás personas que integran la comisión instructora
- Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. O bien a través de correo electrónico o en un sobre cerrado, informando claramente de la dirección de recursos humanos o el buzón donde pueden depositar el sobre.
- Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
- La persona designada por la empresa para la recepción de las denuncias, así como la dirección de recursos humanos, tendrán acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- Una vez recibida, en el plazo máximo de 5 días laborables, se activará el procedimiento

para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

## **b. Activación del protocolo de acoso con la reunión de la Comisión de acoso en un máximo de cinco días laborales**

La información de la denuncia se haga llegar a todas las personas que forman parte de la comisión para la realización de un estudio preliminar en el que se determine si hay indicio de acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de no activarse el protocolo o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

**Consentimiento de la víctima para actuar.** Se deberá contar con el consentimiento por escrito de la víctima para iniciar la investigación tanto si lo ha comunicado otra persona como la propia víctima.

## **c. Proceso de análisis y expediente informativo en un máximo de diez días laborales**

- La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborales, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.
- Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso
- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a la afectada quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.
- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de recursos humanos adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas

puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

- Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de recursos humanos u organización separará a las dos partes implicadas

#### **d. Resolución del expediente máximo tres días laborales**

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Una vez que la dirección de recursos humanos haya recibido las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

- Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.
- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
- Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de recursos humanos adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

#### **i. Medidas sancionadoras**

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona implicada aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona implicada se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para el ascenso o promoción

En el caso de que la sanción a la persona implicada no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de recursos humanos mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

## **DERECHOS DE LA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (QUE INCLUYE EL ACOSO SEXUAL)**

- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de violencia sexual tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

- Derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

## **e. Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión tiene la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección de recursos humanos con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión de la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## **8) Cumplimiento y entrada en vigor**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a su aprobación y manteniéndose vigente indefinidamente. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

\*\*\*El presente procedimiento no impide o limita el derecho de las personas a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

## 13. Anexo II – Protección de las víctimas de violencia de género

### 1) Introducción

La violencia de género es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de algunos hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas, incluyendo menores y personas dependientes.

Este tipo de violencia constituye una violación de los Derechos Humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afecta principalmente a las mujeres. A pesar de los avances y conquistas de las últimas décadas, continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de oportunidades y al goce y disfrute de los Derechos Humanos inherentes a todas las personas por el simple hecho de nacer.

#### ○ Normativa

Son múltiples las indicaciones, nacionales e internacionales, que sitúan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el plano central de las políticas públicas.

#### Ámbito internacional:

- 2) La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó ya en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993.

La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus

principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.

- 3) La Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.
- 4) El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.
- 5) Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.
- 6) La OMS ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los países y ámbitos y contra mujeres de cualquier raza, edad o condición social.

### Ámbito de la Unión Europea

- El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados parte a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.
- La Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea.
- La Decisión número 803/2004/ CE del Parlamento Europeo, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo

(programa DAPHNE II).

### Ámbito Estatal

- La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.
- El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) pide la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las diversas expresiones de violencia se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque transversal.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.

A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales, este tipo de violencia continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad por los efectos que sufren las mujeres y sus hijos/as, obstaculizando de forma grave su acceso a la igualdad de derechos y oportunidades, además de impedir un desarrollo adecuado para los menores, constituyendo una grave violación de sus derechos de infancia.

La violencia de género como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente. Dicho concepto explicita la relación de poder desigual implícita en el machismo, al mismo tiempo que permite tener en cuenta que, aunque la violencia de género la sufren de forma significativa las mujeres, también afecta a otras personas que rompen y cuestionan los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone.

La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género destaca el importante papel que tienen las empresas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

## ○ **Características de la violencia de género**

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: “la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.”

Según la naturaleza de estas conductas, las podemos aunar en las siguientes categorías, pudiéndose una o varias al mismo tiempo:

- Violencia física, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- Violencia psicológica, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.
- Violencia sexual, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.
- Violencia económica, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

## ○ **La responsabilidad de las empresas y las organizaciones**

Las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, son agentes de cambio y

pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a la realidad laboral, pudiendo verse afectada su relación laboral, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

Las empresas y organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de protección contra la violencia de género, tanto dentro del plan de igualdad o como realizando un protocolo específico, pero siempre estableciendo el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

## **2) Objetivo y principios para la prevención y actuaciones frente a la violencia de género**

### **a. Objetivo del protocolo**

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.

Así como, sensibilizar a través de su difusión al personal de contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo coordinado desde la empresa o la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

### **b. Declaración de principios**

- 1) La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.
- 2) La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género.
- 3) Por lo anterior, quienes conformamos SANIVIDA no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.

- 4) En este sentido, SANIVIDA se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para apoyar a la mujer víctima
- 5) SANIVIDA rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.
- 6) Las personas que componen SANIVIDA asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de SANIVIDA estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.
- 7) Así mismo, en los Planes de Igualdad SANIVIDA se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.
- 8) Por ello, tanto SANIVIDA como la representación de las personas trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.
- 9) El objetivo de este protocolo es: prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad. Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado. Sensibilizar a las personas trabajadoras de (nombre de la empresa u organización) para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra. Informar y formar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.
- 10) Ambas partes consideran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.8 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra las violencias de género.

Expuesto lo anterior, los presentes en uso de la representación que ostentan adoptan y se obligan a cumplir el presente protocolo.

### **3) Proceso de actuación ante la situación de violencia de género**

#### **a. Objeto del protocolo**

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género en el entorno laboral,

que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.

En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

## **b.       Ámbito de aplicación**

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres con relación laboral con SANIVIDA que sean víctimas de violencia de género.

## **c.       Acreditación de la situación de violencia de género**

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

## **d.       Comunicación de la situación de violencia de género y principio de confidencialidad**

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos -que nunca será anónima, (pero si será confidencial, por lo que en todo momento se aplicará la protección de datos) tan pronto como sea posible, a través de una conversación y posterior formulario/escrito, correo electrónico de ratificación, al buzón establecido por la entidad al que tendrá acceso la agente de igualdad y recursos humanos de la entidad.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

## **e. Activación del protocolo**

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

- 1) La persona de referencia realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 5 días laborales:
  - a) Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.
  - b) Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
  - c) Guiar a la persona afectada a la solicitud de dichos derechos.
- 2) Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral.

Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la empresa vendrá obligada a hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador causante de dicha conducta de violencia de género.

- 3) En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
- 4) En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

## **f. Información y aplicación de los derechos laborales**

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales.
- Derechos de Seguridad Social.
- Derechos económicos.

Las medidas preventivas establecidas en el presente protocolo serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género.

#### **4) Medidas de protección integral contra la violencia de género según Ley Orgánica 1/2004**

##### **a. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los trabajadores, Art. 37.8)**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

##### **b. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los trabajadores, Art. 40.4)**

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

### **c. Suspensión del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

### **d. Acreditación de la situación legal de desempleo**

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social “LGSS”, artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

### **e. Ausencia o faltas de puntualidad al trabajo**

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por

los servicios sociales de atención o servicios de salud.

#### **f. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género**

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

#### **g. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género**

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

### **5) Propuestas para la mejora de la Ley Orgánica 1/2004**

#### **a. Condiciones para aplicar estas medidas**

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

#### **b. Permisos**

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

#### **c. Excedencia por razón de violencia de género**

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad

de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma, siempre y cuando hayan pasado un máximo de 6 meses desde la fecha de declaración de víctima. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de 18 meses, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

#### **d. Recolocación en otro servicio de la empresa**

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada y en caso de ser ella quien lo decide, tendrá preferencia al traslado de centro de trabajo, en las condiciones siguientes:

- La empresa comunicará a la trabajadora las vacantes de su categoría que existen en ese momento y las que pudieran existir en un futuro.
- Para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante.
- Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 12 meses.
- Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.
- Transcurrido el período de reserva de 12 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.

#### **e. Ayudas económicas**

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establecen las ayudas siguientes:

- **Prestación por cambio de domicilio o ayuda para la vivienda:** También se ofrecerán dos ayudas, a elegir una, en un plazo no superior a los 6 meses siguientes de la fecha de la declaración de víctima de violencia de género:
  - Hasta 1.000 euros en caso de cambio de domicilio de la trabajadora víctima, previa justificación de cambio de domicilio emitida por los servicios sociales, derivado de la situación de víctima de violencia de género, entrega de presupuesto de servicio de mudanzas y posterior entrega de factura. Esto dos últimos documentos determinarán la cuantía máxima de la ayuda.
  - Hasta 1.200 euros de ayuda para la vivienda, repartido en ayudas mensuales proporcionales hasta un tiempo máximo de 12 meses. La concesión de esta ayuda económica requerirá que se justifique a la empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los

servicios sociales de la Administración competente en la materia.

- **Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal:** En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago, se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales, que la incapacidad temporal deriva directamente de la situación de víctima de violencia de género. Asimismo, será requisito indispensable que la situación de incapacidad temporal se inicie dentro de los doce meses siguientes a la fecha de declaración de víctima de violencia de género.

- **Anticipos** Las víctimas: Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

## **f. Vacaciones**

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto, previa justificación de la situación por los servicios sociales de las administraciones competentes en la materia y durante los 12 meses siguientes de la fecha de declaración de víctima de violencia de género.

## **g. Vacantes**

La trabajadora tendrá preferencia, previa solicitud, en la asignación de las vacantes de los turnos de trabajo disponibles durante un máximo de 12 meses en su centro de trabajo, desde su declaración de víctima, siempre que exista vacante.

## **h. Gestión de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género**

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLT (si la hubiera) del número de casos de violencia de

género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

## **i. Medidas de seguridad**

- **Acceso al centro de trabajo con coche particular:** La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita.

Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.

- **Seguimiento de los horarios de trabajo:** Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cuál la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.
- **Supresión de desplazamientos externos:** La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio, siempre que las características del puesto de trabajo y la tipología de servicio lo permita, en caso de imposibilidad la empresa valorará otras alternativas.
- **Teletrabajo:** En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas tendrán preferencia para su aplicación, siempre que su puesto lo permita, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa.

## **j. Medidas de asistencia social**

- **Asistencia Social:** Se le facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género la información desde la empresa de entidades y asociaciones del ámbito local, competentes en la atención a víctimas de violencia de género.

## **k. Medidas en caso de violencia de género en el ámbito laboral**

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones:

- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador, en función de la legislación vigente.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.

- Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

## **I. Protección de la dignidad e intimidad de la víctima**

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo y secreto evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

### **m. Sensibilización y protección**

La política de empresa de “tolerancia cero” es transversal a toda la organización y será transmitido a través de las siguientes medidas:

- Recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género a disposición de la plantilla.
- La violencia de género es identificada en el Plan de Prevención como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.
- Informar y formar en violencia de género, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y sus derechos que las trabajadoras tienen.

### **n. Difusión**

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Será publicado en la Intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras. Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, en el manual de acogida, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

### **o. Comisión de seguimiento**

Se creará un grupo de seguimiento paritario en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este protocolo para:

- Hacer un seguimiento de lo previsto en este protocolo.
- Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo.
- Analizar el grado de coordinación de los departamentos.
- Presentar informe anual a la Comisión de Igualdad, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo.

- Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

**p. Adecuación a las normas legales o convencionales**

Si la norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Leído el texto del presente Protocolo es hallado conforme y firmado por los representantes de la Comisión de Igualdad, en el lugar y fecha indicados.

Madrid 19 de mayo de 2026