

PLAN DE IGUALDAD DE AVERICUM, S.L.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ESTRUCTURA	4
3.	DEFINICIONES	6
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
5.	VIGENCIA	9
6.	DIAGNOSTICO DE SITUACION	9
7.	OBJETIVOS GENERALES	13
8.	OBJETIVOS CONCRETOS Y MEDIDAS	15
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	31
10.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	31
11.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	32

PLAN DE IGUALDAD DE AVERICUM, S.L.

1. INTRODUCCIÓN

AVERICUM, S.L. es una sociedad que fue constituida en el año 2004 y cuya actividad principal la prestación de servicios y asistencia a pacientes por medio de riñón artificial, practicando el tratamiento de hemodiálisis.

La sociedad desarrolla su actividad en las instalaciones de asistencia sanitaria que se encuentran ubicadas en Gran Canaria, Lanzarote, Zamora, Cádiz y Chiclana (primer plan de Igualdad); en la sede de Ciudad Real empezó su actividad en marzo de 2021; en la sede de Guadalajara empezó la actividad en julio 2021 (segundo plan de igualdad) y en Albacete, Cuenca, Toledo, Talavera de la Reina, Alcazar de San Juan y Puertollano, la actividad empezó en enero de 2022 (tercer plan de igualdad)

La plantilla media de trabajadores de AVERICUM, S.L ronda los 590 trabajadores a fecha 31 de diciembre de 2024.

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de AVERICUM, S.L. tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 50 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Dirección con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento

realizado por imposición legal.

Nuestros Principios Éticos, tienen como objetivo formalizar el marco ético en el que todos los colaboradores de Avericum, S.L debemos ejercer nuestra actividad diaria, y que todos debemos conocer y asumir, independientemente del puesto que ocupemos en la empresa, y aplicarlos de forma reflexiva, con sentido común y buen juicio, mencionando en el marco de la Política de Mujeres y Hombres, (i) el respeto a la diversidad, (ii) contribuir a un entorno de trabajo sano y seguro, (iii) fomentar el diálogo social y (iv) rechazar cualquier forma de acoso o discriminación.

El compromiso ético de AVERICUM, S.L., al que se refieren nuestras políticas, se inscribe en la línea de respeto y promoción por parte de la empresa de:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Los ocho convenios fundamentales de la OIT
- Los principios rectores de la OCDE para las empresas multinacionales
- Los diez principios del Pacto Mundial de la ONU
- El Acuerdo Internacional firmado con la UNI en 2016 y renovado en 2018.

Finalmente, cabe destacar que para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de posibles discriminaciones y desigualdades, que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección; si bien tenemos que estar orgullosos, pues sin la existencia de este Plan, no se han detectado desigualdades.

Conseguir la igualdad real supone, no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, entre otras, en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral y protección de las víctimas de violencia de género: todas ellas obtenidas ya en Avericum.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de AVERICUM, S.L. se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnostico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa en materia de: características de la plantilla, acceso y selección, contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política y estructura retributiva, comunicación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, comunicación, acoso y discriminación, y protección de las víctimas de violencia de género.

Como resultado del diagnóstico realizado, a partir del análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla, desagregado por sexo, categorías profesionales, tipos de contrato, jornada, retribución y promoción, no se han detectado desigualdades significativas entre mujeres y hombres que requieran la adopción de medidas correctoras específicas.

No obstante, el análisis pone de manifiesto la existencia de una segregación horizontal derivada del propio sector de actividad, con una mayor representación femenina en determinadas categorías profesionales, circunstancia que se corresponde con la oferta formativa y la realidad del mercado laboral.

En materia retributiva, del análisis del sistema salarial y de los puestos de trabajo de igual valor no se desprenden diferencias salariales atribuibles al sexo, garantizándose la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Este diagnóstico constituye la base para el diseño del presente Plan de Igualdad, que adopta un enfoque preventivo y de mejora continua, con el fin de consolidar y reforzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

- II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello, se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad, y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que, de forma transversal, garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS CONCRETOS**
- **INDICADORES**
- **MEDIDAS**
- **DEPARTAMENTOS RESPONSABLES**
- **PLAZOS DE EJECUCIÓN**

Los **objetivos generales** se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. GOBERNANZA Y GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
2. ACCESO Y SELECCIÓN, CONTRATACION
3. FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y COMUNICACIÓN.
4. SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
6. RETRIBUCIÓN
7. CLASIFICACION PROFESIONAL
8. INFRARREPRESENTACION FEMENINA
9. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad de género.

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. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Constituye acoso por orientación sexual, toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, **humillante**, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Constituye acoso por identidad de género, cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnización frente a represalias.

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

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

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades

familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

Corresponsabilidad

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 45.2 LOIHM establece que el plan de igualdad deberá ser objeto de negociación.

La Empresa ha creado una comisión de negociación formada por 12 miembros exclusivamente respecto a la negociación del plan de igualdad sin que la misma sea aplicable en otros ámbitos posteriores negociables de la Empresa.

Las personas que componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesoras/es están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes. Aquellos datos que estén protegidos por la LOPD serán objeto de especial sigilo.

En el caso de Plan de Igualdad de AVERICUM, S.L. tanto los objetivos (generales y específicos) como todas las medidas recogidas en el plan han sido objeto de negociación.

Composición de la comisión negociadora

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y acordado por la Comisión Negociadora constituida al efecto, integrada por la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, consistente en delegados de personal y representantes de los sindicatos más representativos.

La Comisión Negociadora está formada por las siguientes personas:

Por la representación de la empresa:

- Don Francisco Javier Artilles Camacho en calidad de delegado consejero.
- Don Guillermo Martinon Ribot en calidad de gerente.
- Doña Maria del Pino Medina Hernandez en calidad de directora financiera.
- Doña Maria Gloria Anton Perez en calidad de directora médica.
- Doña Natalia Quevedo Gonzalez en calidad de recursos humanos.

Por la representación legal de las personas trabajadoras:

- Doña Carolina Belizón Curbelo, representante de los trabajadores.
- Doña María José Huerta Cantero en representante de los trabajadores.
- Don Javier Moraleda Galan en representante de los trabajadores.
- Doña Vanessa Sanz Moreno en representante de los trabajadores.

Por la representación sindical:

- Doña Isabel Márquez Garcia, representante de CCOO.
- Doña Azucena Morales Berdon, representante de UGT.

Todas las personas anteriormente relacionadas han participado en la negociación del presente Plan de Igualdad y lo suscriben en prueba de conformidad.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para AVERICUM, S.L. y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la sociedad pueda abrir y/o

comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro (4) años, a contar desde su firma.

En todo caso, tres meses antes de que finalice el plan las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad.

6. DIAGNOSTICO DE SITUACION

1. Proceso de selección y contratación

El análisis del proceso de selección y contratación en AVERICUM pone de manifiesto que la empresa aplica criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios en la captación e incorporación de personal. La elevada feminización de la plantilla (78% mujeres) refleja un acceso cuantitativamente mayoritario de mujeres al empleo, especialmente en los grupos de edad más jóvenes y en puestos asistenciales y administrativos.

No obstante, se detecta la existencia de **segregación horizontal**, ya que las mujeres se concentran mayoritariamente en áreas vinculadas al cuidado y la atención directa (enfermería, auxiliares, administración), mientras que los hombres predominan en áreas técnicas y de mantenimiento.

En cuanto al tipo de contratación, la mayoría de la plantilla cuenta con contrato indefinido y jornada completa. Sin embargo, las mujeres presentan mayor representación en jornadas parciales, situación vinculada principalmente al pluriempleo en el ámbito sanitario y al ejercicio de medidas de conciliación.

Se concluye que, si bien no se identifican prácticas discriminatorias directas, resulta necesario reforzar medidas que favorezcan la diversificación profesional y eviten la consolidación de patrones estructurales de género.

2. Clasificación profesional

La clasificación profesional en AVERICUM presenta una estructura definida y formalizada. El análisis desagregado por sexo evidencia una alta presencia femenina en prácticamente todos los niveles, si bien con mayor concentración en puestos asistenciales y administrativos.

Se observa un patrón de segregación horizontal, con menor representación femenina en áreas técnicas. En los niveles directivos e intermedios existe una presencia significativa de mujeres, ocupando cargos relevantes en dirección médica, financiera, enfermería, comunicación y recursos humanos.

Aunque no se identifican desigualdades formales en la clasificación profesional, se detecta la necesidad de consolidar una **herramienta sistemática de valoración de puestos con perspectiva de género**, que garantice la objetividad y evite posibles desigualdades indirectas.

3. Formación

La formación constituye un eje estratégico para la empresa. Durante el periodo analizado, las acciones formativas han sido accesibles a toda la plantilla, sin barreras por razón de sexo.

La participación femenina es proporcional a su peso en la plantilla. No se han detectado diferencias en el acceso a formación interna o externa. La empresa dispone de registros formativos y herramientas digitales como el entorno "Avericum Forma", que favorecen la trazabilidad y la transparencia.

Como mejora, se recomienda:

- Reforzar formación específica en igualdad y corresponsabilidad.
- Garantizar acceso equitativo a personas con jornada parcial.
- Sistematizar el análisis de participación por sexo y categoría profesional.

4. Promoción

La estructura organizativa, mayoritariamente asistencial, limita la existencia de itinerarios tradicionales de promoción interna. No obstante, en los puestos donde existe posibilidad de desarrollo profesional, las mujeres ocupan mayoritariamente cargos de responsabilidad.

No se observan barreras estructurales para el acceso femenino a puestos directivos. Sin embargo, la ausencia de un sistema formal de promoción interna aconseja documentar los criterios de movilidad y responsabilidad, asegurando transparencia y seguimiento desagregado por sexo.

5. Condiciones de trabajo

Las condiciones laborales se aplican de forma homogénea, con predominio de contratos indefinidos y jornada continua. No se detectan diferencias en asignación de turnos o condiciones contractuales por razón de sexo.

Respecto a la auditoría salarial, el registro retributivo elaborado conforme al RD 902/2020 no evidencia brechas salariales estructurales en puestos de igual valor. Las diferencias detectadas se explican por:

- Mayor presencia femenina en jornadas parciales.
- Complementos asociados a turnicidad y responsabilidad.
- Antigüedad.

Se ha iniciado la valoración objetiva de puestos como base técnica para reforzar la auditoría retributiva.

6. Ejercicio corresponsable de derechos

Las medidas de conciliación están disponibles para toda la plantilla y se aplican sin limitaciones formales.

Sin embargo, el análisis muestra una **utilización mayoritaria por parte de mujeres**, especialmente en reducciones de jornada, permisos por enfermedad familiar y lactancia. Este patrón refleja una distribución desigual de responsabilidades familiares, con impacto indirecto en trayectorias profesionales.

Se recomienda reforzar acciones de sensibilización para fomentar el uso corresponsable por parte de los hombres.

7. Infrarrepresentación femenina

No existe infrarrepresentación femenina generalizada en la empresa. Al contrario, las mujeres constituyen la mayoría en términos absolutos y en gran parte de los niveles jerárquicos.

La menor representación femenina se concentra en áreas técnicas y de mantenimiento, vinculadas a dinámicas estructurales del mercado laboral. No se detectan barreras internas de acceso.

8. Retribuciones

El análisis retributivo de AVERICUM se ha realizado conforme a lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 902/2020, integrando el registro retributivo y la

auditoría retributiva con perspectiva de género.

8.1. Metodología aplicada

La auditoría retributiva se ha efectuado:

- Por grupos profesionales.
- Por sexo.
- Por conceptos salariales (salario base y complementos).
- Sobre salarios efectivos percibidos.
- Sobre salarios equiparados a jornada completa.

Para la interpretación de las diferencias en medias retributivas se han considerado exclusivamente factores objetivos:

- Convenio colectivo aplicable (Canarias, Castilla-La Mancha y Andalucía).
- Porcentaje de jornada.
- Número de días efectivamente trabajados.
- Existencia o no de determinados complementos según convenio.
- Estructura real y composición territorial de la plantilla.

Se ha tenido especialmente en cuenta el efecto estadístico del cálculo de medias, dado que la diferente concentración de hombres y mujeres en determinados convenios influye directamente en el resultado promedio sin que ello implique discriminación salarial.

8.2. Impacto de la parcialidad en las medias retributivas

Uno de los factores más relevantes identificados en la auditoría es la parcialidad.

Se entiende por parcialidad:

- Jornadas inferiores al 100 %.
- Menor número de días efectivamente trabajados durante el ejercicio.

La mayor presencia femenina en jornadas reducidas en determinados grupos profesionales genera una disminución proporcional del salario base y de los complementos, afectando a las medias retributivas efectivas.

Este impacto:

- Es proporcional al tiempo trabajado.
- Está vinculado a decisiones individuales (pluriempleo o conciliación).
- No responde a una política salarial diferenciada por sexo.

En los salarios equiparados a jornada completa, estas diferencias desaparecen o se reducen significativamente, lo que confirma la inexistencia de discriminación directa.

8.3. Influencia de los convenios colectivos

La empresa aplica distintos convenios colectivos según el centro de trabajo:

- Convenio de Canarias.
- Convenio de Castilla-La Mancha (CLM).
- Convenio de Andalucía.

Cada convenio establece una estructura salarial diferente.

Especialmente relevante es el caso del convenio de CLM, en el que el salario bruto se concentra prácticamente en el salario base, mientras que en Canarias y Andalucía existen diversos complementos (plus de residencia, bolsa de vacaciones, plus de transporte, toxicidad, asistencia, compensatorio, etc.).

Esto provoca que:

- En CLM el salario base sea superior en términos nominales.
- En Canarias y Andalucía el salario base sea inferior pero compensado con pluses específicos.

La diferente distribución territorial de hombres y mujeres en cada grupo profesional influye en el cálculo de las medias, generando diferencias estadísticas que no constituyen brecha salarial discriminatoria.

8.4. Análisis por grupos profesionales

El estudio por grupos profesionales (Grupos 01 a 17) evidencia que:

- En todos los grupos mixtos analizados, las diferencias en salario efectivo se explican por:
 - Adscripción a distintos convenios.
 - Diferente porcentaje de jornada.
 - Diferente número de días trabajados.
 - Subrogaciones con mantenimiento de condiciones previas.
- En los salarios equiparados (ajustados a jornada completa y mismo periodo), no se detectan diferencias salariales significativas entre mujeres y hombres.

En varios grupos con alta feminización y elevada parcialidad (especialmente grupos 07 y 08), el ligero incremento del salario efectivo medio masculino se debe a una mayor proporción de mujeres con jornadas reducidas, no a diferencias en la estructura salarial.

Asimismo, existen grupos compuestos exclusivamente por un solo sexo, donde no procede comparación.

8.5. Valoración de puestos de trabajo

De conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, la empresa ha realizado la valoración de los puestos de trabajo aplicando criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios. Dicha valoración se ha llevado a cabo en función de la categoría profesional, coincidiendo plenamente con la estructura de grupos profesionales existente. En consecuencia, la valoración de los puestos de trabajo es equivalente a la valoración por grupos y categorías profesionales, al tratarse de un único sistema basado en los mismos factores y criterios de análisis. Tal y como se recoge en el análisis desarrollado en el informe de la auditoría retributiva, las explicaciones y justificaciones relativas a la valoración de los puestos de trabajo coinciden plenamente con las aplicadas a las categorías profesionales, garantizando la coherencia del sistema y el cumplimiento del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las conclusiones de la valoración de puestos son coherentes con el análisis por categorías profesionales, confirmando:

- Igual retribución por trabajo de igual valor.
- Ausencia de infravaloración sistemática de puestos feminizados.
- Coherencia entre clasificación profesional y estructura salarial.

8.6. Conclusión en materia retributiva

Del análisis completo de la auditoría retributiva se concluye que:

- No existen brechas salariales discriminatorias por razón de sexo.
- Las diferencias detectadas en las medias retributivas efectivas se explican exclusivamente por factores objetivos:
 - Convenio colectivo aplicable.
 - Porcentaje de jornada.
 - Número de días trabajados.
 - Composición real de la plantilla.
- En términos de salario equiparado y trabajo de igual valor, se cumple el principio de igualdad retributiva establecido en el artículo 28 del ET y en el RD 902/2020.

No obstante, desde una perspectiva de mejora continua, se recomienda:

- Seguir monitorizando la parcialidad y su impacto en la brecha salarial global.
- Reforzar medidas de corresponsabilidad para equilibrar el uso de reducciones de jornada.
- Mantener actualizado el registro salarial y la auditoría retributiva como herramienta de seguimiento permanente.

Esta auditoría retributiva tendrá una vigencia de dos años en el que se volverá a realizar una nueva.

9. Prevención del acoso

AVERICUM dispone de un **Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo**, en vigor desde 2020, aplicable a toda la plantilla.

El protocolo incluye:

- Definiciones claras de conductas.
- Procedimiento formal e informal.
- Comisión instructora.
- Garantía de confidencialidad.
- Medidas disciplinarias y preventivas.

Asimismo, existe un Canal de Denuncias que refuerza la protección y confidencialidad.

No se han detectado incidencias estructurales, pero se recomienda mantener formación periódica y difusión activa del protocolo.

10. Conclusión general del Informe

El diagnóstico permite concluir que AVERICUM presenta una situación globalmente favorable en materia de igualdad, sin evidencias de discriminación directa. No obstante, persisten dinámicas estructurales relacionadas con:

- Segregación horizontal.
- Uso desigual de medidas de conciliación.
- Mayor presencia femenina en jornadas parciales.

El Plan de Igualdad deberá orientarse a consolidar herramientas técnicas (valoración de puestos, seguimiento retributivo), promover la corresponsabilidad y reforzar la diversificación profesional.

7. OBJETIVOS GENERALES

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres("LO3/2007"), el principal objetivo del Plan de Igualdad de AVERICUM, S.L. es continuar

garantizando en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Salud Laboral, Conciliación y Retribución, en consonancia con los principios éticos y políticas de la empresa.

En este sentido, por parte de la empresa debe ser rechazado cualquier tipo de discriminación. No obstante, es importante señalar que “diferencia” y “discriminación” no son sinónimos en el contexto que nos ocupa y que no toda diferencia está desprovista de justificación, pudiendo estar incluso ligada a factores internos o elementos externos a la empresa, vinculados a la propia trayectoria de las personas empleadas en la empresa y a las opciones personales.

En definitiva, AVERICUM, S.L. apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

➤ ACOSO Y DISCRIMINACION

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.

➤ ACCESO Y SELECCIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

➤ CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.

➤ FORMACIÓN

Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

➤ PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar la representación actual en la Empresa (20% / 80%); si bien teniendo en cuenta que esta proporción es reflejo de lo que las universidades aportan en este tipo de profesiones, y lo que la propia sociedad refleja.

➤ COMUNICACIÓN

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

➤ SALUD LABORAL

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

➤ **PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

➤ **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

➤ **RETRIBUCIÓN**

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

DIFUSIÓN Y COMPROMISO

Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad será difundido a toda la plantilla a través de los canales habituales de comunicación interna de la empresa, incluyendo la intranet corporativa, tableros de anuncios y medios audiovisuales de los centros de trabajo.

Asimismo, el Plan de Igualdad será puesto a disposición de las nuevas incorporaciones como parte del proceso de acogida y bienvenida, garantizando su accesibilidad y conocimiento.

La empresa se compromete a facilitar el acceso al contenido del Plan en formatos digitales y comprensibles, promoviendo su conocimiento efectivo y la implicación activa de toda la plantilla en los principios de igualdad y no discriminación.

8. OBJETIVOS CONCRETOS Y MEDIDAS

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y concretos), incluyendo los indicadores para control de las mismas y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s, dentro de la empresa, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para su cumplimiento de la medida.

1. PROPUESTAS DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Documento de trabajo para la fase de diseño del Plan de Igualdad de AVERICUM S.L., elaborado a partir del diagnóstico 2024–2025 conforme al RD 901/2020 y RD 902/2020.

1. GOBERNANZA Y GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
Garantizar la correcta implantación y seguimiento del Plan	Designar una persona responsable de igualdad con formación específica integrada en el organigrama de la empresa	Nombramiento realizado	Natalia Quevedo Gonzalez	Inicio vigencia Plan
Garantizar canales de comunicación en igualdad	Habilitar un correo electrónico específico para el Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso	Habilitado	Natalia Quevedo Gonzalez	Inicio vigencia Plan
Asegurar el seguimiento sindical del Plan	Nombrar persona coordinadora de igualdad por la parte social con crédito horario	Nombramiento	Dirección / RLPT	Inicio vigencia Plan

2. ACCESO Y SELECCIÓN, CONTRATACIÓN

2.1 ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: La igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo infrarrepresentado, en cada área.

OBJETIVO CONCRETO 2.1.1: La objetividad de los documentos utilizados en los procesos de selección.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Utilizar únicamente los modelos de solicitud de empleo y del cuestionario de selección para los grupos de personal base, evitando modificaciones y/o preguntas que puedan contener sesgos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidaturas, a la hora de cumplimentarlos.	Modelos de solicitud de empleo y cuestionario de selección	Responsable departamento/ RRHH	Realizado
Evitar modificaciones en los formularios de las solicitudes de los Servicios Regionales de Empleo, Infojobs, Web, Intranet, anuncios en prensa, comunicados internos, publicaciones, revistas, cartelería, trípticos o en cualquier otro medio de comunicación existente para evitar cualquier estereotipo.	Formularios de solicitudes de empleo	Responsable departamento/ RRHH	Realizado
Revisar que los canales de difusión de ofertas lleguen por igual a mujeres y hombres	Revisión realizada	RRHH	Vigencia Plan
Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas. Se determinarán los requisitos, méritos y capacidades que se solicitan y la categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario... que se ofrece. En las ofertas de empleo se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Nº ofertas revisadas	RRHH	Vigencia Plan

OBJETIVO CONCRETO 2.1.2 La igualdad de trato y oportunidades, en los procedimientos de selección para el acceso a la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Revisar y unificar procedimientos y metodologías de selección y contratación, respetando criterios de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres	Manual de Selección y de la Guía de Selección	Responsable departamento/ RRHH	Realizado
Continuar formando en materia de igualdad a los responsables de la selección de personal. La formación mínima requerida son 50h. materias: igualdad, corresponsabilidad, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género	Módulos de Formación impartidos Vigencia del Plan	Formación	Continuo
Formar en materia de igualdad a los integrantes de la Comisión de Seguimiento	Módulos de Formación impartidos Vigencia del Plan	Formación	Continuo
Revisar descripciones de puestos para eliminar competencias sesgadas por género	Nº puestos revisados	RRHH	Vigencia Plan

OBJETIVO CONCRETO 2.1.3 Asegurar el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades donde la mujer se encuentre infrarrepresentada o cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Número de personas incorporadas en los distintos grupos desagregados por sexo	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan
En los puestos de mando, en los que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo. Aplicar acciones positivas en la contratación para los puestos de coordinadores y mandos, haciendo especial hincapié en los centros de nueva apertura, para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se seleccione al sexo infrarrepresentado. Aplicar acciones que corrijan posibles autoexclusiones de candidaturas reduciendo el requisito de movilidad geográfica nacional a nivel local y/o de región para nuevas incorporaciones de mandos	Número de procesos de selección a mandos. Número de candidaturas finalistas por sexo.	Responsable departamento/ RRHH	Anualmente, Vigencia del Plan
Analizar las posibilidades de la inclusión en todos los documentos del proceso de selección (web, ofertas, solicitudes de empleo, manual de bienvenida, entre otros) un eslogan de Igualdad.	Numero de documentos en los que se ha incluido.	Responsable departamento/ RRHH	Tercer Trimestre 2022

OBJETIVO CONCRETO 2.1.4 Sensibilizar a las personas responsables en materia de selección en las buenas prácticas sobre acceso equilibrado al empleo de mujeres y hombres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Continuar con la distribución y difusión del Manual y Guía de Selección que deberá ser aplicado para garantizar criterios	Manual y Guía de Selección	Responsable departamento/	Vigencia del Plan

homogéneos e igualitarios de selección.		RRHH	
Se seguirá aplicando por los responsables de selección el Guion de entrevista estandarizado y el Curso de Selección por Competencias que fueron creados durante la vigencia del anterior Plan de Igualdad. Se revisará en la comisión de seguimiento.	Guion de entrevista y Curso de Selección por competencias	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan

2.2 CONTRATACIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.

OBJETIVO CONCRETO 2.2.1 La igualdad de trato y oportunidades en la contratación, poniendo especial atención a los contratos indefinidos a tiempo parcial.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Informar a la Plantilla a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan a tiempo completo, utilizando los medios de comunicación habituales de la empresa y verificando que dicha comunicación se ha realizado.	Número de vacantes publicadas.	RRHH	Vigencia del Plan.
Ofrecer la posibilidad de organización del trabajo con la aplicación de medidas de flexibilidad interna que permita incrementar las contrataciones a jornada completa, respetando la conciliación de la vida laboral y personal.	Estadísticas desagregadas por sexo	RRHH	Vigencia del Plan.
En procesos para cubrir vacantes a tiempo completo tendrán preferencia las trabajadoras a tiempo parcial, a igualdad de condiciones y capacidades.	Estadística de mujeres ampliadas a tiempo completo	RRHH	Vigencia del Plan.

OBJETIVO CONCRETO 2.2.2 La comunicación para apoyar la diversificación profesional y equilibrio de la Plantilla entre hombres y mujeres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Para asegurar que la información de las vacantes llega a toda la Plantilla del centro, revisar las prácticas de comunicación existentes en la empresa (tabloneros de anuncios, entre otros).	Revisión	Comunicación interna	Vigencia del Plan.
Dar mayor visibilidad a los tabloneros de anuncios de los centros o medios de comunicación audiovisual.	Tabloneros audiovisuales	Comunicación interna	Inmediato, Vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 2.2.3 Establecer medidas que apoyen la posibilidad de que los trabajadores puedan modificar su jornada de trabajo a lo largo de la vida laboral en la empresa y se avance en el equilibrio de la Plantilla por sexos en materia de jornada.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
En los casos de aumento de Plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, o facilitar su paso a tiempo completo, dar preferencia a la persona con contrato a tiempo parcial del sexo infrarrepresentado, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, y cumpliendo los requisitos del puesto, a tal efecto se continuará con la difusión y publicación en todos los centros de la empresa del modelo de "Interesado en ampliación de jornada".	Estadísticas desagregadas por sexo	RRHH	Vigencia del Plan
Mantener las polivalencias diseñadas para permitir el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que desarrolla jornadas a tiempo parcial.	Estadísticas de polivalencias	RRHH	Vigencia del Plan
Aplicar acciones positivas en la contratación para los puestos de coordinadores y mandos, haciendo especial hincapié en los centros de nueva apertura, para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se seleccione al sexo infrarrepresentado, con el objetivo de aumentar el número de mujeres en estos puestos	Estadísticas desagregadas por sexo	RRHH	Vigencia del Plan
En los casos de transformación de contrato temporal en indefinido, procurar el equilibrio entre hombres y mujeres, y en este sentido, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la transformación de las personas del sexo infrarrepresentado siempre que se cumpla con la normativa vigente.	Número de transformaciones a contrato indefinido desagregados por sexo.	RRHH	Vigencia del Plan
En los casos de contratación de personas con discapacidad procurar el equilibrio entre hombres y mujeres, y en este sentido, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la contratación de personas con discapacidad del sexo infrarrepresentado. (Valorar esta medida)	Número de contrataciones de personas con discapacidad desagregado por sexo.	RRHH	Vigencia del Plan
Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada. Así como un informe sobre la contratación en la empresa, con la temporalidad (distinguiendo la interinidad o sustituciones) y la parcialidad.	Informe	RRHH	Vigencia del Plan
Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del	Informe	RRHH	Vigencia del Plan

número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.			
Trabajar en la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, haciendo especial hincapié en el personal directivo.	Nº mujeres incorporadas	Dirección	Vigencia del Plan

3. FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y COMUNICACIÓN

3.1 FORMACIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: Acercar las acciones formativas a la Plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

OBJETIVO CONCRETO 3.1.1 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional y a equilibrar la Plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Informar a la Plantilla de las formaciones disponibles y garantizar que la información llega a toda la Plantilla.	Plan de Formación Anual	RRHH	Vigencia del Plan
Facilitar la formación en puestos de trabajo diferentes al propio, dentro del mismo grupo profesional.	Estadísticas de formación desagregadas por sexo	RRHH	Vigencia del Plan
Facilitar la participación en los cursos destinados a reciclaje profesional y mejora de empleo de las personas que se encuentren con el contrato suspendido y con reserva del puesto de trabajo.	Estadísticas de formación desagregadas por sexo	RRHH	Vigencia del Plan
Invitar a toda la Plantilla, durante la entrevista de competencias, a que propongan nuevas formaciones, que consideren favorecen su desarrollo profesional. Realizar una encuesta de necesidades formativas para adecuar la oferta formativa a las necesidades reales de la Plantilla.	Datos	RRHH	Vigencia del Plan
Controlar y analizar los datos estadísticos de la formación, desagregados por sexo, y las causas de los abandonos en los cursos de promoción a puestos de responsabilidad.	Participantes por sexo y puesto, Registro de causas de abandono	RRHH	Vigencia del Plan
Definir y documentar itinerarios formativos y profesionales adaptados al punto de partida de cada categoría, vinculándolo a la formación interna.	Nº de documentos	RRHH	Vigencia del Plan
Difundir los itinerarios en todos los centros mediante canales de comunicación interna.	Nº comunicaciones	Departamento de Comunicaciones	Vigencia del Plan
Regular becas y ayudas a la formación interna (haciendo especial hincapié en aquellas vinculadas a la promoción interna) mediante un reglamento que garantice la igualdad de oportunidades y la rotación en la formación.	Reglamento	Dirección/RLT	Vigencia del Plan
Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos relativos a la formación anual desagregados por sexo (solicitudes, participación, tipos de cursos, etc.) Realizar seguimiento periódico desde la Comisión de Igualdad para detectar posibles desigualdades.	Información llevada a cabo	RRHH	Vigencia del Plan
Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada. Así como un informe sobre la contratación en la empresa, con la temporalidad (distinguiendo la interinidad o sustituciones) y la parcialidad.	Informe contrataciones	RRHH	
Trabajar en la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, haciendo especial hincapié en el personal directivo	Informe nuevos puestos directivos	Dirección	

OBJETIVO CONCRETO 3.1.2 Facilitar formación en igualdad de oportunidades a la Plantilla en general y, especialmente entre el personal relacionado con la organización de la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Formar al personal Directivo, Mandos y responsables de RRHH en materia de Igualdad de oportunidades, y que se ocupen de la Selección, Formación, Desarrollo y Comunicación Interna y Externa.	Número de cursos Estadísticas desagregadas por sexo	Formación	Vigencia del Plan
Formar a toda la Plantilla en materia de Igualdad de oportunidades	Número de cursos Estadísticas desagregadas por sexo	Formación	Vigencia del Plan

3.2 PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO PRINCIPAL: garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo.

OBJETIVO CONCRETO 3.2.1 Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Elaborar un protocolo de promoción interna negociado con la RLPT, que incluya un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para	Procedimiento de selección para promoción interna	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan

promocionar.			
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento con datos desagregados por sexos, e indicando el grupo profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas.	Estadísticas desagregadas por sexo	Responsable departamento/ RRHH	Anualmente, Vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.2.2 Garantizar la información sobre vacantes y el resultado del proceso.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
La empresa facilitará a la Plantilla información actualizada sobre las vacantes, con los requisitos y condiciones necesarias para el puesto en cada centro de trabajo. A tal efecto se utilizarán entre otros medios de comunicación, los audiovisuales y el Cartel de Oportunidades de carrera profesional.	Número de vacantes publicadas	Responsable de departamento	Anualmente durante la vigencia del Plan
Informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo y de sus fortalezas, áreas de mejora y puestos a los que podrían optar por su perfil.	Número de entrevistas de feedback Modelo de informe Desarrollo	Responsable departamento / RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.2.3 Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
La cobertura de vacantes se realiza a través de promoción interna siempre que sea posible y existan candidaturas que cumplan los requisitos requeridos.	Estadísticas desagregadas por sexo	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan
Registrar en el "Seguimiento Profesional" anual de cada trabajador el deseo o no de promocionar y los motivos	Ficha de Seguimiento Profesional	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan
Controlar y analizar los datos estadísticos, desagregados por sexo, y las causas por las que personas promocionadas al cabo de un tiempo renuncian a ese puesto o rechazan de inicio la posible promoción.	Entrevista feedback	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan
Revisar en la comisión de seguimiento la política de movilidad geográfica para facilitar la promoción a puestos de responsabilidad.	Procedimiento desarrollo profesional	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan
Analizar los datos de promociones de trabajadores con contrato a tiempo parcial o jornada reducida, para evitar que el tipo de jornada sea una barrera.	Número de personas promocionadas por sexo, tipo de jornada y contrato.	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan
Promover e incrementar la presencia de mujeres, principalmente, en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Número de personas promocionadas por sexo, tipo de jornada y contrato.	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.2.4 Fomentar la promoción profesional en la empresa, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Implementar acciones positivas para incentivar la movilidad y el ascenso de las trabajadoras a puestos de trabajo y grupos profesionales en las que están subrepresentadas, conforme al criterio a igual idoneidad y competencia, promociona la persona del sexo infrarrepresentado.	Estadísticas desagregadas por sexo	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan
Seguir difundiendo las promociones al grupo de mandos, de forma general a nivel empresa y a nivel de Centro, utilizando cartelería y/o medios de comunicación audiovisuales.	Información sobre la difusión	Comunicación interna	Vigencia del Plan.

3.3 COMUNICACIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la Plantilla.

OBJETIVO CONCRETO 3.3.1 Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
<p>Garantizar el lenguaje e imágenes inclusivos y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones internas Revista interna, correo electrónico, y en la web.</p> <p>Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes:</p> <p>Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados de la empresa.</p> <p>Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas.</p> <p>Fomentar el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.).</p> <p>Fomentar el uso de palabras que expresan universalidad (personas, las partes, la Plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.).</p>	Comunicaciones	Comunicación interna,	Vigencia del Plan

Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.			
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje.	Módulos de Formación impartidos Vigencia del Plan	Formación	Año 2022 y actualizaciones Vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.3.2 Garantizar el acceso de la Plantilla a toda la información relativa a la igualdad de oportunidades y conciliación laboral.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Promover el uso habitual y garantizar el acceso de la Plantilla a los medios de comunicación de la empresa, pagina web y redes sociales.	Campañas de difusión.	Departamento comunicaciones	Vigencia del Plan
Realizar una campaña específica de difusión interna y publicitar, entre la Plantilla, el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y los diferentes protocolos que se deriven de este Plan	Campañas específica	Departamento comunicaciones	Vigencia del Plan
Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Introducción en la pagina Web	Departamento comunicaciones	Vigencia del Plan
Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de igualdad	Campañas de difusión.	Departamento comunicaciones	Vigencia del Plan
Realizar campañas y difusiones en los días relevantes para la igualdad: 22F, 8M, 23M, 25N...	Campañas de difusión.	Departamento comunicaciones	Vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.3.3 Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Difundir mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la Plantilla.	Número de mensajes llevados a cabo en los diferentes medios.	Comunicación interna y externa	Vigencia del Plan

4. SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

4.1 SALUD LABORAL

OBJETIVO PRINCIPAL: la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

OBJETIVO CONCRETO 4.1.1 Cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Garantizar la adecuación de las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar el cambio a un puesto exento de riesgos, y de no ser posible, activar la suspensión del contrato por riesgo.	Estadísticas de suspensión de contrato por riesgo.	Dirección de PRL	Vigencia del Plan
Habilitar en los centros, siempre que sea posible, un espacio y/o el mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y para la lactancia natural.	Información de los Centros y medios	Dirección de PRL	Vigencia del Plan
Dotar de una uniformidad específica para embarazadas, según puesto y stock de tallas.	Información sobre dotación uniformidad	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan
Realizar, junto a la RLPT, y difundir, el protocolo de Prevención de Riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Protocolo	Dirección de PRL	Vigencia del Plan
En el supuesto de una adaptación del puesto de trabajo en caso de riesgo en situación de embarazo y lactancia natural o cualquier otra causa de necesidad para la salud de la trabajadora, dicha adaptación no constituirá una merma en las retribuciones.	Numero Puestos adaptados	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 4.1.2 Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la Plantilla.	Tipo y número de medidas llevadas a cabo	Dirección de PRL	Vigencia del Plan
Tener en cuenta la perspectiva de género en los reconocimientos médicos de la Plantilla.	Reconocimientos médicos revisados	Dirección de PRL	Vigencia del Plan
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Informe	Dirección de PRL	Vigencia del Plan
Realizar las evaluaciones de riesgos incorporando la perspectiva de género.	Informe	Dirección de PRL	Vigencia del Plan
Valorar las necesidades formativas del servicio de PRL en perspectiva de género y realizar la formación necesaria.	Informe	Dirección de PRL	Vigencia del Plan
Realizar un análisis de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad e identificar los riesgos	Informe	Dirección de PRL	Vigencia del Plan
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: dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Informe	RRHH	Vigencia del Plan
La empresa, en función de los resultados de las evaluaciones de riesgo, pondrá a disposición de la Plantilla, personal adecuado para mejorar esos resultados.	Nº de personas	RRHH	Vigencia del Plan

4.2 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO PRINCIPAL: Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género. Con carácter previo, cabe aclarar que, conforme a la normativa vigente, la condición legal de víctima de violencia de género se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

OBJETIVO CONCRETO 4.2.1 Difundir y facilitar el disfrute de las medidas de protección legales y las establecidas en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
En el marco de la campaña informativa del Plan de Igualdad se recogerá un apartado específico para difundir todos los derechos derivados del Plan de Igualdad y de la normativa que ostentan las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Campaña informativa	Comunicación interna y externa	Inmediato, tras la firma del Plan
Estudiar los casos en los que, aún sin tener la legal condición de víctima de violencia de género, existan indicios que hagan conveniente la preventiva adopción de medidas de carácter laboral y cualesquiera otras que se apliquen a las víctimas. Realizar un protocolo de acción entre empresa y RLPT que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de	Información de casos estudiados	Dirección Jurídico Laboral	Vigencia del Plan

confidencialidad.			
Facilitar información a las víctimas de violencia de género sobre la política de anticipos existente, para afrontar, en su caso, los gastos del traslado de centro con cambio de domicilio.	Estadísticas de víctimas de violencia de género	Dirección Jurídico Laboral	Vigencia del Plan
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género que han sido tratados, observando la debida confidencialidad en la información facilitada	Estadísticas de víctimas de violencia de género	Dirección Jurídico Laboral	Vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 4.2.2 Mejorar las medidas legales y colaborar en la protección social integral de la víctima.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Facilitar a las víctimas la adaptación de su jornada o el cambio de turno.	Número de solicitudes de adaptaciones de jornada y cambios de turno/número de concesiones.	Dirección Jurídico Laboral	Vigencia del Plan
Facilitarles la libre elección del periodo vacacional y la preferencia de disfrute frente al resto de trabajadores.	Número de Solicitudes/ Número de concesiones	Dirección Jurídico Laboral	Vigencia del Plan
No computar como faltas de asistencia, ni a los efectos disciplinarios ni a los de la posible extinción del contrato por causas objetivas, las ausencias debidas a la necesidad de efectuar los trámites en juzgados, comisaría, servicios asistenciales, médicos o psicológicos, tanto de la víctima como de sus hijos/as menores.	Número de veces aplicada la medida	Dirección Jurídico Laboral	Vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 4.2.3 Mejorar las medidas legales y ayudar a la víctima en el supuesto específico de traslado de centro			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Las solicitudes de traslado de centro se atenderán respetando las condiciones laborales, y mientras la trabajadora permanezca en el centro al que ha sido trasladada tendrá preferencia para la ampliación de su jornada.	Número de veces aplicadas las medidas	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia de Plan

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO PRINCIPAL: promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

OBJETIVOS CONCRETOS 5.1 Realizar las acciones y promover medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar			
TIEMPO DE TRABAJO:	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
La empresa elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.	Protocolo	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan
Potenciar el uso de los medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad y evitan desplazamientos y viajes de trabajo (videoconferencia y otros).	Divulgación de Medidas de sensibilización y cambio cultural	Comunicación interna	Vigencia del Plan
Las horas dedicadas a la realización de cualquier acción formativa, se realizarán, en cuanto sea posible y como norma general, dentro de la jornada de trabajo.	Información periódica Comité Intercentros	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan
VACACIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Posibilidad de unir las vacaciones al permiso de paternidad.	Número de solicitudes atendidas	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan
Posibilidad de unir las vacaciones al permiso por nacimiento, defunción, enfermedad de familiares de primer grado y hermano, en ambos casos por consanguinidad, cuando el hecho causante se produzca en el extranjero.	Número de solicitudes atendidas	Responsable departamento/ RRHH	Vigencia del Plan
Dar preferencia en la asignación de los turnos de vacaciones en periodos no lectivos al personal con menores de 16 años que tengan discapacidad superior al 33%.	Número de solicitudes atendidas	Responsable departamento	Vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 5.2 Garantizar que el disfrute de las medidas de conciliación no afecte a las oportunidades de desarrollo profesional.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Garantizar que el disfrute de los permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda dar lugar a ningún tipo de discriminación en ninguno de los niveles de la empresa ni frene su promoción	Medidas disciplinarias aplicadas	Dirección Jurídico Laboral	Vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 5.3 Difundir y fomentar en la Plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.			
MEDIDAS:	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Se potenciarán los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral, con horarios definidos, implantando calendarios homogéneos en la empresa con el fin de evitar desajustes significativos de horas trabajadas entre personas y centros.	Cuadrantes	Responsable Departamento	Vigencia del Plan
Para que la conciliación de aquellas personas trabajadoras que tienen hijos/as en edad escolar se vea mejorada, se promoverá la adaptación de la jornada previo a la reducción. Además, en los meses de junio, septiembre y diciembre se regulará la flexibilidad horaria. Flexibilizar las jornadas así como las entradas y salidas en los casos necesarios Ampliar la reserva de puesto de trabajo en las excedencias por cuidado de menores, familiares y personas con discapacidad a cargo.	Cuadrantes	Responsable Departamento	Vigencia del Plan
En los casos en los que ambas personas progenitoras trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que una de ellas pueda elegir el turno.	Cuadrantes	Responsable Departamento	Vigencia del Plan
Permiso retribuido para: • Acompañamiento a visitas médicas (de hasta 16 años) y tutorías a hijos/as menores (hasta enseñanza obligatoria) o personas con discapacidad a cargo, o mayores dependientes hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori. • Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad, a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad. • Para acompañar a familiares hasta 1º grado de consanguinidad a tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la otra persona	Número de personas que solicitan el permiso retribuido/Número de personas que disfrutan del permiso	Responsable Departamento	Vigencia del Plan

<p>progenitora, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.</p> <p>Todo ello, sin que se vea afectado en ningún caso la atención y servicios sanitarios de cada uno de los centros.</p>			
<p>Realizar una encuesta (anual) para conocer las necesidades de conciliación del personal. La empresa se compromete a negociar los resultados de dicha encuesta en negociación colectiva y a incorporarlos al presente Plan de igualdad.</p>	Encuesta	RRHH	Vigencia del Plan
<p>Visibilizar la posibilidad de su disfrute de las medidas de conciliación tanto por las mujeres como por los hombres, utilizando los canales habituales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, intranet, tablones audiovisuales).</p>	Campaña de información y divulgación	Comunicación interna Dirección Jurídico Laboral	Vigencia del Plan

6. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

OBJETIVO CONCRETO 6.1 Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo.			
MEDIDAS:	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
<p>La empresa elaborará una política retributiva en la que se defina su estructura salarial, especialmente la definición de todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación, que permita visibilizar las retribuciones fijas y variables desagregadas por sexo en relación a los diferentes niveles retributivos y realizar un seguimiento y evaluación continuada de los datos.</p> <p>Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras.</p>	Política retributiva	Dirección	Vigencia del Plan
<p>Garantizar la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos y/o niveles salariales, que existen en la estructura salarial en la empresa en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y, por lo tanto, de un sistema retributivo transparente.</p>	Aplicación política retributiva	Dirección Económica Dirección Jurídico Laboral	Vigencia del Plan
OBJETIVO CONCRETO 6.2 Garantizar la equidad salarial.			
MEDIDAS:	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
<p>La empresa revisará los conceptos retributivos y subsanará las inequidades detectadas, poniendo especial atención en los conceptos retributivos que no están regulados en convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.</p>	Conceptos retributivos	Dirección	Vigencia del Plan
<p>Realizar una auditoría salarial al 2º año de vigencia del Plan de igualdad, o cuando se realiza cualquier modificación de categorías, grupos...en Convenio Colectivo de aplicación, donde se utilice para la Valoración de puestos de trabajo las Herramientas desarrolladas y recomendadas por el Ministerio de Igualdad con un Plan que contenga medidas correctoras para subsanar la brechas detectadas.</p>	Auditoría retributiva	Dirección	A partir del tercer año
<p>Garantizar el mantenimiento de medidas necesarias dentro de la estructura salarial para asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor, en los distintos grupos profesionales.</p>	Aplicación de la Política retributiva	Dirección Económica Dirección Jurídico laboral	Vigencia del Plan

7. CLASIFICACION PROFESIONAL

OBJETIVO PRINCIPAL: Obtener una valoración de todos los puestos de trabajo.

OBJETIVO CONCRETO: Valoración puestos de trabajo			
MEDIDAS:	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Valorar los Puestos de Trabajo existentes, y futuros, en función del valor que aportan a la empresa, teniendo en cuenta los factores que prevé el RD 902/2020.	Auditoría retributiva	Dirección	Vigencia del Plan
Revisar las nomenclaturas de los puestos de trabajo y adoptar un lenguaje inclusivo o neutro.	Auditoría retributiva	Dirección	Vigencia del Plan

8. INFRARREPRESENTACION FEMENINA

OBJETIVO PRINCIPAL: Incremento de representación femenina

OBJETIVO CONCRETO: Incremento de representación femenina en los puestos con infrarrepresentación			
MEDIDAS:	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la Plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales, tomando como referencia los datos de diagnóstico.	Revisiones	RRHH	Vigencia del Plan
Seguimiento de la evolución de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina.	Informe	RRHH	Vigencia del Plan
Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	RRHH	Vigencia del Plan

9. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO PRINCIPAL: Difusión, conocimiento y uso, en su caso, de los documentos y procesos en este aspecto

OBJETIVO CONCRETO: Difusión, conocimiento y uso, en su caso, de los documentos y procesos en este aspecto			
MEDIDAS:	INDICADORES	RESPONSABLE	P DE EJECUCION
Difundir el protocolo de Acoso Sexual y por razón de Sexo entre toda la Plantilla	Difusion	Departamento de comunicaciones	Vigencia del Plan
Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.	Informes	Departamento de comunicaciones	Vigencia del Plan
Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº cursos	RRHH	Vigencia del Plan

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como **el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de AVERICUM, S.L., permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad ha consensuado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de AVERICUM, S.L.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de AVERICUM, S.L. será paritaria, y la formarán los siguientes miembros

Por la empresa:

- Francisco Javier Artilles Camacho
- Guillermo Martinon Ribot
- Maria Gloria Antón Pérez
- Maria del Pino Medina Hernandez.
- Irene Pellico del Castillo.
- Natalia Quevedo González.

Y por la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Isabel Marquez García, en representación de CCOO
- Azucena Morales Berdón, en representación de UGT
- Javier Moraleda Galán, representante legal de los trabajadores.
- M. José Huerta Cantero, representante legal de los trabajadores.
- Vanesa Sanz Moreno, representante legal de los trabajadores.
- Carolina Belizón Curbelo, representante legal de los trabajadores.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

- ✓ Elaboración de un informe que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- ✓ Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para el asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzaran los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

Atribuciones de la Comisión

- ✓ 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.
- ✓ El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- ✓ El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- ✓ El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- ✓ Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- ✓ El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- ✓ La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias cuando lo pida alguno de sus miembros. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Procedimiento de revisión y modificación del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad podrá ser objeto de revisión y, en su caso, modificación durante su período de vigencia cuando concurren circunstancias que lo justifiquen, conforme a lo previsto en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

1. Supuestos de revisión obligatoria

El Plan deberá revisarse, en todo caso, cuando concorra cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación del Plan.
- 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, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio colectivo, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o alteraciones relevantes de las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que sirvió de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por

razón de sexo o determine la falta de adecuación del Plan a los requisitos legales o reglamentarios.

2. Supuestos de revisión potestativa

Asimismo, el Plan podrá revisarse cuando, por circunstancias debidamente motivadas, la Comisión de Igualdad considere necesaria su actualización para mejorar su eficacia o adecuación a la realidad de la empresa.

3. Procedimiento

El procedimiento de revisión o modificación será el siguiente:

1. Presentación de propuesta motivada por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión de Igualdad.
2. Convocatoria de reunión de la Comisión en el plazo máximo de quince (15) días desde la recepción de la propuesta.
3. Análisis de las causas que motivan la revisión y valoración de la necesidad de actualizar el diagnóstico de situación.
4. En caso necesario, actualización total o parcial del diagnóstico, con recopilación y análisis de los datos pertinentes.
5. Negociación de las medidas correctoras o modificaciones del Plan.
6. Aprobación por acuerdo de las partes legitimadas para negociar el Plan de Igualdad.
7. Levantamiento de acta y, en su caso, registro o depósito de las modificaciones acordadas ante la autoridad laboral competente, conforme a la normativa vigente.

4. Alcance de la revisión

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico de situación, así como la adaptación o incorporación de nuevas medidas en la medida necesaria para garantizar la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, conforme al artículo 9.3 del Real Decreto 901/2020.

Procedimiento para solventar discrepancias

Las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación, revisión o modificación del Plan de Igualdad serán tratadas en el seno de la Comisión de Igualdad, que actuará bajo los principios de buena fe negociadora, cooperación y búsqueda de consenso.

En caso de no alcanzarse acuerdo tras, al menos, una reunión formal convocada al efecto, las partes se someterán, con carácter previo a la vía judicial, a los procedimientos de mediación o solución autónoma de conflictos laborales previstos en el ámbito territorial y funcional de aplicación, ya sea a través del sistema estatal (SIMA) o del órgano autonómico competente, salvo que el convenio colectivo aplicable establezca un procedimiento específico.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho de las partes a acudir a la jurisdicción social conforme a la legislación vigente.

Adecuación por cambios normativos o convencionales

En caso de producirse modificaciones legales o convencionales que obliguen a la adaptación del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad procederá a su revisión y adecuación conforme a la normativa aplicable, siguiendo el procedimiento previsto en el apartado 10.1, sin perjuicio de que la adaptación resulte obligatoria.

El presente Plan de Igualdad, que se compone de 34 páginas, incluidas la carátula y su índice, se encuentra firmado por todos los miembros de la comisión negociadora, habiéndose aprobado por

unanimidad de todos ellos.