

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2022-2026

SOCIOSANITARIO



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	3
2. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	4
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS DIAGNÓSTICOS DE IGUALDAD	6
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	12
6. TABLA RESUMEN	15
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	23
FICHAS DE MEDIDAS POR EJES	23
EJE 0: ORGANIZACIÓN	23
EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	25
EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	31
EJE 3: FORMACIÓN	35
EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL	41
EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN	48
EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	50
EJE 7: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA	58
EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	61
EJE 9: SALUD LABORAL	68
EJE 10: VIOLENCIA DE GENERO	71
EJE 11: CULTURA Y COMUNICACIÓN	77
8. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES	82
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	88
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	88

Anexo I	91
Anexo II	102
Anexo III	114

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad de Sociosanitario**, como un plan grupal de un total de 5 sociedades: ARQUISOCIAL, S.L., FEPAS (FUNDACIÓN PARA EL ESTUDIO Y LA PROMOCIÓN DE LA ACCIÓN SOCIAL), AEBIA TECNOLOGIA Y SERVICIOS SL, CARFLOR, y UTE ONET SERALIA, S.A. CARFLOR, S.L. (U.T.E. SAD DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEÓN LOTE 1).

En total, el ámbito de aplicación sería a 4910 personas trabajadoras en los diferentes centros de trabajo de las sociedades enumeradas, ubicadas en el territorio español.

NUESTRA MISIÓN, VISION Y VALORES

- **Misión:** contribuir al desarrollo sostenible de ciudades y territorios mediante servicios eficientes y tecnología innovadora.
- **Visión:** Ser un referente para la sociedad y un líder global en soluciones para la economía circular, la gestión medioambiental y la generación de respuestas a nuevos retos de investigación en dichos ámbitos.

- **Valores:**
 - **Operaciones responsables:** Gestionando en todo momento la seguridad y salud de un equipo humano de calidad, y manteniendo relaciones íntegras y éticas con nuestros grupos de interés.
 - **Comunidades sostenibles:** Aportando solvencia financiera y vocación a los servicios que prestamos a la ciudadanía, haciendo nuestros los compromisos de los territorios en los que operamos.
 - **Economía circular:** Respetando el valor de los recursos naturales y el entorno y apostando por soluciones de transformación de residuos en recursos a través de la innovación y las últimas tecnologías.

2. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, se conformó el 07 de octubre de 2021 una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 18 personas: 9 en representación de la parte social y 9 en representación de la parte empresarial.

La Comisión tiene como **funciones** principales las recogidas en el artículo 6 del RD 901/2020:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por 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, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como 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.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a la **totalidad de centros y plantilla** de las empresas acordadas, incluido su Comité de Dirección. Se determina para ello un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma **(2022-2026)**.

Incorporación de nuevas empresas al Plan de Igualdad.

Será competencia de la comisión negociadora del presente Plan de Igualdad conforme a la legitimación que le es propia la incorporación de nuevas empresas, siempre que esté justificada su inclusión por el ámbito de actividad de la compañía y la pertenencia de esta y se cumpla con los requisitos legales y reglamentarios existentes para que ello se produzca.

La parte interesada propondrá a la otra parte mediante solicitud motivada la incorporación de la nueva empresa, para que posteriormente se proceda a evaluar por parte de la comisión negociadora su incorporación al Plan de Igualdad teniendo en cuenta la actividad de la empresa, los convenios colectivos predominantes que les resulten de aplicación y la conveniencia de su incorporación.

Una vez que se haya determinado su posible incorporación se procederá a realizar el correspondiente diagnóstico siguiendo el procedimiento determinado reglamentariamente. Llegado al término de este, de su resultado y de las conclusiones derivadas del mismo se procederá a implantar el plan vigente, recogiendo la información requerida para el seguimiento en las futuras reuniones de la comisión de igualdad.

Plan de igualdad y Convenios colectivos

Todas las medidas negociadas a continuación serán de aplicación a excepción de aquellas personas que se encuentren bajo el amparo de convenios colectivos que mejoren específicamente las medidas presentes. En ese caso, se aplicará el convenio en su condición específica, sin posibilidad de optar a ambas mejoras simultáneamente o de manera acumulativa.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS DIAGNÓSTICOS DE IGUALDAD

El resumen de este punto se refiere al global de la plantilla a la que aplica el plan de igualdad, indicando cuando corresponda las sociedades con diferencias destacables. Los resúmenes de los diagnósticos de cada sociedad se encuentran detallados en el [Anexo I](#).

PERFIL DE LA PLANTILLA

Todas las sociedades están evidentemente feminizadas. La distribución de toda la plantilla es del 12.40% hombres frente al 87.60% de mujeres.

El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de operario/a, con un 66.05% de la plantilla, siendo el 69.54% de las mujeres y el 41.38% de los hombres, seguido de Operario/a especialista – Jefe/a de Equipo (11.67%), con una mayor presencia masculina, el 22.66% frente al 10.11% de las mujeres. Existencia de un alto número de puestos con infrarrepresentación femenina, así como de puestos no mixtos. Altos puestos están masculinizados excepto en Aebia que están feminizados.

EDAD

La mayor parte de la plantilla, 3180 personas (64.76%), tienen más de 40, y de los cuales 2739 (55.78%) se agrupa en los tramos de edad de 40 a 60 años. Los menores de 30 solo suponen el 13.70% con 673. Las mujeres tienen ligeramente más edad con un promedio de 45.32 años, similar a la media del global de la plantilla con 45.25. Los hombres tienen una media de edad de 43.61.

ANTIGÜEDAD

El **52.22% de la plantilla tiene menos de 5 años de antigüedad** en la compañía (58.29% de hombres y 51.36% de mujeres). La antigüedad media en el total de las sociedades es de 5.83, siendo la de las mujeres mayor (5.89) que la de los hombres (4.32).

La empresa con más antigüedad es UTE ONET SERALIA con una media de 9.4, mientras que la menor es AEBIA con 2.34 años.

ACCESO AL EMPLEO

Procesos de selección de las sociedades negociadas, se inicia en función de las diferentes necesidades de la organización, principalmente para Cobertura de vacantes de puestos fijos: por bajas voluntarias, enfermedades, jubilaciones, cobertura temporal de puestos ocasionalmente vacantes (sustituciones de IT, permisos de maternidad/paternidad, lactancia, etc.)

Todas las incorporaciones en los últimos 3 años se asemejan a la distribución de la plantilla de cada sociedad, manteniendo así la feminización de la empresa.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO

Debido a la base de datos existente en las sociedades antes descritas, no se tiene ningún registro de las promociones realizadas en los últimos años.

FORMACIÓN

En algunas sociedades solo se ha formado en alguna materia a mujeres, como es el caso de FEPAS y AEBIA. En dos sociedades se ha formado en igualdad: Arquisocial y Fepas. En CARFLOR no se dispone de datos.

La plataforma de la empresa facilita la realización de acciones formativas, al ser el formato online adecuado para llevarse a cabo en cualquier momento y lugar.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Se observa que la brecha es inexistente en el análisis de las retribuciones globales (el estudio de la brecha de toda la plantilla sin desagregar por clasificación de puestos de igual valor). Destaca la diferencia en antigüedad, y en complementos extra salariales. La existencia de altos puestos masculinizados afecta los valores finales del análisis retributivo.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES

El 29.51% de la plantilla tiene reportada una jornada a Tiempo Completo. El porcentaje de 67.06% tiene reportada una jornada a tiempo parcial. El resto es Fijo Discontinuo.

El 55.28% de los contratos son indefinidos y el 44.72% temporales.

La mayor parte de los contratos parciales corresponden a mujeres.

No existe un sistema para saber la tasa de rotación, pero si tenemos en cuenta que más del 50% tiene una antigüedad menor a 5 años se puede intuir que es alta.

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

El porcentaje de personal con menores de edad a cargo es del 3.68% en todas las sociedades, siendo la sociedad con mayor descendencia FEPAS con un 16.67%. Esto es debido a que no se tiene recogida la información actualizada.

Existen mejoras en el ámbito de la conciliación, recogida en los diferentes convenios de aplicación de cada sociedad, así como en los planes individuales de algunas de las mismas.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

La empresa ha realizado un análisis para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral. No se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres al margen del esfuerzo físico específico.

Los riesgos psicosociales (al igual que cualquiera otro) se han de evaluar cuando son identificados. Todos los técnicos del Servicio de Prevención Mancomunado de Urbaser, tienen el máster de nivel superior en Ergonomía y Psicología aplicada en el trabajo y, por tanto, la cualificación suficiente.

Las sociedades utilizan el II Protocolo de acoso laboral creado en noviembre de 2016. Toda la plantilla lo conoce, ya que se le da difusión.

No consta que durante los últimos 12 meses no se ha producido ninguna denuncia relacionada con acoso por razón de sexo y/o acoso sexual.

AUDITORIA SALARIAL

Los resultados por sociedades son:

AEBIA:

- La comparativa por género y posición de igual valor resulta difícil al no existir masa crítica suficiente que permita una comparativa fiable en algunos de los puestos analizados.
- Los datos globales muestran diferencias significativas que se justifican al realizar una comparativa de toda la población, habida cuenta de que las mujeres representan más del 70% de la plantilla agrupadas en todo los niveles organizativos, inclusive en los niveles altos de la empresa.
- Destacan las diferencias en antigüedad, donde se aprecia que las mujeres que ocupan todas las posiciones de la empresa, mientras que los hombres no necesariamente. Por ende se abre mucho la brecha por la forma en como está distribuida la misma.
- El resto de complementos se muestra con alguna diferencia más elevada en favor de los hombres, debida a complementos ligados al puesto de trabajo percibidos principalmente por hombres, mientras que las mujeres muestran brecha significativa solo en el 41.
- En relación a los extra salariales, se aprecia una diferencia muy significativa en favor de las mujeres en el PC 40 y 41 (seguramente debida a las prestaciones relacionadas con nacimiento de hijos). Sin embargo, hay brecha significativa a favor de los hombres en el PC 42 y 45.
- En cualquier caso, la retribución total normalizada y anualizada comparable, se presenta con brecha salarial significativa a favor de los hombres en el PC 42 y 45, y a favor de las mujeres en el PC 41 únicamente en el nivel 45 con únicamente 3 hombres y 2 mujeres a comparar.

ARQUISOCIAL:

- Se observa que la brecha es inexistente en el análisis de las retribuciones globales (el estudio de la brecha de toda la plantilla sin desagregar por clasificación de puestos de igual valor). En este análisis únicamente existe brecha en los conceptos salariales, pero la misma se mitiga en los totales.
- La razón de ser de las brechas es que las cantidades no están normalizadas (no están elevadas a jornada completa las jornadas inferiores al 100%) y en la

empresa se reportaron 1.459 contratos a tiempo parcial (es decir, más de la mitad del personal cuenta con un contrato a tiempo parcial)

CARFLOR

- Hay que tener en cuenta que se han utilizado los salarios de 3 meses para calcular el salario anual, lo que puede ocasionar algunas de las diferencias encontradas.
- En Salario base, la diferencia en el global de lo percibido por mujeres y hombres es del 3%, es decir, los hombres cobran un 3% más.
- Por antigüedad, hay una diferencia a favor de la mujeres del 128%, encontrándose las mayores diferencias en Auxiliar administrativo/a - Operario/a y en Técnico/a soporte 3.
- El resto de complementos se muestra con alguna diferencia más elevada en favor de los hombres, debida a complementos ligados al puesto de trabajo percibidos principalmente por ellos.
- En relación a los extra salariales, se aprecia diferencia en favor de las mujeres (dentro de estos complementos se encuentran las indemnizaciones, prestaciones a la seguridad social, etc.).
- En cualquier caso, la retribución total normalizada y anualizada comparable, donde los hombres cobran más de media que las mujeres, un 3% más, parece venir determinada porque el 94% de las mujeres en plantilla se encuentran en el nivel más bajo (Auxiliar administrativo/a - Operario/a) frente a un 87% de los hombres.

FEPAS

- Se observa que la brecha es inexistente en el análisis de las retribuciones globales (el estudio de la brecha de toda la plantilla sin desagregar por clasificación de puestos de igual valor). En este análisis únicamente existe brecha en los conceptos salariales, pero la misma se mitiga en los totales.
- La razón de ser de las brechas en la mayor parte del análisis, es el amplio número de contratos a tiempo parcial existentes en la empresa.
- En el análisis de las cantidades "EQUIPARADAS" únicamente se han anualizado las cantidades posibles, no normalizado. Es por ello que cuando la brecha se acentúa, ya que se están comparando jornadas a tiempo completo con jornadas a tiempo parcial.

UTE CARFLOR

- Se han tenido en cuenta para la comparación retributiva aquellas personas que han estado trabajando más de 100 días en el periodo analizado (del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre del 2020).
- Algunas de las diferencias globales que encontramos tienen que ver con el desequilibrio en la muestra utilizada, 5 hombres y 301 mujeres. Así, por ejemplo, podemos ver que la diferencia más alta en retribución total se da en el IPE 46, Responsable de zona, con un 6% de diferencia, y, sin embargo, esta es del 11% en el global (debido al tamaño y distribución de la muestra).
- En Salario base, a pesar de que nuevamente las diferencias en el global son del 10%, si analizamos nivel a nivel, vemos que prácticamente no existen.
- Los complementos en el IPE 46, Responsable de zona, hay una diferencia del 24%, es decir, el hombre que hay en ese nivel cobra un 24% más.
- En cualquier caso, la retribución total normalizada y anualizada comparable, donde los hombres cobran más de media que las mujeres, un 11% más, parece venir determinada como veíamos antes por el tamaño y distribución de la muestra utilizada.

El plan de acción planteado para las sociedades es:

- Incorporación de mujeres a la plantilla en altos puestos.
- Corrección la segregación horizontal y vertical.
- Revisión anual con la realización del Registro Retributivo que las diferencias están justificadas y si no es así, que establezca objetivos concretos para eliminarlas.
- Revisión de las retribuciones de las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento y la retribución.

Tras todo esto, se ha elaborado un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables de dicha implantación y seguimiento, ubicadas en el EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN del presente documento.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en las sociedades del presente Plan el **principio de Igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Garantizar en la empresa la **ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una **representación equilibrada** de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Visibilizar el compromiso por la igualdad
2. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.
3. Favorecer la percepción del género en igualdad de condiciones para el desempeño de cualquier tipo de profesión en la entidad por las personas que realizan las contrataciones
4. Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.
5. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres según la modalidad de contratación
6. Equilibrar la calidad contractual
7. Mejorar la calidad contractual.
8. Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa
9. Integrar la formación en igualdad, en todas sus materias, en la formación de la empresa.
10. Trasladar la importancia que tiene la formación en igualdad.
11. Mejorar Plan de formación con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa
12. Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.
13. Fomentar la promoción interna del personal de la empresa
14. Proporcionar formación que favorezca la promoción y las capacidades especialmente de las mujeres de la plantilla.

15. Favorecer la captación de talentos.
16. Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.
17. Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.
18. Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.
19. Favorecer la conciliación de la plantilla
20. Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.
21. Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.
22. Fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad.
23. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.
24. Visibilizar los logros y talento de las mujeres trabajadoras
25. Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación y acoso.
26. Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
27. Promover el respeto y no discriminación a nuestra plantilla por parte de todas las personas usuarias de los servicios.
28. Formar al personal de dirección para potenciar el compromiso de la empresa
29. Favorecer las condiciones de las personas embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.
30. Favorecer las condiciones de seguridad y salud las personas con perspectiva de género evitando posibles riesgos.
31. Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de genero
32. Mejorar la situación social de las trabajadoras en situación de violencia de genero
33. Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de genero
34. Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique
35. Visibilizar la importancia de las mujeres trabajadoras

36. Eliminar estructuras lingüísticas con composiciones sexistas que a menudo pasan desapercibidas.
37. Usar en la empresa un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen en las comunicaciones libre de sesgos y estereotipos.

6. TABLA RESUMEN

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
ORGANIZACIÓN	Visibilizar el compromiso por la igualdad	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del grupo de empresas.
		Actualización de los medios informáticos para dar cumplimiento del plan
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.	Incluir en la descripción de las ofertas de la empresa del compromiso de Empresa con la igualdad.
		La Empresa reducirá mínimo un 5% la contratación a tiempo parcialidad, a lo largo de la vigencia del Plan
	Favorecer la percepción del género en igualdad de condiciones para el desempeño de cualquier tipo de profesión en la entidad por las personas que realizan las contrataciones	Procedimiento para una selección no sexista

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo infrarrepresentado en el área de negocio y puesto de trabajo, según la distribución de la plantilla.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres según la modalidad de contratación	En los procesos de conversión de contratos temporales del personal en indefinidos, se pondrán en marcha las medidas de acción positivas necesarias para equiparar la calidad contractual de las mujeres y hombres en la empresa.
	Equilibrar la calidad contractual	Se ofrecerá las vacantes a tiempo completo o mayor tiempo de jornada a aquellas personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial.
	Mejorar la calidad contractual.	La empresa se compromete a cumplir con el VII Convenio Estatal de la Dependencia en materia de temporalidad (máximo del 20%) y con la nueva normativa sobre esta materia en los términos establecidos o puedan establecerse en dicho convenio.

FORMACIÓN	Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa	Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (formación de acogida a la empresa).
		Establecer acciones formativas, a nivel básico y medio, dirigidas a capacitar en materia de respeto por la igualdad de género a mandos intermedios, jefaturas del servicio y personal directivo.
	Integrar la formación en igualdad, en todas sus materias, en la formación de la empresa.	La formación en igualdad, con todas sus materias, se integrará en el plan de formación de la empresa.
FORMACIÓN	Trasladar la importancia que tiene la formación en igualdad.	En las ofertas de selección publicadas se indicará que se valorará las formaciones en igualdad
	Mejorar Plan de formación con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa	Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para trabajadores/as.

PROMOCIÓN PROFESIONAL		Procedimiento para una promoción no sexista
	Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.	Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna y ocupación de cargos de responsabilidad: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso
	Fomentar la promoción interna del personal de la empresa	Formación a las personas responsables de las promociones.
	Proporcionar formación que favorezca la promoción y las capacidades especialmente de las mujeres de la plantilla.	Formación en el uso de TIC'S y de plataformas formativas web.
	Favorecer la captación de talentos.	Prioridad al personal interno para vacantes, favoreciendo la promoción por encima de la selección
CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.	Cumplimiento del artículo 39 del VII Convenio Estatal de Dependencia.
	Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.	Creación de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extra salariales según sexo y categorías profesionales y puestos de igual valor.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.	Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.
	Favorecer la conciliación de la plantilla	Publicitar la política de desconexión.
	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.	Difundir entre la plantilla, las medidas legalmente establecidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.	La empresa garantizará el ejercicio acumulado del permiso por lactancia, en el caso de que la persona trabajadora lo prefiera.
		Elaboración de un procedimiento de cambio de centro de trabajo
	Fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad.	Permiso retribuido de hasta un máximo de 6 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.	Implementación de políticas de acción positiva durante el proceso selectivo que favorezca el sexo infrarrepresentado en caso de tener los mismos méritos y competencias.
	Visibilizar los logros y talento de las mujeres trabajadoras	Contactar con las empresas de selección para reclutar mujeres en los puestos en los que exista infrarrepresentación.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación y acoso.	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso.
		Actualización del Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
	Promover el respeto y no discriminación a nuestra plantilla por parte de todas las personas usuarias de los servicios.	Creación de decálogo de recomendaciones de actuación ante potenciales situaciones de discriminación por razón de sexo o diversidad sexual por parte de personas usuarias a trabajadoras o trabajadores.
	Formar al personal de dirección para potenciar el compromiso de la empresa	Formar en acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el Protocolo de acoso para su capacitación en el seguimiento y actuación de los casos de acoso al personal de dirección, y mandos intermedios, y a las personas forman parte de la comisión del protocolo de acoso

SALUD LABORAL	Favorecer las condiciones de las personas embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.	Se elaborará un Protocolo de protección de embarazo y lactancia.
	Favorecer las condiciones de seguridad y salud las personas con perspectiva de género evitando posibles riesgos.	Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales
VIOLENCIA DE GENERO	Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de genero	Campañas contra la violencia de género, en especial el 25N
	Mejorar la situación social de las trabajadoras en situación de violencia de genero	Elaborar un Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género de las trabajadoras.
	Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de genero	Permiso retribuido de 5 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género.
		Ayuda económica para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género
Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 12 meses, con reserva de su puesto. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo.	

CULTURA Y COMUNICACIÓN	Visibilizar la importancia de las mujeres trabajadoras	Realizar una campaña anual por el 8 de Marzo, día Internacional de la mujer trabajadora
	Eliminar estructuras lingüísticas con composiciones sexistas que a menudo pasan desapercibidas.	Guía para el uso y aplicación del lenguaje inclusivo
	Usar en la empresa un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen en las comunicaciones libre de sesgos y estereotipos.	Difundir a la plantilla a través de los canales de comunicación interna la aprobación del Plan de Igualdad, así como su contenido.
		Formar a las personas que son clave en la comunicación, tanto interna como externa, en lenguaje inclusivo y no sexista, así como en imagen libre de estereotipo.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 0: ORGANIZACIÓN

MEDIDA 0.1	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del grupo de empresas.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Visibilizar el compromiso por la igualdad
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de las empresas, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none">- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos.- Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de la persona responsable de igualdad. • Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar. 		

MEDIDA 0.2	Actualización de los medios informáticos para dar cumplimiento del plan
OBJETIVO ESPECÍFICO	Visibilizar el compromiso por la igualdad
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se actualizarán los medios informáticos, siempre que las circunstancias técnicas y los medios de la compañía lo permitan, para poder obtener la información necesaria para el seguimiento del plan, tras las deficiencias detectadas en los diagnósticos.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Actualización de la recogida de información. 		

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida 1.1	Incluir en la descripción de las ofertas de la empresa del compromiso de Empresa con la igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se incluirá en las ofertas de trabajo un compromiso expreso de aplicar un principio de absoluta igualdad de oportunidades. El compromiso se incluirá en el apartado “descripción de la empresa” de la oferta de empleo o “Trabajo con nosotros/as” de la web corporativa. El redactado hará mención del compromiso de la empresa de establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante el desarrollo y ejecución de su Plan de Igualdad. Se revisará la redacción de la oferta que deberá estar en lenguaje inclusivo para guardar coherencia con el compromiso por la igualdad referido.
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Personal de selección, responsables del centro, y técnico de igualdad. - Recursos materiales: material informático para cumplimentar las ofertas de empleo en los diferentes canales de Empleo. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal de selección, responsables del centro, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de ofertas publicadas en el año. • N.º de ofertas con el compromiso de igualdad 		

Medida 1.2	La Empresa reducirá mínimo un 5% la contratación a tiempo parcialidad, a lo largo de la vigencia del Plan
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Con el fin de reducir la parcialidad en la plantilla, entendiendo que estando tan feminizada, tendrá mayor repercusión en las mujeres, la empresa tendrá como objetivo reducir mínimo un 5% la contratación a tiempo parcialidad, pudiendo ser superior, siempre que las condiciones organizativas y productivas lo permitan. Esta reducción de la parcialidad será a lo largo de la vigencia del plan, realizando los informes necesarios para revisar el impacto de esta medida. En caso de que al finalizar el plan no se haya obtenido dicho porcentaje, se aportarán a la comisión las justificaciones con evidencias.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. • Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de la contratación por sexo 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	Desde el momento de firma
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de contratación parcial anual en cada empresa, segregado por sexo 		

Medida 1.3	Procedimiento para una selección no sexista
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer la percepción del género en igualdad de condiciones para el desempeño de cualquier tipo de profesión en la entidad por las personas que realizan las contrataciones
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Elaborar un Procedimiento de selección de personal, basada en los valores de la empresa. De esta manera se evitarán sesgos inconscientes, manifestados a través de determinadas preguntas de carácter personal no relevante para el puesto de trabajo. Así, se valorará las competencias curriculares de los candidatos, en atención al puesto a ocupar, prescindiendo de información personal o de otra índole, que resulte irrelevante.</p> <p>Este procedimiento contendrá los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guion de entrevistas indicando preguntas no aceptadas por la empresa. - Difusión de las ofertas en lenguaje inclusivo y canales neutros: se busca garantizar que no existan sesgos o barreras de género a la hora de acceder a la empresa. De una manera neutra se puede llegar a todo el público objetivo y ofrecer las mismas oportunidades de acceso, tanto a hombres como a mujeres. - Indicación de formación a las personas que gestionen los procesos de selección: tiempo de formación, materias clave, etc. De este modo, los/as profesionales sabrán evitar que sus propios estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar la revisión de los cuestionarios. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento realizado. - Envío a la comisión. - Envío a las personas que gestionan los procesos de selección. - Puesta en marcha de las acciones indicadas en el procedimiento. 		

Medida 1.4	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo infrarrepresentado en el área de negocio y puesto de trabajo, según la distribución de la plantilla.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Con el fin de crear un proceso de equidad en los diferentes puestos, frente a candidaturas de igual valor se potenciará aquella candidatura cuyo sexo esté infrarrepresentado en una clasificación concreta, teniendo en cuenta siempre como techo la proporcionalidad global de hombres y mujeres en la empresa, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación y resto de normativa aplicable.</p> <p>Para realizar esta medida será necesario tener presente la distribución de cada categoría profesional por sexo, poniendo como objetivo aumentar la presencia femenina en un 5% en los puestos infrarrepresentados.</p>
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y nuevas candidaturas.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. <p>Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de la composición de cada categoría profesional por sexo</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente.

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento realizado de la composición de las diferentes áreas por sexo. • N° de mujeres incorporadas en categorías donde se encuentran infrarrepresentadas. <p>Impacto de la medida en el equilibrio entre hombres y mujeres en las diferentes categorías</p>		

EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 2.1	En los procesos de conversión de contratos temporales del personal en indefinidos, se pondrán en marcha las medidas de acción positivas necesarias para equiparar la calidad contractual de las mujeres y hombres en la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres según la modalidad de contratación		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Las medidas de acción positiva son acciones colectivas tendentes para proporcionar ventajas concretas al colectivo marginado o en situación de desigualdad social. La acción positiva consiste en el conjunto de medidas que tienen por finalidad eliminar los obstáculos que se ponen a la igualdad real o de hecho entre hombres y mujeres. En el caso de los contratos temporales que han sido tradicionalmente feminizados por el hecho de la conciliación familiar y la asignación tradicional de los roles y las tareas domésticas, se favorecerá su conversión a contratación indefinida por medio de acciones positivas facilitando la equidad entre ambos sexos.</p>		

GRUPO DESTINATARIO	Plantilla con contratos temporales		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de la composición de tipo de contrato por sexo 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · N°. de mujeres y hombres contratados/as con contratos temporales. · N°. de mujeres y hombres contratados/as con contratos indefinidos. · N°. de acciones positivas implantadas en caso de empate. 		

MEDIDA 2.2	Se ofrecerá las vacantes a tiempo completo o mayor tiempo de jornada a aquellas personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la calidad contractual

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La Empresa ofrecerá las vacantes a tiempo completo o aumento de jornada que sea necesario cubrir, a aquellas personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial, siempre y cuando no entren en confrontación con otros acuerdos o indicación de convenio.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla a jornada parcial.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas en jornada a tiempo completo y a tiempo parcial. - Nº de personas que ha aumentado su jornada. 		

MEDIDA 2.3

La empresa se compromete a cumplir con el VII Convenio Estatal de la Dependencia en materia de temporalidad (máximo del 20%) y con la nueva normativa sobre esta materia en los términos establecidos o puedan establecerse en dicho convenio.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar la calidad contractual.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se priorizará el bienestar y la seguridad de las personas trabajadoras a través del cumplimiento del VII Convenio Estatal de la Dependencia en materia de temporalidad, evitando sobrepasar el 20%, y en caso de hacerlo, tomando las medidas oportunas.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Durante toda la vigencia del plan	CALENDARIO	Desde el momento de firma
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de la evolución de la temporalidad. • Análisis de las medidas correctivas propuestas. • Índice de temporalidad de cada una de las sociedades, de carácter anual, siendo el primer informe del 2022 entregado en la primera reunión de seguimiento. 		

EJE 3: FORMACIÓN

MEDIDA 3.1	Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (formación de acogida a la empresa).
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La realización de formaciones en materia de igualdad contribuye a romper estereotipos y dotar de herramientas a la plantilla para construir relaciones igualitarias, detectar situaciones de abuso y discriminaciones. En este sentido, la plantilla recibirá formación en materia de sensibilización de género, y acoso sexual por razón de sexo, pudiéndose ampliar a otras temáticas relevantes a partir de la detección de necesidades formativas durante el transcurso de la implementación de esta medida. Se incorporará información de sensibilización de género como parte de la formación obligatoria dirigida a nuevas incorporaciones a la empresa, independientemente del nivel o puesto que ocupen.
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Personal Técnico del equipo de Formación, responsables del centro, y personal de Recursos Humanos. Recursos materiales: material informático para la inclusión del módulo formativo. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal Técnico del Departamento de Formación, Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la persona técnico de igualdad referente y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> N.º de nuevas incorporaciones desglosado por sexo. Nº de plantilla total. N.º de personas formadas de nueva incorporación y horas impartidas desglosado por sexo. N.º de personas formadas del total de la plantilla y horas impartidas desglosado por sexo. 		

MEDIDA 3.2	Establecer acciones formativas, a nivel básico y medio, dirigidas a capacitar en materia de respeto por la igualdad de género a mandos intermedios, jefaturas del servicio y personal directivo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se dotará a las personas responsables de liderar equipos de las herramientas necesarias para incorporar la igualdad de forma transversal en toda la cultura organizativa, así como para detectar desigualdades y discriminaciones en las prácticas de gestión. Para ello se impartirán cursos de nivel básico y medio, de manera que cada persona responsable acumule un mínimo de 30 horas de formación en la materia.</p> <p>En caso de que las personas estén formadas con una titulación oficial superior de 50 horas, la formación será voluntaria.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Mandos intermedios, jefaturas del Servicio, personas con personal a cargo y personal Directivo.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Personal de Formación, responsables del centro, y técnico de igualdad. • Recursos materiales: medios digitales necesarios para la impartición de la formación. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal de formación, responsables del centro, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas en puestos de dirección y mandos intermedios. • N.º de personas formadas disgregado por sexo. • N.º de horas formativas. 		

MEDIDA 3.3	La formación en igualdad, con todas sus materias, se integrará en el plan de formación de la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la formación en igualdad, en todas sus materias, en la formación de la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para trasladar la importancia que tienen la materia de igualdad, todos los años en el plan de formación de la empresa se dispondrán de cursos de diferente temática para favorecer que las personas se sigan sensibilizando en igualdad.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para evidenciar el plan de formación. 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Eje de igualdad del Plan de formación anual • N° de cursos. 		

MEDIDA 3.4	En las ofertas de selección publicadas se indicará que se valorará las formaciones en igualdad		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Trasladar la importancia que tiene la formación en igualdad.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	En las ofertas de vacantes publicadas, se indicará a las personas candidatas que se valorará positivamente las formaciones en igualdad. De esta forma, se incentivará a las personas a formarse en igualdad, creando una sociedad más justa.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N° de ofertas publicadas • N° de ofertas con esta especificación. 		

MEDIDA 3.5	Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para trabajadores/as.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar Plan de formación con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>La realización de formaciones en materia de igualdad contribuye a romper estereotipos y dotar de herramientas a la plantilla para construir relaciones igualitarias, detectar situaciones de abuso y discriminaciones. En este sentido, la plantilla recibirá formación en materia de sensibilización de género, y acoso sexual por razón de sexo, pudiéndose ampliar a otras temáticas relevantes a partir de la detección de necesidades formativas durante el transcurso de la implementación de esta medida. Se incorporará información de sensibilización de género como parte de la formación obligatoria dirigida a nuevas incorporaciones a la empresa, independientemente del nivel o puesto que ocupen a través de la formación de bienvenida.</p> <p>Para plantilla previa se les irá formando de manera progresiva con la misma formación para que todas las personas trabajadoras tengan el mismo nivel de conocimiento en la materia.</p>
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Personal Técnico del equipo de Formación, responsables del centro, y personal de Recursos Humanos. • Recursos materiales: material informático para la inclusión del módulo formativo.
PERSONAS RESPONSABLES	Personal Técnico del Departamento de Formación, Personal de Recursos Humanos, responsables del centro,

	la persona técnico de igualdad referente y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N° de plantilla total. • N. ° de personas formadas del total de la plantilla impartidas disgregado por sexo. 		

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 4.1	Procedimiento para una promoción no sexista		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Elaborar un Procedimiento de empresa en las entrevistas de promoción, basada en los valores de neutralidad, equidad e igualdad de oportunidades. De esta manera se evitarán sesgos inconscientes, manifestados a través de determinadas preguntas de carácter personal no relevante para el puesto de trabajo. Así, se valorará las competencias curriculares de las candidaturas, en atención al puesto a ocupar, prescindiendo de información personal o de otra índole, que resulte irrelevante.</p> <p>Este procedimiento contendrá los siguientes puntos:</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> - Guion de entrevistas indicando preguntas no aceptadas por la empresa. - Difusión de las ofertas en lenguaje inclusivo y canales neutros: se busca garantizar que no existan sesgos o barreras de género a la hora de acceder a la empresa. De una manera neutra se puede llegar a todo el público objetivo y ofrecer las mismas oportunidades de acceso, tanto a hombres como a mujeres. - Indicación de formación a las personas que gestionen los procesos de promoción: tiempo de formación, materias clave, etc. De este modo, los/as profesionales sabrán evitar que sus propios estereotipos de género influyan en los procesos de selección. 		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar la revisión de los cuestionarios. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento realizado. - Envío a la comisión. - Envío a las personas que gestionan los procesos de promoción. - Puesta en marcha de las acciones indicadas en el procedimiento.
--	--

MEDIDA 4.2	Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna y ocupación de cargos de responsabilidad: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Ante una vacante de promoción interna, y cargo de responsabilidad, a igualdad de capacidad e idoneidad, tendrán preferencia las mujeres en los puestos en los que estén infrarrepresentadas, siempre teniendo en cuenta la proporción global en plantilla, con el fin de revertir la segregación vertical detectada.
GRUPO DESTINATARIO	Las trabajadoras en procesos de promoción.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras.

	- Recursos materiales: material informático necesario para realizar el proceso.		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Nº de promociones disgregado por sexo. · Nº de procesos en situación de empate. · Nº de procesos con acciones positivas. 		

MEDIDA 4.3	Formación a las personas responsables de las promociones.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la promoción interna del personal de la empresa

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Impartir formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de nivel básico y medio, dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y candidatas y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza la labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas. Dicha formación no constará de menos de 30h.</p> <p>En caso de que las personas estén formadas con una titulación oficial superior de 50 horas, la formación será voluntaria.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	personas responsables de proponer candidatos y candidatas y evaluar posibilidades de promoción		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar la formación de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N° de personas que participen en las promociones • N° de personas formadas disgregado por sexo. 		

MEDIDA 4.4	Formación en el uso de TIC'S y de plataformas formativas web.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Proporcionar formación que favorezca la promoción y las capacidades especialmente de las mujeres de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se potenciará la formación a todas las personas de la plantilla que carezcan de conocimientos para el uso de nuevas TIC'S y otros que faciliten la adquisición de conocimientos a través de plataformas formativas online que facilitan la conciliación entre familia, trabajo y formación.</p> <p>Gracias a la adquisición de conocimientos de TIC'S, se promocionará la empleabilidad de todas aquellas personas, especialmente las mujeres, que tienen mayor distancia con los dispositivos tecnológico.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisoras y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	DE Y	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de formaciones capacitantes en estas materias ▪ N° de personas trabajadoras desagregada por sexos. ▪ N° de personas trabajadoras, segregadas por sexo, que han realizado formación
--	-------------	---

MEDIDA 4.5	Prioridad al personal interno para vacantes, favoreciendo la promoción por encima de la selección		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer la captación de talentos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se elaborará un procedimiento con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes disponibles, que se ofrecerán primero al personal interno.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla femenina.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Personal de Selección, responsables del centro, y técnico de igualdad. - Recursos materiales: medios digitales necesarios para registrar los procesos de selección. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	DE Y	<ul style="list-style-type: none"> ● Procedimiento elaborado ● N° de vacantes disponibles ● N° de promociones realizadas 	

EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

MEDIDA 5.1	Cumplimiento del artículo 39 del VII Convenio Estatal de Dependencia.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	En las contrataciones de menos de 24 horas, las jornadas de trabajo serán continuadas según lo establecido en el VII Convenio Estatal. En las contrataciones de más de 25h, la jornada de trabajo no se podrá fraccionar en más de dos períodos.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla al que le aplique el VII Convenio Estatal de Dependencia.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Informar a los responsables de la importancia de esta medida. • Elaborar un registro para evidenciar esta medida.
--	--

MEDIDA 5.2	Creación de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extra salariales según sexo y categorías profesionales y puestos de igual valor.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se realizará un registro con los valores medios de los salarios, desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo percibido en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.</p> <p>A su vez, esta información se desglosará de acuerdo a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y de las percepciones extra salariales.</p>
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Personal de Recursos Humanos. Técnico de igualdad y responsables del centro, Recursos materiales: aplicación utilizada para generar la base de datos retributivos. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Técnicos y Técnicas de Recursos Humanos, responsables del centro, y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1 Semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Adjuntar un informe desgregado por sexo con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extra salariales según categoría profesional o puestos de igual valor.		

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 6.1	Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para fomentar que los hombres asuman, en igualdad con las mujeres, las responsabilidades domésticas y familiares, la empresa llevará a cabo acciones de sensibilización, que podrán consistir en campañas en las redes sociales, cartelería y trípticos por los centros, así como charlas específicas. Se realizará mínimo una al año.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla. Especialmente dirigidas a los hombres.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. • Recursos materiales: material informático para realizar las campañas 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida		
TEMPORALIZACIÓN	Puntuales a lo largo del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de medidas diseñadas para promover la corresponsabilidad. • Campaña de sensibilización diseñada y puesta en marcha. • N° de hombres, por centros, que han asistido a las charlas de sensibilización. • N° de carteles y trípticos, por centros, repartidos. • Impacto de la medida en el n° de hombres que se acogen a medidas o permisos de conciliación. 		

MEDIDA 6.2	Publicitar la política de desconexión.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer la conciliación de la plantilla
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para recalcar el compromiso por la desconexión digital, se realizarán campañas difundiendo la Política de desconexión digital. Se respetará el tiempo personal de los/las empleados/as evitando realizar llamadas o enviar correos fuera del horario laboral, salvo urgencia debidamente justificada y con carácter excepcional.</p> <p>Las empresas garantizarán a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, independientemente que esta jornada se realice total o parcialmente de manera presencial o no. • Reconocer y formalizar el derecho a la desconexión digital como un derecho aplicable a todas las personas trabajadoras. • Implementar acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, informando a las personas trabajadoras sobre la necesidad de protección de este derecho. <p>Por todo ello, las personas no tendrán la obligación de responder a ninguna comunicación tras la finalización de su jornada de trabajo. De igual modo, la empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de</p>

	éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático y medios para la comunicación de la campaña. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de difusión de la política de desconexión digital. 		

MEDIDA 6.3	Difundir entre la plantilla, las medidas legalmente establecidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de establecer medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se elaborará un Plan de corresponsabilidad. En este se agruparán todas las medidas del plan de igualdad y los convenios estatales		

	que tengan como objetivo fomentar una adecuada conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una vez se haya elaborado el Plan de conciliación, se enviará a todas las personas con puestos de responsabilidad de las empresas que aplican a este plan, con la finalidad de promocionar el uso corresponsable de las medidas y permisos recogidos en el Plan.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar la guía. 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del Plan; • Contenido del Plan; • Nº de medidas recogidas • Difusión de dicho plan. 		

MEDIDA 6.4

La empresa garantizará el ejercicio acumulado del permiso por lactancia, en el caso de que la persona trabajadora lo prefiera.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se podrá solicitar la acumulación del permiso de lactancia jornadas laborales completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas con permiso de lactancia.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	Desde el momento de la firma.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N° de permisos por lactancia • N° lactancias acumuladas. 		

MEDIDA 6.5	Elaboración de un procedimiento de cambio de centro de trabajo		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se elaborará un procedimiento para cambio de centro. En el documento se especificará la manera de proceder en caso de que la persona trabajadora manifieste que desea cambiar de centro, así como el formulario a cumplimentar.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, y personal de RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de cambio de centro. • Envío de dicho procedimiento a la comisión. 		

MEDIDA 6.6	Permiso retribuido de hasta un máximo de 6 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Con la presente medida se pretende fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad, estableciéndose un permiso retribuido de hasta un máximo de 6 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas.</p> <p>El menor de 12 años deberá estar a cargo y cuidado de la persona trabajadora que solicite dicho permiso.</p> <p>Si ambos progenitores trabajasen en la empresa dicho permiso sólo podrá ser utilizado por uno de ellos.</p> <p>Se respetarán los pactos que sobre este ámbito estén regulados en los Convenios y Acuerdos Colectivos aplicables. En dicho supuesto, será de aplicación exclusiva lo dispuesto en los convenios, acuerdos colectivos aplicables y/o leyes estatales siempre y cuando sea superior a lo indicado en la medida.</p>
GRUPO DESTINATARIO	Personas trabajadoras con menores de doce años a su cargo

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material para realizar la parametrización. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla disgregada por sexo. • N° de solicitudes disgregada por sexo. • N° de horas usadas siempre que sea posible parametrizar. 		

EJE 7: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 7.1	Implementación de políticas de acción positiva durante el proceso selectivo que favorezca el sexo infrarrepresentado en caso de tener los mismos méritos y competencias.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>En los procesos de selección, ante dos candidaturas de diferente sexo pero que ambas aportan el mismo valor, en lo que se refiere a formación, experiencia profesional, competencias, etc., se favorece al sexo que esté infrarrepresentado en el puesto de destino.</p> <p>Para garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de mayor rango jerárquico, se llevarán a cabo acciones positivas durante el proceso selectivo y de promoción, en caso de igualdad de capacitación e idoneidad para el puesto, se escogerá a las mujeres.</p> <p>Se tendrá en cuenta el diagnóstico de referencia, poniendo prioridad en aquellos puestos con un % más acusado.</p> <p>En todo caso, la empresa se compromete a que las posiciones de las mujeres en estos cargos mejore, al menos, en un 15% durante la vigencia del plan. En caso de no llegar a este objetivo, se trasladará a la comisión de seguimiento las justificaciones y evidencias.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	<p>Toda la plantilla.</p>		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Personal de Selección, responsables del centro, y técnico de igualdad. • Recursos materiales: medios digitales necesarios para registrar los procesos de selección. 		
PERSONAS RESPONSABLES	<p>Personal de selección, responsables del centro, y la persona técnico de igualdad referente.</p>		
TEMPORALIZACIÓN	<p>Toda la vigencia del plan</p>	CALENDARIO	<p>1 Semestre 2023</p>

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Número de procesos de selección realizados. • Número de mujeres en los procesos de selección en relación al número de hombres. • Número de mujeres contratadas. • Informe anual de mujeres y hombres en cargos de alta dirección, dirección y mandos intermedios • Comparativa anual de los puestos respecto al diagnóstico.
--	--

MEDIDA 7.2	<p>Contactar con las empresas de selección para reclutar mujeres en los puestos en los que exista infrarrepresentación.</p>
OBJETIVO ESPECÍFICO	<p>Visibilizar los logros y talento de las mujeres trabajadoras</p>
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Con el objetivo de alcanzar la representación equitativa de hombres y mujeres en ámbitos masculinizados, la empresa creara acuerdos con empresas de selección para dichos puestos. Para ello, se deberá utilizar el informe de clasificación de puestos de la comisión de igualdad para conocer la distribución de género en cada puesto.</p>
GRUPO DESTINATARIO	<p>Nuevas incorporaciones</p>
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Personal de Selección, responsables del centro, y técnico de igualdad. - Recursos materiales: medios digitales necesarios para realizar los acuerdos.

PERSONAS RESPONSABLES	Personal de selección, responsables del centro, y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N° de acuerdos con empresas de selección. • N° de incorporaciones disgregado por sexo. 		

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 8.1	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación y acoso.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Una vez diseñado y difundido el Protocolo (con los nuevos canales de denuncia y la nueva Comisión de Investigación creada), se realizará una campaña de sensibilización dirigida a toda la plantilla, que incluya los tipos de acoso (sexual y por razón de sexo), canales de denuncia y mecanismos de activación del protocolo (procedimiento informal y procedimiento formal).		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y, en especial, la Comisión de investigación de casos de acoso.		

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Técnicos de Formación, personal de Recursos humanos, responsables del centro, y personal responsable de actuación en situación de acoso sexual, y la persona técnico de igualdad. Recursos materiales: medios digitales necesarios para el registro de datos. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos, de Formación, responsables del centro, la comisión de igualdad, y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Campaña de sensibilización en materia de acoso para la plantilla diseñada y puesto en marcha. Contenido de la campaña. Nº y tipo de canales de difusión utilizados. 		

MEDIDA 8.2	Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Se determinarán las personas que intervendrán en la recepción de posibles denuncias y en activar el protocolo de prevención y atención a posibles denuncias. Las personas responsables de la intervención asumirán la responsabilidad de elaborar un informe cuantitativo y cualitativo de las actuaciones que se desarrollan anualmente y que cuantificará:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de solicitudes de información. • N° de actuaciones de procedimiento informal. • N° de actuaciones de procedimiento formal. • Tipo de intervención y resolución realizada. <p>Será de especial responsabilidad para este equipo la salvaguarda de la intimidad de las posibles personas involucradas, tanto activa como pasivamente, al objeto de no producir daños mayores a los que son objeto de análisis, por lo tanto, el informe de actuaciones no incluirá datos que puedan identificar a las personas sujetos de las actuaciones. Se incluirán, también, las medidas usadas del plan de igualdad.</p> <p>Este informe será presentado anualmente a Comisión de Igualdad para su conocimiento y seguimiento adecuado del cumplimiento de la medida.</p>
<p>GRUPO DESTINATARIO</p>	<p>La comisión de negociación</p>
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Personal responsable de actuación en situación de acoso sexual, y la persona técnico de igualdad. • Recursos materiales: medios digitales necesarios para el registro de datos.

PERSONAS RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la comisión de igualdad, y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIZACIÓN	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de actuaciones elaborado. • Resultados cuantitativos y cualitativos del informe. • Informe de actuaciones presentado anualmente a Comisión de Igualdad. 		

MEDIDA 8.3	Actualización del Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	De acuerdo con el artículo 48 de la LO 3/2007, las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denunciar o reclamaciones que puedan formularse. Por ello, se actualizará un Protocolo que aborde todas las situaciones que puedan darse, así como los mecanismos de denuncia e investigación. Se conformará una Comisión de Investigación que conozca e investigue los casos existentes. Una vez aprobado, se realizará una campaña de difusión a través de los medios internos de los que dispone la empresa (por medio de carteles, trípticos y mailings).		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla de la empresa.		

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Personal de Recursos Humanos, técnico de igualdad y responsables del centro. Recursos materiales: medios digitales necesarios para la revisión y difusión del documento. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la comisión de igualdad, y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Actualización del protocolo. Negociación con la parte social. Difusión a la plantilla. 		

MEDIDA 8.4	Creación de decálogo de recomendaciones de actuación ante potenciales situaciones de discriminación por razón de sexo o diversidad sexual por parte de personas usuarias a trabajadoras o trabajadores.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover el respeto y no discriminación a nuestra plantilla por parte de todas las personas usuarias de los servicios.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Dado los perfiles complejos con los que se trabaja en este sector (personas en riesgo de exclusión social, personas de tercera edad, menores adolescentes en situaciones de protección y/o reforma, etc.), en algunas ocasiones podrían sucederse en los servicios/delegaciones situaciones de discriminación por razón de sexo o diversidad sexual producidas por parte de las personas usuarias de los servicios.</p> <p>Se recogerá en un decálogo las recomendaciones que proporcionen una herramienta sobre cómo actuar ante este tipo de situaciones, teniendo en cuenta el tipo de servicio en el que se suceda.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	<p>Toda la plantilla que atiende a personas usuarias.</p>		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de PRL, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	<p>Responsables del centro, personal de PRL, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente</p>		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaboración del decálogo. ● Difusión del decálogo. 		

MEDIDA 8.5	Formar en acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el Protocolo de acoso para su capacitación en el seguimiento y actuación de los casos de acoso al personal de dirección, y mandos intermedios, y a las personas forman parte de la comisión del protocolo de acoso		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Formar al personal de dirección para potenciar el compromiso de la empresa		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Las personas responsables de liderar equipos, así como las personas que conforman la Comisión del protocolo de acoso, se dotarán de las herramientas necesarias para ser conocedores de las diferencias de acoso sexual y por razón de sexo, así como, que hacer en caso de activación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. La formación impartida a lo largo de la vigencia del plan será de 10 horas.		
GRUPO DESTINATARIO	Personal de dirección, mandos intermedios, a las/os delegadas/os, y las personas que forman parte de la comisión del protocolo de acoso		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar esta formación 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N° de personas en dichos puestos • N° de personas formadas • Descripción de la formación impartida
--	--

EJE 9: SALUD LABORAL

MEDIDA 9.1	Se elaborará un Protocolo de protección de embarazo y lactancia.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer las condiciones de las personas embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se elaborará un Protocolo de protección de embarazo y lactancia, donde se indicará el procedimiento interno a realizar en caso de informar la situación de embarazo a la empresa. Todo lo dispuesto en la Guía deberá respetar lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como el Real Decreto 39/1997.</p> <p>Se informará de la existencia de dicho documento a todas las nuevas incorporaciones.</p> <p>En el documento se recogerán los derechos y obligaciones de las partes, así como el proceso de informar a la empresa de la situación de embarazo.</p>
GRUPO DESTINATARIO	Personas de nueva incorporación

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de PRL, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar el documento y un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de PRL, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan.	CALENDARIO	1 semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del documento. • Evidencia de traslado en el manual de bienvenida. • Nº de mujeres embarazadas. • Nº de documentos entregadas 		

MEDIDA 9.2	Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer las condiciones de seguridad y salud las personas con perspectiva de género evitando posibles riesgos.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se revisará la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos desde una perspectiva de género con el fin de detectar cualquier posible discriminación. De esta manera se ajustará los documentos con el compromiso por la igualdad de la empresa.</p> <p>Se analizará la posibilidad de realizar reconocimientos médicos con perspectiva de género.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de PRL, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar el documento y un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de PRL, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Informe sobre el análisis de dichos documentos desde la perspectiva de género. 		

EJE 10: VIOLENCIA DE GENERO

MEDIDA 10.1	Campañas contra la violencia de género, en especial el 25N		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Sensibilizar mediante la realización de campañas especiales contra la Violencia de Género, especialmente el 25N, el día internacional contra la violencia de género, a través de la página web de la empresa, la intranet corporativa y otros canales de comunicación.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de comunicación, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar la campaña y la difusión. 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N° de campañas realizadas • N° de canales utilizados 		

MEDIDA 10.2	Elaborar un Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género de las trabajadoras.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar la situación social de las trabajadoras en situación de violencia de género		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La Empresa elaborará un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género que incorporará las medidas legales, así como las acordadas en el presente plan de igualdad. Se designará dentro del departamento de RRHH a una persona responsable identificada ante la plantilla como apoyo a personas trabajadoras denunciantes de violencia de género para brindarle un apoyo y asistencia inicial.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo elaborado • Persona responsable de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. • Evidencias de formación de la persona responsable víctima de violencia de género.
--	--

MEDIDA 10.3	Permiso retribuido de 5 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de género
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se concederá un permiso retribuido de 5 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género que decida y tenga derecho a trasladarse de centro de trabajo y localidad de su residencia habitual, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa.
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida

PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N° de mujeres víctimas de violencia de genero • N° de mujeres con esta condición que se han mudado • N° de permisos utilizados. 		

MEDIDA 10.4	Ayuda económica para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de genero		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Ayuda económica para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género que decida y tenga derecho a trasladarse de centro de trabajo y localidad de su residencia habitual, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonar gastos de mudanza de enseres, se le abonará contra factura, con el límite de 1.000 € y en una sola ocasión.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas en situación de violencia de género.		

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar el registro. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N° de mujeres víctimas de violencia de género. • N° de personas trasladadas a otro centro y localidad. • N° de mujeres que han solicitado esta medida. 		

MEDIDA 10.5	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 12 meses, con reserva de su puesto. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho al traslado de centro de trabajo, manteniendo las condiciones originales del puesto, por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de traslado y hasta 12 meses.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N° de mujeres víctimas que han suspendido el contrato y puesto. • N° de mujeres reincorporadas y puesto. 		

EJE 11: CULTURA Y COMUNICACIÓN

MEDIDA 11.1	Realizar una campaña anual por el 8 de Marzo, día Internacional de la mujer trabajadora		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Visibilizar la importancia de las mujeres trabajadoras		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La empresa llevará a cabo campañas de sensibilización a través de cartelería sobre las fechas más señaladas en la historia de la mujer y la igualdad, especialmente en el 8 de Marzo, día de la mujer trabajadora.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: personal del dpto. de Comunicación y RRHH. - Recursos materiales: material para realizar la campaña de difusión 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N° de campañas anualmente • Contenido y canales de difusión de las campañas • N° de personas potencialmente alcanzadas 		

MEDIDA 11.2		Guía para el uso y aplicación del lenguaje inclusivo	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Eliminar estructuras lingüísticas con composiciones sexistas que a menudo pasan desapercibidas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Como forma de homogeneizar el compromiso con la igualdad de la empresa, se creará una Guía de Comunicación con perspectiva de género. En ella se establecerán las estrategias comunicativas de la empresa, instando a la plantilla a visibilizar a las mujeres a través del lenguaje y de unas imágenes inclusivas y no estereotipadas.</p> <p>Posteriormente, se difundirá a toda la plantilla, utilizando los canales de comunicación internos de la empresa; así como se procederá a analizar y adaptar todo el lenguaje e imágenes utilizadas en todos los medios de comunicación.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: personal del dpto. de Comunicación y RRHH. - Recursos materiales: material informático para realizar la guía y la difusión. 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento encargado de la comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Manual o guía elaborado. • Difusión realizada a la plantilla • Medios utilizados para la difusión.
--	--

MEDIDA 11.3	Difundir a la plantilla a través de los canales de comunicación interna la aprobación del Plan de Igualdad, así como su contenido.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Usar en la empresa un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen en las comunicaciones libre de sesgos y estereotipos.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Velar por el conocimiento y la máxima visibilidad del Plan de Igualdad en todos los centros de trabajo, realizando campañas de difusión interna sobre el mismo a través de la intranet corporativa y de los canales de comunicación existentes en los centros de trabajo.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar dicha difusión.
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento encargado de la comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.

TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Nº de canales utilizados</p> <p>Nª de personas potencialmente alcanzadas.</p>		

MEDIDA 11.4	Formar a las personas que son clave en la comunicación, tanto interna como externa, en lenguaje inclusivo y no sexista, así como en imagen libre de estereotipo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Usar en la empresa un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen en las comunicaciones libre de sesgos y estereotipos.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se formará al personal con responsabilidades respecto de la comunicación en la empresa, recibiendo una formación específica en materia de igualdad y lenguaje inclusivo. De esta manera se facilitará que los canales y los mensajes sean neutros y teniendo en cuenta una perspectiva de género.</p> <p>Los cursos impartidos a lo largo del plan serán de un mínimo de 10h.</p>
GRUPO DESTINATARIO	Personas responsables en comunicación
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: personal del dpto. de Comunicación. - Recursos materiales: material informático para realizar esta formación.

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N° de personas encargadas de la comunicación. • N° de personas formadas. 		

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
9	La empresa se compromete a cumplir con el VII Convenio Estatal de la Dependencia en materia de temporalidad (máximo del 20%) y con la nueva normativa sobre esta materia en los términos establecidos o puedan establecerse en dicho convenio.								
10	Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (formación de acogida a la empresa).								
11	Establecer acciones formativas, a nivel básico y medio, dirigidas a capacitar en materia de respeto por la igualdad de género a mandos intermedios, jefaturas del servicio y personal directivo.								
12	La formación en igualdad, con todas sus materias, se integrará en el plan de formación de la empresa.								
13	En las ofertas de selección publicadas se indicará que se valorará las formaciones en igualdad								
14	Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para trabajadores/as.								
15	Procedimiento para una promoción no sexista								
16	Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna y ocupación de cargos de responsabilidad: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso								
17	Formación a las personas responsables de las promociones.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
18	Formación en el uso de TIC´S y de plataformas formativas web.								
19	Prioridad al personal interno para vacantes, favoreciendo la promoción por encima de la selección								
20	Cumplimiento del artículo 39 del VII Convenio Estatal de Dependencia.								
21	Creación de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extra salariales según sexo y categorías profesionales y puestos de igual valor.								
22	Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.								
23	Publicitar la política de desconexión.								
24	Difundir entre la plantilla, las medidas legalmente establecidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.								
25	La empresa garantizará el ejercicio acumulado del permiso por lactancia, en el caso de que la persona trabajadora lo prefiera.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
26	Elaboración de un procedimiento de cambio de centro de trabajo								
27	Permiso retribuido de hasta un máximo de 6 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas.								
28	Implementación de políticas de acción positiva durante el proceso selectivo que favorezca el sexo infrarrepresentado en caso de tener los mismos méritos y competencias.								
29	Contactar con las empresas de selección para reclutar mujeres en los puestos en los que exista infrarrepresentación.								
30	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.								
31	Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso.								
32	Actualización del Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.								

Nº	MEDIDA	20	2023		2024		2025		202
		22	1S	2S	1S	2S	1S	2S	6
		2S							1S
41	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 12 meses, con reserva de su puesto. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo.								
42	Realizar una campaña anual por el 8 de Marzo, día Internacional de la mujer trabajadora								
43	Guía para el uso y aplicación del lenguaje inclusivo								
44	Difundir a la plantilla a través de los canales de comunicación interna la aprobación del Plan de Igualdad, así como su contenido.								
45	Formar a las personas que son clave en la comunicación, tanto interna como externa, en lenguaje inclusivo y no sexista, así como en imagen libre de estereotipo.								

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de igualdad en caso de:**

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa, utilizando, de esta manera, un procedimiento interno acordado. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as. En caso de no acuerdo, se acudirá al SIMA, si bien se acuerda expresamente que el sometimiento a la conciliación, mediación y/o arbitraje será expresamente voluntario por las partes.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y su modificación posterior mediante 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.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad 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.”

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan que personas conformarán la Comisión de Seguimiento ([Anexo III](#)), que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, **semestralmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detendrá las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes anuales por entidad**. Los informes harán referencia a la situación actual de las sociedades contempladas por el plan y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a la Comisión para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

Las evaluaciones del Plan de Igualdad serán una intermedia, a los dos años de la firma, y otra final que se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y un refresco general de los datos relevantes del diagnóstico o cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 16 de noviembre de 2022.

Anexo I

Diagnóstico Aebia

- ✓ **Aebia Tecnología y Servicios** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de Sociosanitario.
- ✓ El **Convenio colectivo** contempla medidas específicas relativas a la igualdad.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada a favor de las mujeres** (22,2% hombres frente al 77,8% de mujeres) alineado con los datos del sector que se encuentra feminizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es 2 años menor que la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es muy similar a la de los hombres (2,44 años en los hombres y 2,31 años en las mujeres)
- ✓ El **puesto de trabajo** que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **Técnico/A 2**, con un 24,69% de la plantilla, de los cuales un 25% son hombres y un 75% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las **PC** que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº47, donde encontramos un 26% de hombres frente a un 74% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 45 donde encontramos un 94% de mujeres en ese rango.
- ✓ El **50%** de los contratos son **indefinidos** y el **50% temporales**.
- ✓ En el año 2018 hubo 47 **incorporaciones**, en el 2019, 92 y en el 2020, 432.
- ✓ El mayor **número de bajas en 2020** se presenta en la causa Baja por fin de contrato temporal o duración determinada, seguido por Otras causas de baja y por el motivo Baja por pase a inactividad fijos discontinuos
- ✓ Existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ Existe proceso reglado para **promoción** y metodología de seguimiento del rendimiento.

- ✓ No existe un sistema de recogida de datos de subrogaciones ni promoción.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. Se reporta información en 2020.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional**.
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ La **retribución total normalizada y anualizada** comparable, se presenta con brecha salarial significativa a favor de los hombres en el PC 42 y 45, y a favor de las mujeres en el PC 41 únicamente en el nivel 45 con únicamente 3 hombres y 2 mujeres a comparar.
- ✓ Un 4,94% de la plantilla tiene hijos menores de 12 años, de las cuales un 8,33% son hombres y un 91,67% mujeres.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital**.
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en un solo puesto.
- ✓ Existe **protocolo de acoso**.
- ✓ El convenio establece medidas especiales destinadas a la **protección de las víctimas de violencia de género**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico Arquisocial

- ✓ Arquisocial, S.L pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad Socio sanitaria.
- ✓ Se dedica al cuidado de la salud.
- ✓ Le aplica el Convenio Estatal de SERV. ATENCIÓN PERS. DEPEND.
- ✓ A fecha de 31 de diciembre de 2020, Arquisocial presentaba una plantilla desequilibrada, con una distribución por sexo de 446 hombres (15% de la plantilla) y 2.434 mujeres (85% de la plantilla).

- ✓ La mayor parte de la plantilla (el 28,0%) se agrupa en los tramos de edad de 41 a 50 años. El 26% de la plantilla tiene entre 51 y 60 años de edad. La edad media de las mujeres es un año mayor que los hombres.
- ✓ El 48,7% de la plantilla tiene menos de 5 años de antigüedad. En segundo lugar, la mayor parte de las mujeres y de los hombres tienen una antigüedad de 11 a 15 años. La antigüedad media de los hombres y mujeres es similar (6,2 hombres y 6,8 mujeres).
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **57,4%** de la plantilla. En segundo lugar, el puesto de **Operario/a especialista-Jefe/a de equipo (19%)**. Hay mayor porcentaje de hombres en los puesto de **Director/a de zona/país** (representa el 0,1% de la plantilla).
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40 (59,6%), donde encontramos un 11,2% de hombres frente a un 88,8% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 41 (19%) donde encontramos un 23,6% de hombres frente a un 76,4% de mujeres.
- ✓ El **64,7%** de los contratos son **indefinidos** y el **35,3%** **temporales**. Si analizamos separadamente el grupo de hombres y el de mujeres vemos que el 49,6% de los hombres en plantilla tienen un contrato indefinido a tiempo completo frente al 29,3% de las mujeres, y el 25,8% de los hombres tienen un contrato temporal a tiempo completo frente al 10,6% de las mujeres. Por otra parte, el 31,9% de las mujeres tienen un contrato indefinido a tiempo parcial frente al 11,2% de los hombres, y el 24% de las mujeres tienen un contrato temporal a tiempo parcial frente al 12,8% de los hombres.
- ✓ En el año 2018 hubo 414 incorporaciones, en el 2019, 306 y en el 2020, 1139. El porcentaje de mujeres y hombres incorporados en 2018, 2019 y 2020 es similar a su representación en el total de la empresa.
- ✓ En todos los años analizados, el porcentaje de hombres y mujeres que han causado baja definitiva es similar a su porcentaje en el global de la plantilla (tomando como referencia la plantilla a 31 de diciembre de 2020). La mayor parte de las bajas son bajas definitivas o por fin de contrato.

- ✓ En los años analizados se observa que la mayor parte de las ausencias se deben a bajas temporales por enfermedad, y en segundo lugar por accidente. El porcentaje de hombres y mujeres que han causado baja temporal es similar a su porcentaje en el global de la plantilla (tomando como referencia la plantilla a 31 de diciembre de 2020).
- ✓ No existe un sistema de recogida de datos de subrogaciones ni promoción.
- ✓ El 51% de la plantilla tiene una jornada a Tiempo Parcial, el porcentaje de mujeres con este tipo de jornada es superior en 8 puntos a su representación en el global en plantilla. El 45,5% tiene una jornada a tiempo completo, el porcentaje de hombres es 10 puntos superior a su representación en el total de la empresa.
- ✓ Un 0,1% de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, de las cuales un 100% son mujeres (3 mujeres).
- ✓ Existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ No existe proceso reglado para promoción y metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe Plan de carrera en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación la recibió un 90% de hombres frente a 11 % de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional**.
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ La razón de ser de las brechas es que las cantidades no están normalizadas (no están elevadas a jornada completa las jornadas inferiores al 100%) y en la empresa se reportaron 1.459 contratos a tiempo parcial.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital**.
- ✓ Existe **protocolo de acoso**.
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico Fepas

- ✓ **FEPAS** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de Sociosanitario.
- ✓ Se dedica a Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales.
- ✓ El convenio de aplicación es el Convenio colectivo para la actividad de ayuda a domicilio de Galicia.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (93,4% mujeres frente al 6,6% de hombres).
- ✓ La mayor parte de la plantilla (el 31%) se agrupa en el tramo de edad de 41 a 50 años. La **edad media** de las mujeres es 5 años mayor que la de los hombres.
- ✓ El **53,7% de la plantilla tiene menos de 5 años de antigüedad** en la compañía y el **26,3%** de la plantilla tiene entre **10 y 15 años** de antigüedad. La **antigüedad media** de las mujeres es 2 años mayor que la de los hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un 75,8% de la plantilla, de los cuales un 97,3% son mujeres y un 2,7% hombres, siendo la representación de hombres y mujeres similar a su representación en el global de la plantilla. En segundo lugar, el puesto de **técnico/a 2** (10,8%), el porcentaje de hombres es 12 puntos superior a su representación en el global de la plantilla. Además si analizamos el grupo de hombres y mujeres por separado, encontramos que de los hombres que hay en plantilla un 35,9% se encuentra en este puesto frente a un 9% de mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40, donde encontramos un 76,8%. En las PC 41, 46, 47, 54 y 55 el porcentaje de hombres es superior a su representación en el global de la plantilla.
- ✓ El **56,7%** de los contratos son **indefinidos** y el **43,3%** temporales. Si analizamos la distribución de las mujeres por tipo de contrato, el 37,7% tiene un contrato indefinido a tiempo parcial y el 31% un contrato temporal a tiempo parcial, mientras el 41% de los hombres tiene un contrato temporal a tiempo completo y el 35,9% un contrato indefinido a tiempo completo.

- ✓ En el año 2018 hubo 22 incorporaciones, en el 2019 hubo 206 y en el 2020 hubo 288.
- ✓ En el año 2019 se han producido 13 bajas definitivas y en el año 2020, 107. La mayoría de las bajas son por motivo baja definitiva.
- ✓ En los años analizados se observa que la mayor parte de las ausencias se deben a bajas temporales por enfermedad. No hay diferencias entre hombres y mujeres.
- ✓ El 65,7% de la plantilla tiene una jornada a Tiempo Parcial. Un 34% de la plantilla tiene una jornada a Tiempo Completo. Si analizamos el grupo de hombres y mujeres por separado, vemos que de todos los hombres que hay en la empresa, el 76,9% trabajan con jornada completa frente a un 31% de mujeres. Y de todas las mujeres que hay en la empresa el 68,6% trabaja con jornada parcial frente al 23,1% de los hombres.
- ✓ Existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ No existe proceso reglado para **promoción** y metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe un sistema de recogida de datos de subrogaciones ni promoción.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación la recibió un 81% de hombres frente a 19% de mujeres, es decir, un porcentaje similar al del global de la plantilla.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional**.
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital**.
- ✓ Existe **protocolo de acoso**.
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico Carflor

- ✓ **Carflor Sociedad Limitada** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de Sociosanitario.
- ✓ Se dedica a la asistencia y servicios para niños, jóvenes disminuidos físicos y ancianos en centros residenciales.
- ✓ Le aplica el XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (91% mujeres frente al 9% de hombres) alineada con los datos del sector que se encuentra feminizado.
- ✓ Un 33,5% de la plantilla se encuentra entre los 51 a 60 **años**, aquí el porcentaje de hombres y de mujeres es similar al global de la plantilla. La edad media de los hombres es similar a la de las mujeres.
- ✓ El 72,8% de la plantilla tiene menos de 5 años de **antigüedad** en la compañía, en este caso el porcentaje de hombres y mujeres es similar a la representación global de su plantilla. La antigüedad media de las mujeres es 2 años mayor que la de los hombres.
- ✓ El **puesto** de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de Gerocultor/a, con un 46,5%, de los cuales el 13,6% son hombres y el 86,4% son mujeres, es decir, similar a su representación en el global de la plantilla. En segundo lugar, en el puesto de Auxiliar de ayuda a domicilio (que representa el 29,3% del total), el porcentaje de mujeres es 97,3% y el de hombres es 2,7%, es decir, similar a su representación en el global de la plantilla.
- ✓ La **PC** que agrupa la mayor parte de la plantilla es la PC nº40, donde encontramos a un 93,7% de la misma, con 8,1% de hombres y 91,9% de mujeres, es decir, similar a su representación en el global de la plantilla.
- ✓ El 41% de los **contratos** son indefinidos y el 59% temporales. El contrato mayormente utilizado en la empresa es el Contrato de Duración determinada a Tiempo Parcial (50,2%) donde encontramos un 11,4% de hombres frente a un 88,6% de mujeres (similar a su distribución en el global).
- ✓ En el año 2017 hubo 191 **incorporaciones** (una misma persona ha podido tener más de una incorporación (alta) en el año), en el 2018, 887, en el 2019, 933 y en el 2020, 203.

- ✓ En los años 2017, 2018, 2019 y 2020, el mayor porcentaje de **bajas** fueron por Fin de contrato temporal. En el 2017 y 2018, en segundo lugar, hubo bajas por subrogación. En el 2019 y 2020, en segundo lugar, hubo bajas voluntarias por parte del trabajador/a.
- ✓ El 79,7% de la plantilla tiene una **jornada** a Tiempo Parcial. El porcentaje de mujeres y hombres tanto en jornadas a tiempo completo como a tiempo parcial es similar a su representación en el global de la plantilla.
- ✓ En 2017 hubo una **promoción** de una mujer y de un hombre. Ambos promocionaron a la categoría Oficial administrativo/a. En 2018 hubo una promoción, de una mujer, a la categoría Jefe/a de administración.
- ✓ Existe proceso de **selección**.
- ✓ No existe proceso reglado para **promoción** y metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional**.
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos salariales y extra salariales.
- ✓ En cualquier caso, la **retribución total** normalizada y anualizada comparable, donde los hombres cobran más de media que las mujeres, un 3% más, parece venir determinada porque el 94% de las mujeres en plantilla se encuentran en el nivel más bajo (Auxiliar administrativo/a - Operario/a) frente a un 87% de los hombres.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital**.
- ✓ Existe **protocolo de acoso**.
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

- ✓ UTE ONET SERALIA, conocida como UTE Carflor/UTE Leon pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de Sociosanitario.
- ✓ Se dedica a la asistencia y servicios para niños, jóvenes disminuidos físicos y ancianos en centros residenciales.
- ✓ Le aplica el III Convenio colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio y *Acuerdo de Mediación CM/223/2021/CYL*.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (99% mujeres frente al 1% de hombres) alineada con los datos del sector que se encuentra feminizado.
- ✓ El 49,1% de la plantilla se encuentra en el tramo de **edad** de 51 a 60 años, aquí el porcentaje de hombres y de mujeres es similar al global de la plantilla. La edad media de los hombres es similar que la de las mujeres.
- ✓ El 37,6% de la plantilla tiene menos de 5 años de **antigüedad** en la compañía, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global. La antigüedad media de las mujeres es 1,3 años mayor que la de los hombres.
- ✓ El **puesto de trabajo** que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de Auxiliar de ayuda a domicilio, con un 97,4%, de los cuales el 1,2% son hombres y el 98,8% son mujeres, es decir similar a la distribución global de la plantilla. En el puesto de Coordinador/a, el porcentaje de hombres es superior a su representación en el global de la plantilla.
- ✓ La **PC** que agrupa la mayor parte de la plantilla es la PC nº40, donde encontramos a un 97,6% de la misma, aquí el porcentaje de hombres y mujeres es similar a su representación en el global de la plantilla. En la PC nº 46, que coincide con el puesto de Coordinador/a, que representa al 1,8% de la plantilla, el porcentaje de hombres es superior a su representación en el global de la plantilla.
- ✓ El 70,3% de los **contratos** son indefinidos y el 29,7% temporales. El contrato mayormente utilizado en la empresa es el Contrato Indefinido a Tiempo Parcial (63,8%) donde encontramos un 0,9% de hombres frente a un 99,1% de mujeres (similar a su distribución en el global).
- ✓ En el año 2018 hubo 366 **incorporaciones** (una misma persona ha podido tener más de una incorporación (alta) en el año), en el 2019, 32 y en el 2020, 42. En

los años 2019 y 2020, el 100% de las incorporaciones fueron por parte de las mujeres.

- ✓ En el año 2018 hubo 32 **bajas** (una misma persona ha podido tener más de una baja en el año), en el 2019, 33 y en el 2020, 33. En su totalidad fueron mujeres. El mayor porcentaje de bajas fueron de tipo voluntaria del periodo de prueba, en 2018 (37,5%), en 2019 (27,3%) y en 2020 (27,3%).
- ✓ El 89,7% de la plantilla tiene una **jornada** a Tiempo Parcial. No hay diferencias entre hombres y mujeres por tipo de jornada.
- ✓ La **formación** más realizada en 2018, fue Habilidades necesarias para las auxiliares de ayuda a domicilio a través de la gamificación de 8 horas (73,3%) y en segundo lugar Manipulación de Alimentos de 4 horas (26,7%). La formación más realizada en 2019 fue la formación de Medidas de emergencias (39,7%) y en segundo lugar la Nutrición y dietética (36,6%). En el año 2020 toda la plantilla realizó una formación sobre Riesgos y medidas preventivas ante la exposición al coronavirus de 20 horas de duración.
- ✓ Existe proceso de **selección**.
- ✓ No existe proceso reglado para **promoción** y metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe un sistema de recogida de datos de subrogaciones ni promoción.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional**.
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo y complementos salariales.
- ✓ la **retribución total** normalizada y anualizada comparable, donde los hombres cobran más de media que las mujeres, un 11% más, parece venir determinada como veíamos antes por el tamaño y distribución de la muestra utilizada.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital**.
- ✓ Existe **protocolo de acoso**.
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Anexo II

Metodología IPE (International Position Evaluation) de valoración de puestos y niveles:

- La **metodología o sistema IPE (International Position Evaluation)**, propiedad de Mercer, ofrece un **enfoque global de valoración de puestos** basado en **puntos y factores**, que permite un **análisis consistente** del tamaño de la organización y de la aportación de las posiciones evaluadas. Además, esta valoración puede aplicarse a todo tipo de organizaciones en cualquier parte del mundo. Las principales características y ventajas del sistema IPE son las siguientes:
 - ✓ **Sistema analítico** que asigna puntos en función de cinco factores, divididos en 12 dimensiones.
 - ✓ Sistema volcado en una **plataforma online** (Mercer WIN® | eIPE).
 - ✓ Agrupa los puestos por Niveles.
 - ✓ Permite hacer **comparaciones** entre departamentos, empresas del grupo (cuando aplique) y el mercado.
 - ✓ Metodología **contrastada** y utilizada a nivel **global**.

- Mercer IPE se utiliza para **medir la aportación e importancia relativa de los puestos** dentro de una organización de una **manera objetiva** en la que no se valora al titular del puesto, sino el puesto en sí mismo, evitando el sesgo subjetivo.
- Reflejando las más actuales, complejas y diversas estructuras de negocios, IPE considera **objetivamente** tanto la estructura de la organización, la complejidad del negocio como el valor que crea cada puesto dentro del contexto de su operación particular.
- La aplicación de los factores de IPE durante el proceso de valoración de puestos ayuda a fortalecer el **entendimiento del negocio**, valorar la relación entre puestos y familias de puestos, **alinear los puestos** en los niveles y segmentos de negocio a través de diferentes geografías. Todo ello con la mayor transparencia derivada del procedimiento mismo de valoración.

Por todo lo anterior, el sistema de valoración de puestos IPE de Mercer cumple con los requerimientos indicados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, al otorgar transparencia y objetividad en la valoración de puestos dentro de la organización, eliminando cualquier sesgo de discriminación entre hombres y mujeres, y permitiendo la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución en puestos de trabajo de igual valor.

Proceso de valoración de puestos con la metodología IPE

IPE (International Position Evaluation) es la **metodología de valoración de puestos de puntos y factores** desarrollada por Mercer y aplicada a nivel **internacional** en empresas de todos los **sectores y tamaños**.

A continuación se detalla el proceso de valoración de puestos con la metodología IPE:



Los 5 factores y 12 dimensiones de la metodología IPE



Peso y puntuaciones de cada factor. Impacto y conocimiento son los factores que más pesan



Detalle de la cadena de valor

Eslabones	Descripción
Creación de ideas/concepto	Desarrollo de capital intelectual y/o tecnología: Incluye investigación básica y actividades de desarrollo donde el eventual servicio y/o potencial del mercado para ese servicio es desconocido.
Generación de utilidad	Definición del servicio: Incluye el desarrollo del servicio ofrecido y de las especificaciones relativas al mismo, tales como herramientas y procesos para la prestación del servicio. Asimismo puede incluir el desarrollo de nuevos mercados para las líneas de servicio existentes.
Aplicación de soluciones	Entrega de soluciones basadas en servicios: Generalmente incluye servicios profesionales como la consultoría y el desarrollo creativo donde el cliente paga por idea.
Marketing	Marketing (independiente de ventas): Función responsable del análisis y planificación del mercado interno y de la comunicación externa, tales como relaciones públicas, publicidad y temas vinculados al marketing.
Ventas	Ventas (excluye el marketing): Incluye la gestión de la fuerza de venta directa e indirecta.
Distribución	Entrega física del servicio: Distribución de los servicios a los clientes a través del contacto personal. Incluye contacto vía telefónica, internet, etc. Puede incluir la entrega física de los servicios. Las etapas de la cadena de valor “Aplicaciones de Soluciones” y “Distribución” siempre transcurren al mismo tiempo, aunque la etapa de “Distribución” puede transcurrir sin “Aplicaciones de Soluciones”.
Servicio al cliente	Soporte: Incluye el call center para clientes y la asistencia post-servicio.

Detalle de cada uno de los factores

Impacto

IMPACTO		CONTRIBUCIÓN				
		1	2	3	4	5
		Limitada Es difícil percibir su contribución en el logro de resultados	Alguna Contribución fácilmente perceptible o medible que conduce normalmente y de modo indirecto al logro de resultados	Directa Clara y directamente influye sobre el plan de acción que determina la consecución de resultados	Significativa Contribución bastante marcada con autoridad de primera línea o de naturaleza primaria	Principal Contribuye y predominante en la determinación del logro de resultados clave
NATURALEZA	1 Tarea Trabaja conforme a estándares y directrices	Genera su propio output siguiendo procedimientos/procesos definidos bajo una estrecha supervisión y guía	Genera su propio output siguiendo una amplia estructura o estándares con algún impacto en el área de trabajo	Genera su propio output conforme a objetivos operacionales específicos	Genera su propio output con amplios objetivos operativos. Impacto significativo dentro del área de trabajo	Genera su propio output con un impacto principal sobre los objetivos operacionales más amplios en el área de trabajo
	2 Operativo Trabaja para alcanzar objetivos operacionales o estándares de servicio	Trabaja para alcanzar objetivos y generar resultados en un marco operacional a corto plazo y tiene impacto limitado sobre otros	Fija y alcanza objetivos diarios que tienen algún impacto sobre otros dentro del área de trabajo	Fija objetivos y genera resultados que tienen un impacto directo sobre la consecución de resultados dentro del área de trabajo	Fija objetivos y genera resultados que tienen un impacto significativo en el contexto de un área operacional más amplia	Fija objetivos y genera resultados que tienen un impacto principal dentro del contexto de un área operacional más amplia
	3 Táctico Especifica nuevos productos, procesos, estándares basados en la estrategia de la organización, o fija planes operativos a corto y/o medio plazo	Proporciona input para nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos para apoyar las estrategias de la organización, con impacto limitado en los resultados globales de la unidad de negocio/función - menos del 10%	Proporciona input medible para nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos para apoyar las estrategias de la organización, con algún impacto en los resultados globales de la unidad de negocio/función - del 10% al 15%	Desarrolla nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos, pero apoya las estrategias de la organización, con impacto directo en los resultados globales de la unidad de negocio/función - del 16% al 20%	Contribución muy impactante en la definición de la dirección de nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos basados en la estrategia de la organización, con un impacto significativo a medio plazo sobre los resultados globales de la unidad de negocio/función - del 21% al 30%	Autoridad predominante en el desarrollo de nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos basados en la estrategia de la organización, con un impacto principal a medio plazo sobre los resultados globales de la unidad de negocio/función - más del 30%
	4 Estratégico Establece e implanta estrategias de negocio con un enfoque a largo plazo (3 a 5 años) basadas en la visión de la organización	Proporciona input a una unidad corporativa de negocio o a las estrategias de la organización resultados, pero el input está limitado por el alcance del rol - menos del 10%	Proporciona input medible a una unidad corporativa de negocio o a las estrategias de la organización dentro de los límites del rol o inputs de otras personas - del 10% al 15%	Directamente influye en el desarrollo de la unidad corporativa de negocio y en las estrategias de la organización en el marco de la estrategia corporativa general - del 16% al 20%	Contribución marcada en la definición de las estrategias de negocio de una unidad de negocio corporativa u organización, pero sin autoridad predominante - del 21% al 30%	Autoridad predominante en la definición de las estrategias de una unidad de negocio corporativa u organización, influido principalmente por la visión de la organización - más del 30%
	5 Visionario Lidera una organización para desarrollar, implantar y lograr su misión, visión y valores	Lidera una organización dentro de una corporación o una unidad de negocio corporativa con responsabilidad para influir en la visión de la organización. Dicha influencia está limitada por una fuerte dirección de otras unidades o servicios conexos	Lidera una organización dentro de una corporación o unidad de negocio corporativa, con responsabilidad de proporcionar una fuerte dirección sobre la visión de la organización; la validación de la visión proviene del nivel corporativo	Lidera una organización dentro de una corporación o una unidad de negocio corporativa con responsabilidad y autoridad para decidir sobre la visión de la organización. La visión puede ser limitada, en parte, por la visión y estrategia corporativa	Lidera una organización independiente o varias organizaciones o unidades de negocio corporativas dentro de una corporación, con la libertad para definir la misión y dirección y únicamente limitado por la dirección procedente del consejo de administración	Lidera una corporación con múltiples organizaciones o unidades de negocio. Crea, comunica e implanta la misión, visión y valores de toda la corporación, con libertad para definir la visión y dirección y únicamente limitado por el input que le proporciona el consejo de administración

Se permiten ½ puntos

No se permiten ½ puntos

Detalle de cada uno de los factores

Conocimiento (1/2)

NATURALEZA

CONOCIMIENTO Análiza la naturaleza del conocimiento requerido en el puesto (nivel requerido, modo en que se aplica y contexto o geográfico) para cumplir con los objetivos marcados y crear valor		EQUIPO/S			Se permiten ½ puntos
		1 Miembro de equipo Contribuye individualmente, sin responsabilidad directa para liderar a otros	2 Jefe de equipo Desarrolla a los miembros del equipo. O por lo menos en habilidades. Lidera, programa, asigna y supervisa el trabajo	3 Jefe de jefes Dirige más de un equipo. Determina la estructura del equipo y los roles de los miembros	
1	Conocimiento limitado del trabajo Conocimiento fundamental de las rutinas y estándares básicos del trabajo para operar dentro de unas barreras definidas	Sigue rutinas básicas de trabajo y estándares	Lidera a un equipo para asegurar un resultado mediante la implantación de rutinas y estándares básicos de trabajo	Gestiona y lidera equipos mediante la implantación de rutinas y estándares de trabajo básicos	1
	Conocimiento básico del trabajo Conocimiento especializado dentro de un área de trabajo específica (comercial, técnica o áreas de soporte)	Aplica conocimientos básicos de prácticas y procedimientos en su trabajo	Lidera a un equipo mediante la aplicación de conocimientos básicos de prácticas y procedimientos	Gestiona y lidera equipos mediante la aplicación de conocimientos básicos de prácticas y procedimientos	
	Conocimiento amplio del trabajo Amplio conocimiento de la teoría y principios dentro de una disciplina profesional, o conocimiento avanzado de una práctica técnica/operativa específica	Aplica conocimientos amplios de una disciplina profesional o conocimientos avanzados específicos de prácticas, técnicas/operativas	Lidera a un equipo mediante la aplicación de conocimientos amplios de un área de trabajo o conocimientos básicos de varias áreas de trabajo similares	Gestiona y lidera equipos mediante la aplicación de conocimientos amplios en un área de trabajo o conocimientos básicos de varias áreas de trabajo similares	2
	Experto Habilidades avanzadas/ bien desarrolladas y conocimiento de una disciplina profesional específica, incluyendo la integración de teoría y principios con las prácticas y precedentes de la organización	Aplica conocimiento profundo de un área de trabajo o conocimientos amplios de varias áreas de trabajo	Lidera a un equipo mediante la aplicación de conocimientos profundos de un área de trabajo o conocimientos amplios de varias áreas de trabajo similares	Gestiona y lidera equipos mediante la aplicación de conocimientos profundos de un área de trabajo o mediante conocimientos amplios de varias áreas de trabajo similares	3

Ámbito Aplicación del conocimiento	
Nacional Localidades de un país o países vecinos con una cultura afín	1
Regional Región continental (e. Asia, Europa, Latinoamérica, Oriente Medio)	2
Global Todas las regiones del mundo	3

Se permiten ½ puntos

Detalle de cada uno de los factores

Conocimiento (2/2)

NATURALEZA

CONOCIMIENTO	EQUIPO/S		
	1	2	3
<p>Analiza la naturaleza del conocimiento requerido en el puesto (nivel requerido, modo en que se aplica y contexto geográfico) para cumplir con los objetivos marcados y crear valor</p>	<p>Miembro de equipo Contribuye individualmente, sin responsabilidad directa para liderar a otros</p>	<p>Jefe de equipo Desarrolla a los miembros del equipo (3 por lo menos) en habilidades. Lidera, programa, asigna y supervisa el trabajo</p>	<p>Jefe de jefes Dirige más de un equipo. Determina la estructura del equipo y los roles de los miembros</p>
<p>5 Profesional reconocido Dominio en una disciplina profesional específica, combinando un profundo conocimiento de la teoría y prácticas de la organización, o experiencia en varias disciplinas diferentes dentro de una función o varias áreas de trabajo diferentes de distintas funciones</p>	<p>Aplica el dominio de una disciplina profesional específica en casi todas o todas las áreas de una función</p>	<p>Lidera a un equipo por medio del expertise en casi todas o todas las áreas de una función o el dominio de una disciplina profesional específica</p>	<p>Gestiona y lidera equipos mediante el expertise en casi todas o todas las áreas de una función</p>
<p>6 Especialista funcional/ generalista organizativa Amplia experiencia gerencial en varias áreas de línea o soporte, o conocimiento concentrado en una disciplina particular; considerado como el experto de la organización en una disciplina particular</p>	<p>Aplica conocimientos concentrados de una disciplina particular o conocimientos profesionales estándar en diversas áreas de trabajo dentro de una misma función</p>	<p>Lidera a un equipo mediante conocimientos profesionales estándar de todas las áreas de trabajo de una función, experiencia práctica en diversas áreas funcionales o negocios, o conocimientos concentrados de una disciplina particular</p>	<p>Gestiona y lidera equipos mediante conocimientos profesionales estándar de todas las áreas de trabajo de una función o experiencia práctica en diversas áreas funcionales o negocios</p>
<p>7 Preeminencia funcional/amplia experiencia práctica Amplia y relevante experiencia gerencial en líneas de soporte, o reconocido fuera de la organización por tener una habilidad superior en una disciplina o área de estudio más amplia</p>	<p>Aplica conocimientos preeminentes en diversas funciones o dentro de una disciplina más amplia, o experiencia práctica amplia en muchas funciones principales en uno o diversos negocios</p>	<p>Lidera a un equipo mediante experiencia amplia y práctica de muchas funciones importantes en uno o diversos negocios, o mediante el conocimiento preeminente en diversas funciones o dentro de una disciplina más amplia</p>	<p>Gestiona y lidera equipos mediante experiencia amplia y práctica en muchas funciones importantes de uno o varios negocios</p>
<p>8 Amplia y profunda experiencia práctica Experiencia gerencial significativa en varios negocios en las principales funciones de línea y soporte, combinada con una experiencia en una o más de las funciones de línea más importantes de la organización</p>	<p>No aplica</p>	<p>No aplica</p>	<p>Gestiona y lidera equipos mediante amplia y profunda experiencia práctica de casi todas las funciones de múltiples negocios</p>

Se permiten ½ puntos

Ámbito	
Aplicación del conocimiento	
<p>Nacional Localidades de un país o países vecinos con una cultura afín</p>	1
<p>Regional Región continental (e. Asia, Europa, Latinoamérica, Oriente Medio)</p>	2
<p>Global Todas las regiones del mundo</p>	3

Se permiten ½ puntos

Detalle de cada uno de los factores Innovación

INNOVACIÓN		COMPLEJIDAD			
		1	2	3	4
Análisis de los requerimientos del puesto para identificar y realizar mejoras en procedimientos, servicios o productos así como desarrollar nuevas ideas, métodos, técnicas, servicios y/o productos		Definida <small>Los problemas y asuntos a tratar generalmente recaen dentro de una misma área profesional o disciplina, el alcance del problema está bien definido</small>	Difícil <small>Los problemas y asuntos podrían estar vagamente definidos y requieren comprensión y consideración de otras disciplinas y áreas de trabajo</small>	Compleja <small>Los problemas y asuntos requieren una amplia base de soluciones que necesitan consideración de tres dimensiones: Operativa, Financiera, Humana</small>	Multidimensional <small>Problemas y asuntos de naturaleza claramente multidimensional; requieren soluciones completas con impacto directo en las tres dimensiones: Operativa, Financiera, Humana</small>
N A T U R A L E Z A	1 Seguir <small>Comparar con una fuente original o autoridad, no se espera ningún cambio</small>	Segue un procedimiento establecido en el desempeño de tareas o actividades repetitivas	Segue un conjunto de actividades conocidas y bien establecidas o en proceso de trabajo para llegar a una solución	Segue un conjunto de actividades o procesos y hace frente a asuntos y problemas difíciles de tratar, gestionar o superar	Segue procesos y hace frente a asuntos y problemas que son difíciles de tratar, gestionar o superar
	2 Comprobar <small>Efectuar cambios menores</small>	Revisa problemas en procesos y sistemas existentes	Revisa y corrige problemas que no son inmediatamente evidentes en sistemas y procesos existentes	Identifica, define y desarrolla soluciones para resolver asuntos y problemas que son inmediatamente evidentes en sistemas o procesos existentes	Identifica, define, dirige, y resuelve asuntos y problemas multidimensionales que no son inmediatamente evidentes en sistemas y procesos existentes
	3 Modificar <small>Adaptar o mejorar el valor o la calidad de métodos existentes. Introduce mejoras menores como parte de una actividad diaria</small>	Actualiza o modifica métodos de trabajo dentro de su propia área basándose en procedimientos definidos	Identifica problemas y actualiza o modifica métodos de trabajo dentro de su propia área, intentando procedimientos definidos	Analiza asuntos complejos y modifica métodos de trabajo dentro de su propia área de trabajo	Analiza extensivamente asuntos complejos multidimensionales y modifica métodos de trabajo en su propia área de trabajo
	4 Mejorar <small>Cambiar significativamente a través de la mejora de procesos, sistemas o productos existentes</small>	Mejora, cambia o adapta significativamente métodos y técnicas existentes en función de su experiencia personal y del feedback	Identifica problemas y mejora, cambia o adapta métodos y técnicas existentes de manera significativa, en función de sus experiencias personales y del feedback	Analiza asuntos complejos y mejora, cambia o adapta de manera significativa métodos y técnicas existentes	Analiza extensivamente asuntos complejos multidimensionales y mejora, cambia o adapta métodos y técnicas existentes de manera significativa
	5 Crear/Conceptualizar <small>Desarrollar nuevos conceptos o métodos que suponen una ruptura</small>	Crea/conceptualiza nuevos métodos, técnicas y/o procesos en una sola área de trabajo o función	Crea/conceptualiza nuevos métodos, técnicas y/o procesos a través de diferentes áreas de trabajo o funciones	Analiza asuntos complejos antes de crear/conceptualizar nuevos métodos, técnicas y/o procesos a través de distintas áreas de trabajo o funciones	Analiza extensivamente asuntos complejos multidimensionales y crea/conceptualiza nuevos métodos, técnicas y/o procesos a través de distintas áreas de trabajo o funciones
	6 Avance científico / técnico <small>Crear o generar un avance significativo o nuevo o revolucionario en conocimientos o técnicas</small>	Integra múltiples conceptos para definir una nueva dirección o avance significativo en productos o servicios en un área específica de productos/servicios	Integra múltiples conceptos a través de distintas áreas de trabajo para definir una nueva dirección o un avance significativo en productos o servicios	Analiza asuntos complejos e integra múltiples conceptos a través de diferentes funciones para definir una nueva dirección o un avance significativo en productos o servicios	No aplica

Se permiten ¼ puntos

Se permiten ¼ puntos

Detalle de cada uno de los factores Comunicación

No se permiten ¼ puntos

N
A
T
U
R
A
L
E
Z
A

COMUNICACIÓN		MARCO			
		1	2	3	4
Analiza las habilidades comunicativas más difíciles y más frecuentemente requeridas por el puesto dentro y fuera de la Organización		Intereses internos compartidos Deseo común de alcanzar la solución dentro de la corporación	Intereses externos compartidos Deseo común de alcanzar la solución fuera de la corporación	Intereses internos divergentes Objetivos en conflicto que hacen difícil llegar a una solución dentro de la corporación	Intereses externos divergentes Objetivos en conflicto que hacen difícil llegar a una solución fuera de la corporación
1	Transmitir Comunicar información mediante afirmaciones, sugerencias, gestos o apariencias	Obtener y proporcionar información a otras personas dentro de la organización	Obtener y proporcionar información a grupos externos a la organización	Obtener y proporcionar información a otras personas dentro de la organización donde se requiere tacto para evitar conflictos	Obtener y proporcionar información a grupos externos a la organización donde se requiere tacto para evitar conflictos
2	Adaptar e intercambiar Alcanzar acuerdos mediante la flexibilidad y el compromiso	Explicar hechos, prácticas, políticas, etc., a otras personas dentro de la organización	Explicar hechos, prácticas, políticas, etc., a grupos externos a la organización	Explicar hechos, prácticas, políticas, etc., a otras personas dentro de la organización donde las prácticas pasadas o puntos de vista divergentes que dificultan llegar a un acuerdo	Explicar hechos, prácticas, políticas, etc., a grupos externos a la organización donde puede existir escepticismo o resistencia a llegar a un acuerdo
3	Influir Provocar el cambio sin ejercicio directo de mando, donde la persuasión es requerida	Convencer a otras personas dentro de la organización cuando hay mucho interés por aceptar nuevos conceptos, prácticas y enfoques	Convencer a grupos externos a la organización que desean llegar a un acuerdo, para aceptar nuevos conceptos, prácticas y enfoques	Convencer a otras personas dentro de la organización que son escépticas o no están dispuestas a aceptar nuevos conceptos, prácticas y enfoques	Convencer a grupos externos a la organización que son escépticos o no están dispuestos a aceptar nuevos conceptos, prácticas y enfoques
4	Negociar Llegar a un acuerdo gestionando la comunicación a través del diálogo y el compromiso. Los temas son operativos a corto plazo, tácticos a medio plazo o de naturaleza estratégica limitada	Convencer a otras personas dentro de la organización para que acepten propuestas y programas completos donde todas las partes muestran interés por cooperar/participar	Convencer a grupos externos a la organización que desean llegar a un acuerdo para aceptar propuestas y programas completos	Convencer a otras personas dentro de la organización para que acepten propuestas y programas completos donde podría existir poco interés en cooperar o participar	Convencer a grupos externos a la organización que desean llegar a un acuerdo para aceptar propuestas y programas completos donde exista poco interés en cooperar o participar
5	Negociar a largo plazo Gestionar comunicación de gran importancia con implicaciones estratégicas a largo plazo para el conjunto de la organización	Alcanzar un acuerdo de importancia estratégica con otras personas de la organización que tienen puntos de vista diferentes pero con un objetivo común	Alcanzar un acuerdo de importancia estratégica con otras personas fuera de la organización que tienen puntos de vista diferentes pero intereses comunes	Alcanzar un acuerdo de importancia estratégica con otras personas dentro de la organización que tienen puntos de vista y objetivos diferentes	Alcanzar un acuerdo de importancia estratégica con grupos externos de la organización que tienen puntos de vista y objetivos muy diferentes

Se permiten ¼ puntos

Detalle de cada uno de los factores

Riesgo

Se permiten ½ puntos

RIESGO Analiza el tipo de riesgo (daño mental o físico) que puede sufrir el titular de la posición así como el nivel de exposición al mismo (entorno). Es un factor marginal del sistema IPE		ENTORNO			
		1	2	3	
		Exposición baja	Exposición moderada	Exposición alta	
NATURAL LEZA	0	Normal	Condiciones de trabajo normales. Trabajo físico y/o mental en un entorno en el que se aplican los estándares internacionales de seguridad		
	1	Mental	Trabajo recurrente bajo una estricta y ajustada presión de tiempo. Amenazas y confrontaciones verbales hostiles	Trabajo bajo una estricta y ajustada presión de tiempo en ocasiones frecuentes y durante considerables periodos de tiempo. Amenazas de conflictos políticos	Alta exposición a la violencia. Recurrentes y/o largas asignaciones en áreas políticas volátiles
	2	Daño	Realización de tareas que requieren un elevado nivel de vigilancia como parte integrante del trabajo para asegurar la seguridad y evitar daños	Trabajo en entornos donde las medidas efectivas para evitar daños no son posibles del todo. Posibilidad de violencia en el área de trabajo que puede desembocar en daños personales	Trabajo continuo en entornos donde se podría causar daño físico estando la seguridad fuera de control de la organización. Presencia frecuente de violencia en el área de trabajo
	3	Discapacidad	Trabajo en un entorno donde la discapacidad física y las amenazas de accidentes pueden ocurrir si no hay ajuste y adhesión a las directrices de seguridad	Trabajo en entornos donde hay una posibilidad real de discapacidad física o riesgos de amenazas a pesar de la adhesión a las directrices de seguridad	Alta exposición a la posibilidad de una discapacidad permanente como resultado de eventos fuera del control personal. Recurrentes y/o largas asignaciones en áreas de guerra, terrorismo o carencia de aplicación de la ley

Se permiten ½ puntos

Anexo III

Comisión de seguimiento

Parte empresarial

Nombre y Apellidos	Organización
Laura González Esteban	Empresas afectadas
Alberto Galván Vazquez	Empresas afectadas
Raul Telenti Labrador	Empresas afectadas
María de Nazaret Castro Gomez	Empresas afectadas
Carlos Amaro Rueda	Empresas afectadas
Pendiente de asignar	Empresas afectadas

Parte social

Nombre y Apellidos	Organización
Rosario García Ramos	UGT - Servicios Públicos
Pendiente de asignar	UGT
Pendiente de asignar	UGT
Paloma Vazquez Laserna	CCOO del hábitat
Pendiente de asignar	CCOO
Magdalena Rubio Zancas	CCOO (RLPT de FSS-CCOO)
Ruth Durán Pitart	Federación de Enseñanza CCOO
Pendiente de asignar	CCOO