federación de sanidad
y sectores sociosanitarios

vivanta dental

Servicios Públicos

GRUPO VIVANTA

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

En Madrid, 20 de abril de 2023

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3

1.1 Presentación de la empresa 3

1.2 Compromiso de la Entidad con la Igualdad 4

1.3 Características del Grupo Empresarial 5

1.4 Marco normativo 7

2 ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA 10

2.1 Diagnóstico de Igualdad 10

2.2 Principales conclusiones de los Diagnóstico de Igualdad 11

2.3 Auditoría retributiva 18

2.3.1. Conclusiones de la Auditoría Retributiva 21

2.3.2 Objetivos y Plan de Actuación 24

3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN 26

3.1 Determinación de las partes que lo conciertan 26

3.2 Ámbito Personal, territorial y temporal 26

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello. 30

3.3. Características del Plan de Igualdad 30

4 ESTRUCTURA 32

5 PROGRAMA DE ACTUACIÓN Y CRONOGRAMA. 33

5.1 Eje 1 Comunicación y Cultura 33

5.2 Eje 2 Acceso, cobertura de vacantes y selección 35

5.3 Eje 3 Condiciones de trabajo 36

5.4 Eje 4 Formación, promoción y desarrollo 37

5.5 Eje 5 Retribución y Auditoría Salarial 39

5.6 Eje 6 Derechos de la vida personal, familiar y profesional 40

5.7 Eje 7 Prevención del acoso y PRL 41

5.8 Eje 8 Infrarrepresentación femenina 44

6 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 45

6.1 Composición 46

6.2 Atribuciones y Funciones. 47

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación de la empresa

Grupo Vivanta pertenece al sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales y son especialistas en odontología y medicina estética.

El sector de actividades sanitarias y servicios sociales cerró el año 2020 con un 1.697.713 de afiliados. Esto supone un 4,77% más que en el 2019.

Dentro de la economía española es el segundo sector profesional más feminizado.

En la rama de las actividades sanitarias y servicios sociales destacamos la presencia de la mujer con un 76,9%. Aunque cabe destacar que solamente un 23% de las mujeres sanitarias en Europa ocupa mandos directivos.

Grupo Vivanta nació a finales de 2017 como consecuencia de la adquisición por parte del fondo de private equity Portobello Capital de seis empresas: Unidental, Laser 2000, Grupo Clínico Dental Doctor Senís, Plénido, Avantdent y Clínicas Anaga Dental.

Grupo Vivanta está compuesta por 19 empresas, de las cuales, sólo superan los 50 trabajadores las siguientes sociedades:

- Cartera Vivanta S.L
- Clínicas Vivanta, S.L.U
- Vivanta Canarias, S.L.U

Dispone de 278 clínicas repartidas por la geografía española.

Es la única red de clínicas en Europa que aúna las especialidades médicas de odontología y medicina estética.

Sus 3 áreas principales:

- Odontología,
- Medicina estética facial
- Medicina estética corporal.

Las clínicas de Grupo Vivanta que superan los 50 trabajadores y sobre las que aplicará el presente Plan de Igualdad cuentan con 29 convenios colectivos de aplicación: Clínicas dentales, clínicas privadas, establecimientos sanitarios, estomatólogos y odontólogos, hospitalización e internamiento, hospitalización y asistencia privada, hospitalización y consultas, peluquerías e instituto de belleza, gimnasios estatales, protésicos dentales, que se aplican en función del colectivo y la situación geográfica.

1.2 Compromiso de la Entidad con la Igualdad

VIVANTA como compañía socialmente responsable y comprometida, pone su foco de atención sobre su activo más importante, las personas trabajadoras. La Dirección de la Empresa ha aprobado el presente Plan de Igualdad, tal y como establece el art. 85.1.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "ET"), desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la Empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando, en consecuencia, su satisfacción con la Empresa.

Es importante tomar en consideración que la empresa en todo momento pretende conseguir la igualdad de oportunidades entre todo su personal, independientemente de su sexo, y, por consiguiente, dichas medidas han sido plasmadas, atendiendo a objetivos específicos que

consideramos como prioritarios. Todo ello nos permitirá alcanzar un clima laboral libre de todo tipo de discriminación o de desigualdad por razón de sexo, del todo igualitario. Para su plasmación, se han

efectuado diversos estudios de manera exhaustiva, siendo un objetivo esencial por nuestra parte, la búsqueda de posibles carencias y/o desviaciones detectadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres que integran nuestra plantilla.

1.3 Características del Grupo Empresarial

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, es voluntad de las partes que el presente Plan de Igualdad se configure como el I Plan de Igualdad de Grupo Vivanta aplicable a las tres sociedades del Grupo VIVANTA que superan las 50 personas trabajadoras y sobre las que, por tanto, se han elaborado los Informes de Diagnóstico. Estas tres sociedades son las siguientes:

- Cartera Vivanta, S.L.U. (Sociedad Dominante del Grupo).
- Clínicas Vivanta, S.L.U.
- Vivanta Canarias, S.L.U.

Por este motivo, se ha realizado dentro del propio proceso de negociación, el diagnóstico de situación de cada una de las tres empresas que superan las 50 personas trabajadoras siendo, por tanto, un Plan de Grupo limitado a dichas tres sociedades. Todo ello sin perjuicio de que las partes hayan alcanzado el acuerdo de aplicar todas las mejoras aprobadas en el seno del Plan a todas las empresas restantes del Grupo.

Con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se establece la posibilidad de poder realizar planes de igualdad de grupo. Así en el apartado 6 del artículo 2 de la citada normativa, se establece lo siguiente:

"Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para

*ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad. "***Los Convenios Colectivos** de las tres sociedades, se aplican en función del colectivo y la situación geográfica:

- CLINICAS Y HOSPITALES PRIVADOS MALAGA
- ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS CADIZ
- ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS CAM
- ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS ISLAS BALEARES
- CLINICAS DENTALES DE LA PROVINCIA DE MALAGA
- CLINICAS PRIVADAS CORDOBA
- CLINICAS PRIVADAS JAEN
- CLINICAS Y CONS DE ODONTO Y ESTOMAT PRINC ASTURIAS
- CONV COLECT PROV ESTAB CLINIC PRIV DE GRANADA
- CONVENIO CLINICAS Y CONSULTAS ODONTOLOGIA ZAMORA
- ESTABLECIMIENTOS DE HOSPITALIZACIÓN ALICANTE
- ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS A CORUÑA
- ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS ARAGON
- ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS CATALUÑA
- ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE ASTURIAS
- ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS LEON
- ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS MURCIA
- ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS DE BIZKAIA
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
- ESTOMATOLOGOS Y ODONTOLOGOS ALICANTE
- ESTOMATOLOGOS Y ODONTOLOGOS CASTELLON
- ESTOMATOLOGOS Y ODONTOLOGOS VALENCIA
- HOSPITALIZACION E INTERNAMIENTO PONTEVEDRA
- HOSPITALIZACION GUIPUZCOA
- HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA PRIVADA BURGOS
- HOSPITALIZACION Y CONSULTAS SEVILLA
- ODONTOLOGOS GUADALAJARA
- ODONTOLOGOS Y ESTOMATOLOGOS VALLADOLID
- ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS SANTA CRUZ TENERIFE

Teniendo en cuenta las empresas que componen el Grupo Empresarial, y al amparo del art. 87 del Estatuto de los Trabajadores, se convocó a los sindicatos más representativos a nivel nacional y

sectorial, que son **CCOO y UGT**, con el objetivo de negociar tanto el diagnóstico por separado de cada una de las sociedades, como el plan de medidas común para ambas empresas.

De conformidad con lo dispuesto en el presente apartado, y puesto que la legislación en el marco de la nueva regulación en materia de igualdad abre la posibilidad de realizar un plan de grupo de empresas, consideramos apropiado realizar un único Plan de Igualdad para estas tres empresas del Grupo.

Por ello, siempre que en este texto se mencione Plan de Grupo o Plan de Grupo Vivanta, nos estamos refiriendo a estas tres sociedades de las que se ha elaborado previamente el informe Diagnóstico.

1.4 Marco normativo

El presente Plan de Igualdad se construye bajo el marco regulatorio que nace de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, la cual amplió y desarrolló sus derechos y obligaciones para los distintos tipos de organizaciones empresariales a través del 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.

Respecto del marco legal de aplicación, son especialmente relevantes los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que dispone y se cita textualmente:

> ***Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad***
>
> *1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*
>
> *2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*
>
> *3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*
>
> *4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las*

sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

6. *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

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.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

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

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, 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, que modificó la citada Ley Orgánica 3/2007 introduciendo entre otras cuestiones, la obligación progresiva a aquellas compañías de más de 150, 100 y hasta 50 empleados/as, de contar con un Plan de Igualdad aprobado de conformidad con la Ley de Igualdad previamente referida.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta, además, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2 ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA

2.1 Diagnóstico de Igualdad

Para la elaboración del presente documento, desde el primer momento la empresa decidió contar con la intervención de un tercero experto en la materia, siendo éste Auren Consultores S.P., S.L.P. (Auren), para llegar al presente documento se realizaron las siguientes acciones:

1. Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
3. Reunión de enfoque con la comisión negociadora del plan de igualdad.
4. Recogida de información cuantitativa y cualitativa, proporcionada a Auren y a los miembros de la Comisión Negociadora integrada por miembros de la parte empresarial y miembros de los dos sindicatos firmantes, CCOO y UGT. La información proporcionada contenía las siguientes materias:
    a. Información General.
    b. Estructura de plantilla.
    c. Condiciones de Trabajo.
    d. Acceso, cobertura de vacantes y selección.
    e. Formación, Promoción y Desarrollo
    f. Retribución y auditoría salarial
    g. Derechos de la vida personal, familiar y laboral
    h. Prevención del Acoso y PRL
    i. Infrarrepresentación femenina
5. Análisis, por parte de Auren, del total de la información recibida, incluida la información necesaria para la auditoría salarial.
6. Presentación técnica a la Comisión Negociadora del diagnóstico de igualdad.
7. Revisión por parte de la Comisión Negociadora de la adecuación del contenido del diagnóstico de igualdad.

8. Presentación técnica, por parte de Auren, del borrador inicial de medidas de actuación.
9. Revisión y propuesta de otras medidas por parte de la Comisión Negociadora.
10. Acuerdo de las medidas finalistas del plan de igualdad.
11. Propuesta de un borrador, por parte de Auren, de las fichas de trabajo y el documento técnico del plan de igualdad.
12. Revisión por parte de la Comisión Negociadora del documento final de plan de igualdad.
13. Acuerdo y firma del plan por parte de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad.

2.2 Principales conclusiones de los Diagnóstico de Igualdad

Tras el análisis realizado a fecha de corte, 31/12/2020, se llegó a las siguientes conclusiones **Cualitativas** comunes a las **tres sociedades de Grupo Vivanta**:

- Vivanta es una empresa perteneciente al sector de actividades sanitarias y de servicios sociales, especialistas en odontología y medicina estética. Nace a finales de 2017, como consecuencia de la adquisición por parte del fondo de private equity Portobello Capital de las empresas Unidental, Laser 2000, Grupo Clínico Dental Doctor Senís, Plénido, Avantdent y Clínicas Anaga Dental. En el periodo de análisis, se compone de 19 sociedades y 278 clínicas. La compañía actúa bajo 34 convenios colectivos de aplicación.
- En relación con las condiciones de trabajo, la empresa cuenta con una práctica de seguimiento del registro de control de presencia, accesible a toda la plantilla, donde se recoge la forma de fichaje y cómo realizarlo de forma adecuada.
- En cuanto al acceso, cobertura de vacantes y contratación, la empresa cuenta con descripciones de los puestos de trabajo que reflejan las funciones, formación y responsabilidades que componen cada uno de los puestos de trabajo incluidos en el

- organigrama. En los documentos analizados no se detectan a priori sesgos ni discriminación directa o indirecta por género.
- Atendiendo al procedimiento a seguir para las promociones, es responsabilidad del departamento de RRHH, de la Gerencia de Zona o Dirección Territorial, las vacantes son publicadas de manera interna para que las personas que trabajan en la compañía puedan optar a las nuevas vacantes. Las candidaturas enviadas por la plantilla forman parte del

proceso de selección junto con los posibles candidatos externos inscritos. En cuanto a la formación, Vivanta cuenta con un Plan de formación 2020, donde se describe el proceso de formación y se incluyen las descripciones de las acciones formativas ofertadas.

- En relación con la prevención del acoso y la prevención de riesgos laborales, la empresa cuenta con un Protocolo de Agresión propio, así como con un protocolo propio destinado a la prevención de riesgos laborales en caso de embarazo.

Conclusiones **Cuantitativa** de la sociedad **Clínicas Vivanta S.L.U**:

- Clínicas Vivanta cuenta con una plantilla distribuida en un 86,26% de mujeres y un 13,74% de hombres. Atendiendo a estos datos, se observa que se encuentra fuera de los criterios de paridad recomendados (60/40), tratándose de una plantilla muy feminizada. Un 8,57% de esta plantilla forma parte de la RLT, siendo el 86,76% de las mismas mujeres. La provincia que concentra mayor volumen de plantilla es Madrid, representando un 24,95% del personal y con una representación femenina del 83,8%. La edad media de la plantilla es de 37,38 años, siendo las mujeres 0,87 años más jóvenes que los hombres. En cuanto a la antigüedad, las mujeres cuentan de media con 1,75 años más que los hombres en la empresa. El total de la plantilla se encuentra en el departamento Operaciones, y el puesto que concentra un mayor porcentaje de personal es el de Auxiliar (22,31%) con una distribución de hombres 11,20 puntos porcentuales por debajo de su representación en el global de la plantilla. En cuanto a la evolución de la plantilla, se observa un aumento de 6,34 puntos porcentuales entre 2018 y 2019.
- En cuanto a la distribución de las bajas, en 2020 se producen 552, siendo el 84,24% de las mismas mujeres. La principal causa es la dimisión/causa voluntaria, que supone el 51,27%

- del total y cuenta con un 79,86% de mujeres. La provincia que concentra mayor porcentaje de bajas es Madrid, que presenta el 22,64% de las mismas y cuenta con un 4,24% de mujeres menos que el global de las bajas. El puesto que concentra mayor número de bajas es el de Auxiliar, con un 20,83% y una representación femenina 8,8 puntos porcentuales por encima de la representación en el global de bajas. En cuanto a la evolución de las bajas, se puede observar una tendencia al aumento de bajas femeninas en los años analizados (2018/2019).
- En relación con las condiciones de trabajo, el 87,40% del personal tiene un contrato indefinido, con una distribución de género similar a la del global de plantilla. El 59,80% del personal cuenta con una jornada completa, contando el colectivo masculino con una

representación un 7,31% por debajo de su distribución global en plantilla. La mayor parte de la plantilla realiza el control de presencia mediante un fichaje manual (98,30%).

- Atendiendo al acceso, cobertura de vacantes, selección y contratación, se puede observar que las incorporaciones masculinas durante el último periodo han sido un 6,49% superiores a su distribución global en plantilla. Todas las incorporaciones se produjeron mediante selección interna, y la provincia que concentró la mayoría de ellas fue Madrid, con un 21,19% de las mismas y una representación masculina un 1,59% superior a los datos globales de incorporaciones. Todas las incorporaciones se produjeron en el departamento de Operaciones, y la mayoría en el puesto de Odontólogo generalista (21,58%), en el que la representación masculina es un 12,81% superior a su representación en el global de incorporaciones. Respecto a la evolución de las incorporaciones, la representación femenina aumentó 4,6 puntos porcentuales entre 2018 y 2019.
- En cuanto a la formación, la representación femenina en las asistencias a la misma fue un 2,9% superior a su representación en el global de la plantilla. De forma general, mujeres y hombres reciben un número similar de horas de formación. La modalidad más utilizada es la presencial, que supone el 70,87% de las asistencias y cuenta con un 87,92% de mujeres. La tipología asistencia técnica cuenta con la gran mayoría de las asistencias a formación, un 99,7% sobre el total, y en la que el colectivo femenino se sitúa 3,03 puntos porcentuales por encima del global de la plantilla. La mayor parte de las formaciones se realizan dentro

- de la jornada laboral (76,57%), y el puesto que cuenta con más asistencias a formación es el de Director/a de Clínica (32,78%).
- En relación con la dimensión retributiva, Clínicas Vivanta cuenta con una práctica respecto al modelo retributivo, basando gran parte de esto en lo regulado por convenio colectivo. La empresa cuenta con un modelo de valoración, que muestra una congruencia con la organización y sector de actividad, evitando factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas. Se revisaron las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%, observando que en las escalas 5 y 6 con diferencias en la mediana en los Complementos extrasalariales, en las escalas 7 y 8 con diferencias en los Complementos salariales, en ambos casos las causas de estas diferencias salariales se encuentran debidamente justificadas por diversos factores no relacionados con género.

- En cuanto a los derechos de conciliación y corresponsabilidad, la mayor parte de personas que se acogen a la medida de guarda legal es el colectivo de mujeres.
- En referencia a la dimensión de infrarrepresentación femenina, se ha detectado la presencia de valores de infrarrepresentación en la distribución por puesto.

Conclusiones **Cuantitativa** de la sociedad **Cartera Vivanta S.L.U**:

- Cartera Vivanta cuenta con una distribución de plantilla compuesta por un 57,97% de mujeres y un 42,03% de hombres, por lo que se encuentra dentro de los criterios de paridad recomendados (60/40) en lo relativo a su distribución global. Toda la plantilla se encuentra en la provincia de Madrid, en el centro de trabajo Conde de Vilches. La edad media de la plantilla es de 40,40 años, siendo las mujeres de media 1,9 años más jóvenes, y la media global de antigüedad se encuentra en 3,55 años, superando las mujeres a los hombres en 0,65 años de media. Los departamentos de Operaciones y Finanzas son los que concentran un mayor porcentaje de la plantilla (28,99% y 26,81% respectivamente), ambas con una distribución de género similar al global de la plantilla. El puesto más representado es el de Administrativo/a, con un 22,46% de la plantilla y un porcentaje de hombres 25,9 puntos

- porcentuales por debajo de la distribución global. En cuanto a la evolución de la plantilla, se observa una reducción del porcentaje de hombres en el global de plantilla de un 11,07% entre 2018 y 2019, que se recupera en el año 2020, volviendo a cumplir con los criterios de paridad recomendados.
- En cuanto a las bajas, en el año 2020 supusieron el 36,96% del global de plantilla, siendo el porcentaje de mujeres un 4,78% superior respecto a la distribución global. El principal motivo de baja es Dimisión / Causa voluntaria, que representa el 31,37% y tiene una distribución igualitaria de mujeres y hombres. El departamento que cuenta con mayor porcentaje de bajas es el de RRHH (33,33%), siendo las bajas masculinas inferiores a las globales en 19,6 puntos porcentuales. En relación con el puesto, el que cuenta con mayor número de bajas es Administrativo/a, con un 23,53% y 12,25% menos de bajas masculinas que el global de bajas de hombres. Respecto a la evolución de las bajas, se observa una tendencia al aumento de bajas femeninas entre 2018 y 2019, que se continúa en 2020.
- Atendiendo a las condiciones de trabajo, el 95,65% de la plantilla tiene un contrato indefinido, y el 99,28% cuenta con una jornada completa. La totalidad del personal ficha

con un control de presencia automatizado. Durante la crisis sanitaria vivida durante el periodo de análisis se puso en marcha la modalidad de teletrabajo dedicada únicamente a este tiempo. Cabe destacar que de entre la plantilla acogida a reducciones de jornada, que supone el 3,62% del total, sólo hay mujeres.

- En relación con el acceso, cobertura de vacantes y selección, podemos observar que el porcentaje de incorporaciones masculinas es un 3,01% inferior a la distribución global en plantilla. Todas ellas se produjeron mediante el método de selección interna. El departamento que contó con un mayor volumen de incorporaciones fue el de Operaciones, con un 29,27% del total, y en el que las incorporaciones de mujeres son un 5,69% más elevadas que en el total de incorporaciones. En cuanto al puesto, la mayor parte de incorporaciones se produjeron en el de Agente de rellamadas, con un 12,20% sobre el total y una distribución de género similar al global, y Director/a, también con un 12,20%, aunque en este puesto el colectivo masculino se sitúa 40 puntos porcentuales por encima de la

  distribución global de incorporaciones. En cuanto a la evolución de las incorporaciones, se observa un aumento del porcentaje de incorporación de mujeres entre 2018 y 2019.
- En cuanto a la asistencia a formación, se puede observar que los hombres asistentes son un 10,12% menos que en su representación en el global de la plantilla, y de igual manera, su representación en el total de horas de formación es un 12,48% inferior al global de su representación en plantilla. La mayor parte de estas formaciones se realizaron en la modalidad presencial (80,14%), siendo el 69,91% de las asistentes mujeres y el 30,09% hombres. La tipología más elegida es la formación técnica, que supone el 79,43% del total y cuenta con una representación femenina un 7,77% superior al global de asistencias. De forma mayoritaria, las formaciones se han impartido dentro del horario laboral, tanto en asistencia (92,20%) como en número de horas (95,31%).
- En relación con la dimensión retributiva, Cartera Vivanta cuenta con una práctica respecto al modelo retributivo, basando gran parte de esto en lo regulado por convenio colectivo. La empresa cuenta con un modelo de valoración, que muestra una congruencia con la organización y sector de actividad, evitando factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas. Se revisaron las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%, observando que en las escalas 3 y 4 con diferencias en la mediana en los Complementos salariales y extrasalariales, en las escalas 5,7 y 8 con diferencias en los Complementos salariales, en

ambos casos las causas de estas diferencias salariales se encuentran debidamente justificadas por diversos factores no relacionados con género.

- En cuanto a los derechos de conciliación y corresponsabilidad, el colectivo de mujeres es el que se acoge a la medida de guarda legal.
- En referencia a la dimensión de infrarrepresentación femenina, se ha detectado la presencia de valores de infrarrepresentación en la distribución por puesto.

Conclusiones **Cuantitativa** de la sociedad **Vivanta Canarias S.L.U:**

- Vivanta Canarias cuenta con una plantilla distribuida en un 77,11% de mujeres y un 22,89% de hombres, por lo que se encuentra fuera de los criterios de paridad recomendados (60/40) en su distribución global. Es por tanto una plantilla muy feminizada. La totalidad del personal se encuentra en la provincia de Santa Cruz de Tenerife. La edad media de la plantilla es de 37,06 años, siendo las mujeres de media 6,19 años más jóvenes que los hombres. En cuanto a la antigüedad, el 45,78% de la plantilla se encuentra entre los 2 y los 5 años de antigüedad con apenas diferencias entre la media de mujeres y hombres. El total del personal se ubica en el departamento de Operaciones, y el puesto que concentra mayor porcentaje de plantilla es el de Higienista (24,10%), en el que los hombres se sitúan 12,89 puntos porcentuales por debajo de su distribución global. En cuanto a la evolución de la plantilla, se observa una disminución de un 8,9% en el colectivo femenino entre 2018 y 2019.
- En relación con la distribución de las bajas, en 2020 se produjeron un total de 20, siendo el 70% de las mismas bajas de mujeres. La causa más común es la dimisión/causa voluntaria, donde las mujeres suponen el 83,33%. Todas las bajas se producen en el departamento de operaciones, y el puesto que concentra la mayor parte de las mismas es el de Odontólogo/a Generalista, suponiendo el 30% del total y con una distribución entre mujeres y hombres del 50% y 50%. Respecto a la evolución de las bajas, se observa una tendencia al aumento de bajas de mujeres, pasando de representar el 82,56% del total en 2018 al 95,45% en 2019.

- En cuanto a las condiciones de trabajo, el tipo de contrato más frecuente es el indefinido, que supone el 95,18% del total y presenta una distribución de género similar a la del global de plantilla. El tipo de jornada más utilizada es la completa (62,65%), que cuenta con una representación masculina inferior a la distribución global en un 3,66%. La mayor parte del personal se encuentra en la modalidad presencial (97,59%).
- Atendiendo al acceso, cobertura de vacantes y selección, se observa que en la comparación de bajas e incorporaciones se produce un incremento de un 5,29% en el porcentaje de incorporaciones masculinas respecto a las bajas del mismo periodo. El método de

- selección utilizado ha sido en todos los casos la selección interna. La mayor parte de las incorporaciones se produjeron con tipo de contrato indefinido (82,38%), en el que las mujeres se encuentran un 7,57% por debajo de su representación en el total de incorporaciones. En cuanto al tipo de jornada, el 99,28% del personal cuenta con una jornada completa, encontrándose las mujeres un 6,32% por debajo de su distribución global en las incorporaciones. El puesto que concentra mayor número de incorporaciones es el de Odontólogo/a Generalista, que supone el 29,41% del total. En cuanto a la evolución de las incorporaciones, la representación masculina disminuye entre 2018 y 2019, volviendo a aumentar en 2020.
- En relación con la formación, la representación masculina en la asistencia es un 4,52% inferior a su representación en el global de plantilla, ocurriendo lo mismo en las horas de formación, donde supone un 3,69% menos. La mayor parte de la plantilla realizó su formación mediante la modalidad de videollamada (93,88%), y la tipología ha sido en su totalidad técnica. De igual manera, la mayoría de esta formación se realizó dentro del horario laboral (93,88%). La totalidad de las mismas han sido disfrutadas por el departamento de Operaciones, y el puesto que concentró mayor porcentaje de asistencias fue el de Higienista (38,78%), contando los hombres con un porcentaje de representación un 7,84% inferior al total de las asistencias.
- En relación con la dimensión retributiva, Vivanta Canarias cuenta con una práctica respecto al modelo retributivo, basando gran parte de esto en lo regulado por convenio colectivo. La empresa cuenta con un modelo de valoración, que muestra una congruencia con la organización y sector de actividad, evitando factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas. Se revisaron las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%, observando

que en la escala 6 con diferencias en la mediana en los Complementos salariales, estas diferencias salariales se encuentra debidamente justificada por diversos factores no relacionados con género.

- En cuanto a los derechos de conciliación y corresponsabilidad, la distribución de mujeres y hombres que se acogen a la medida de guarda legal, se encuentran dentro del 60/40)
- Con respecto al ejercicio de derechos de conciliación y corresponsabilidad, el 8,43% del personal cuenta con algún tipo de reducción de jornada, siendo la representación masculina entre este porcentaje un 19,97% superior a su representación en el global de la plantilla.
- En referencia a la dimensión de infrarrepresentación femenina, se ha detectado la presencia de valores de infrarrepresentación en la distribución por grupo profesional, en el año 2019.

Estas conclusiones han sido consideradas en su totalidad en el desarrollo del presente documento, considerando adicionalmente las características de la organización, el sector y la estrategia de su departamento de RRHH.

2.3 Auditoría retributiva

Para el análisis de esta y todas las dimensiones contenidas en este diagnóstico, como se ha comentado anteriormente, se ha solicitado a la empresa la información retributiva de acuerdo con la fecha de corte anteriormente indicada, en este caso, por cada uno de los conceptos percibidos por la plantilla.

Respecto de la información cualitativa analizada, se ha revisado:

- La descripción de los factores del Modelo de Valoración de puestos aplicado a la compañía, en este caso bajo la metodología Modelo Valor@, de Auren.
- La naturaleza y contenido de los conceptos retributivos, agregada por tipo de concepto, según estipula la normativa vigente. El detalle de las agrupaciones en cada uno de estos es el siguiente:
- **Clínicas Vivanta S.L.U**:

Tipo	Detalle de los contenidos retributivos
Salario Base	• Salario Base
Complemento Salarial	• A Cta Conv

	• A Cta Cv • A Cuen Con • Actac • Anti • Antiguedad • Antigüedad • Ayu Famili • Chq Comida • Comp Espec • Comp Pelig • Complement • Cto96 • Km Exento • Mejo Volun • Mejor Volu • Mejora Vol • Obj Person • P Asistenc • P Categori • P Compe • P Especial • P Exclusiv • P Extrasal • P No Compe • P P Extra • P Productv • P Puesto • P Residenc • P Viculac • Paga Navid • Plus Activ • Plus Conv • Plus J Par • Pp Pl Vinc • Suplido
Complemento Extrasalarial	• Ay. Distac • Ayu Distan • Dieta • Indemniz • P Transpo • Seguro

- **Cartera Vivanta S.L.U**

Tipo	Detalle de los contenidos retributivos
Salario Base	• Salario Base
Complemento Salarial	• A Cta Conv • Antiguedad • Cheq Guard • Cheque Com • Complement • Cto96 • Mejor Volu • Mejora Vol • Obj Person • P Asistenc • P Categori • P Compe • P Exclusiv • P No Compe • P P Extra • P Puesto • P Residenc • Paga Navid • Plus Conv
Complemento Extrasalarial	• Indemniz • P Transpo • Segur Vida • Seguro • Vehiculo

- **Vivanta Canarias S.L.U**

Tipo	Detalle de los contenidos retributivos
Salario Base	• Salario Base
Complemento Salarial	• A Cta Conv • Antigüedad2 • P P Extra • P Residenc • Paga Navid
Complemento Extrasalarial	• Indemniz

- Respecto de la información cuantitativa, indicamos los elementos claves de tratamiento de esta para homogeneizar los datos y permitir realizar una comparativa fiable de dicho contenido:
    - En el caso de la retribución equiparada, todos los salarios están convertidos a base 100, lo que significa que las reducciones de jornada y salarios a tiempo parcial se han analizado considerándolos a jornada completa, para facilitar la comparativa.

- En aquellos casos en que exista una diferencia de +/- 25%, se bajó al detalle del contenido de los conceptos, para ver si así es posible detectar la causa. También se tendrá en consideración los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo de las demás dimensiones. Podrán existir casos en los que no se detecte la causa directamente, por lo que se tendrá que hacer un análisis a mayor profundidad que permita identificar el motivo de las inequidades.

2.3.1. Conclusiones de la Auditoría Retributiva

Se concluye que las tres empresas cuentan con una práctica respecto al modelo retributivo, basando gran parte de esto en lo regulado por convenio colectivo, para lo cual, se recomienda formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y detallen las bases de su estructura retributiva.

Además Grupo Vivanta cuenta con un modelo de valoración, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902 2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral El resultado de la valoración de los puestos muestra una congruencia con la organización y sector de actividad, evitando factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas.

A continuación, se destacan las conclusiones de las tres jurídicas:

Cartera Vivanta, S.L.U.:

- Existen conceptos salariales que se aplican a un grupo muy reducido de personas o que corresponden a la misma naturaleza, por lo que un proceso de armonización de esos conceptos permitiría una visualización más realista de la igualdad retributiva.

- De la revisión de las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor, iguales o mayores al 25% se destaca lo siguiente:
    - Las diferencias retributivas residen en los complementos salariales y extrasalariales, no observándose en el salario base de aplicación.
    - En la escala 3 de la valoración, la diferencia resulta en una media del 37,23% y una mediana del 38,67% que corresponde principalmente al concepto de Mejora Voluntaria, así como una media del 36,37% y una mediana del 64,21% que corresponde a los conceptos de Plus Transporte y Vehículo.

- En la escala 4 de la valoración, la diferencia resulta en una media del -27,57% que corresponde a los conceptos de A Cta. Convenio, Mejora Voluntaria y Obj Personal, cuyo abono únicamente percibieron las mujeres durante el período de referencia.
- En la escala 5 de la valoración, la diferencia resulta en una media del 51,03% y una mediana del 56,33% que corresponde principalmente al concepto de Mejora Voluntaria.
- En la escala 7 de la valoración, la diferencia resulta en una media del 47,51% y una mediana del 45,42% que corresponde principalmente al concepto de Mejora Voluntaria y Cheque Comida.
- Finalmente, en la escala 8 de la valoración, la diferencia resulta en una media del 52,74% y una mediana del 45,81% que corresponde principalmente al concepto de Mejora Voluntaria, Cheque Comida, Cheque Guardería y Paga Navidad.

Clínicas Vivanta, S.L.U.:

- Existen conceptos salariales que se aplican a un grupo muy reducido de personas o que corresponden a la misma naturaleza, por lo que un proceso de armonización de esos conceptos permitiría una visualización más realista de la igualdad retributiva.
- De la revisión de las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor, iguales o mayores al 25% se destaca lo siguiente:
  -
  - Las diferencias retributivas residen en los complementos salariales y extrasalariales, no observándose en el salario base de aplicación.
  - En la escala 5 de la valoración, la diferencia resulta en una mediana del 41,93% que corresponde al Plus Transporte establecido en el convenio colectivo de aplicación.
  - En la escala 6 de la valoración, la diferencia resulta en una mediana del 31,83% que corresponde al Plus Transporte establecido en el convenio colectivo de aplicación.
  - En la escala 7 de la valoración, la diferencia resulta en una media del 37,19% que corresponde al concepto de A Cta. Convenio por existir un ajuste al salario pactado dependiendo de las funciones y responsabilidades de cada puesto y su retribución en el mercado, así como Plus Asistencia y Paga Extra, conceptos definidos de acuerdo al convenio colectivo de aplicación.

- Finalmente, en la escala 8 de la valoración, la diferencia resulta en una media del -37,91% relacionada con A Cta. Conv., Cto96, Complemento Voluntario y Mejora Voluntaria, por ser conceptos utilizados para reflejar los ajustes al salario pactado de cada persona trabajadora.

Vivanta Canarias, S.L.U.:

- En aquellas agrupaciones de trabajos de igual valor y categorías profesionales con un mayor dimensionamiento de plantilla, en las que la presencia de mujeres y hombres está más equilibrada, las diferencias salariales son mínimas, siendo principalmente en los complementos salariales, como lo demuestras los datos de las medias y medianas.
- De la revisión de las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor, iguales o mayores al 25% se destaca lo siguiente:
  - En la escala 6 de la valoración, en los complementos salariales se identificó una diferencia retributiva en la media del -34,70% que corresponde principalmente al concepto de A Cta. Convenio que es un ajuste al salario pactado y se observa en esta escala que existen 2 mujeres en el puesto de Higienista que tienen un salario base menor al resto de acuerdo a su categoría de convenio, existiendo un ajuste en esta cuenta.

  - Asimismo, se realizó un análisis en general de todos los conceptos, observando que el resto de las diferencias corresponden principalmente a Paga Extra que corresponde a la parte proporcional de pagas extras definido por convenio colectivo de aplicación, Plus Residencia que solamente es percibido por personas que se encuentran en Ceuta y Melilla y A Cta. Convenio que al ser una mejora al salario de convenio depende del puesto y las condiciones de mercado.

Las diferencias retributivas detectadas en cada jurídica derivan de la aplicación de diferentes modelos retributivos según el convenio colectivo de aplicación, así como la existencia de diferentes puestos organizativos que en el mercado pueden devengar una retribución distinta. Además debemos tomar en cuenta que las diferencias en los conceptos que corresponden a complementos salariales y extrasalariales se puede ver afectados con las circunstancias contractuales y situaciones personales de las personas trabajadoras, a destacar: personas con jornada parcial, personas en reducción de jornada, personas con contratos iniciados con posterioridad a la fecha de inicio del período de referencia (01/01/2020), personas con contratos finalizados antes de la fecha de cierre del período de referencia

(31/12/2020) y personas que hayan promocionado o cambiado de grupo o nivel según sistema de clasificación profesional durante dicho período.

2.3.2 Objetivos y Plan de Actuación

1. **Garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en entre mujeres y hombres.**

1.1. Formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.

1.2. Revisar y subsanar los conceptos retributivos, especialmente los que son fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

2. **Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor.**

2.1. Realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.

2.2. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.

3. Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se establecen medidas y acciones que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.

4. Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

5. Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo

6. Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad conseguir integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa

3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

3.1 Determinación de las partes que lo conciertan

El presente plan de igualdad ha sido pactado en el marco de la Comisión de Igualdad el día 20 de abril de 2023 contando con la firma de las siguientes personas:

- Por la parte empresarial:
    - Marta Puente
    - Nadia Vega
    - Antonio Armendáriz
- Por la parte social y en representación de los trabajadores:
    - Silvia Espinosa (Sindicato CCOO)
    - Rosario Ramos (Sindicato UGT)
    - Miriam Outumuro González (representante de CCOO del centro de trabajo de Zamora)

El plan ha sido aprobado por la totalidad de los miembros de dicha comisión.

3.2 Ámbito Personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de las tres sociedades sobre las que se han realizado Informes de Diagnóstico por superar las 50 personas trabajadoras, que son Cartera Vivanta SLU, Clínicas Vivanta SLU y Vivanta Canarias, SLU.

La plantilla de dichas tres sociedades afectadas se encuentran repartidas por todo el territorio español.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma. Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia.

Las direcciones de los centros de trabajo a los que serán de aplicación el Presente Plan de Igualdad son las siguientes:

- **Cartera Vivanta, S.L**: C/ Conde de Vilches, 18, 28028 MADRID

- **Clínicas Vivanta, S.L.** tiene centros de trabajo en los siguientes domicilios:

ALBACETE III	Calle Marqués de Molins 14C.P:02001
Alcala De Guadaira	Calle Mairena 64C.P:41500
ALCALA DE HENARES I	Vía Complutense 57C.P:28805
ALCALA DE HENARES II	Avenida Reyes Católicos 6C.P:28802
ALCORCON I	Plaza Torres Bellas, 1C.P:28921
ALCORCON IV	Calle Porto Lagos (posterior) 11C.P:28924
ALDAIA I	Calle Coladores 2C.P:46960
ALDAIA II	Plaza Europa 6C.P:46960
ALGECIRAS I	Calle Capitán Ontañón 1C.P:11202
ALICANTE III	Calle San Mateo 21C.P:03012
ALMENDRALEJO	Calle Francisco Pizarro 2C.P:06200
ARANJUEZ	Calle Stuart 123C.P:28300
ARGANDA DEL REY	Avenida Avda. del Ejército 17C.P:28500
BADAJOZ	Calle Tomás Romero de Castilla 1, bajoC.P:06011
BADALONA I	Avenida D'Alfons XIII 27C.P:08913
BARAKALDO	Avenida Miranda 8C.P:48902
BARCELONA SANT MARTI	Rambla de Guipúzcoa 101C.P:08020
BARCELONA SANTS	Carrer Sants 382C.P:08028
BARCELONA VIA JULIA	Via Júlia 130C.P:08016
Benalmadena	Calle Blas Infante 10C.P:29631
BENIDORM	Avenida Ruzafa 14C.P:03501
BILBAO ABANDO	Calle Alameda Recalde 21C.P:48009
BURGOS	Plaza de Vega 36C.P:09002
BURJASSOT	Calle Jorge Juan 112C.P:46100
CACERES I	Calle Gil Cordero 6C.P:10001
Cadiz	Avenida Andalucía (frente a Hotel Barceló) 86C.P:11008
CASTELLON	Avenida Casalduch 38C.P:12005
CEUTA I	Calle Real 63C.P:51001
CEUTA II	Avenida Ejército Español s/n, Ed. Mare NostrumC.P:51001
CORDOBA II	Avenida del Aeropuerto 8 BisC.P:14004
CORUÑA I	Calle Barcelona 79, bajoC.P:15010
CUENCA	Calle Ramón y Cajal 49C.P:16004
DENIA	Calle Diana 40C.P:03700
DON BENITO III	Calle Ayala 3C.P:06400
DONOSTIA COLON	Paseo Colón 29C.P:20002
DOS HERMANAS II	Calle Santa María Magdalena 40C.P:41700
El Puerto De Santamaria II	Avenida del Ejército 17 localC.P:11500
ELCHE MORERA	Calle Porta de la Morera 1C.P:03203
Estepona	Avenida Juan Carlos I 3, Edif. AlboránC.P:29680
FIGUERES	Carrer Borrassa 6C.P:17600
Fuengirola	Avenida Juan Gómez Juanito 25, BajoC.P:29640

FUENLABRADA I	Calle Móstoles 50C.P:28943
FUENLABRADA II	Calle Lima 23C.P:28945
GETAFE I	Avenida de España 56C.P:28903
GIJON I	Calle Uría 8, BajoC.P:33202
Granada I	Plaza San Juán de Letrán bajo 2C.P:18012
GRANOLLERS	Calle Alfons IV 60 - localC.P:08401
GUADALAJARA	Avenida de Castilla 11-13C.P:19002
HOSPITALET II	Avenida Masnou 31C.P:08905
HUELVA	Calle Alameda Sundheim 30C.P:21003
IBIZA VICENTE SERRA	Calle Vicente Serra Orvay 22C.P:07800
JAEN III	Calle Navas de Tolosa 4C.P:23003
JEREZ DE LA FRONTERA I	Calle Larga 1C.P:11402
LA LINEA DE LA CONCEPCION I	Calle Feria 14C.P:11300
LEGANES I	Calle Santa Rosa 4C.P:28911
LEGANES II	Avenida Juan Carlos I 35C.P:28915
LEON	Avenida Del País Leonés (CC ESPACIO LEON) 12C.P:24010
LEPE	Avenida Blas Infante 6BC.P:21440
Linares I	Avenida San Sebastián 32C.P:23700
LOGROÑO II	Avenida De Portugal 5C.P:26001
LUCENA II	Calle El Peso 6C.P:14900
MADRID ACACIAS	Paseo De las Acacias 4C.P:28005
MADRID ALCALA 607	Calle Alcalá 607C.P:28022
MADRID BARAJAS	Avenida De Logroño 118C.P:28042
MADRID CARABANCHEL	Calle La Oca, 97C.P:28025
MADRID CEBREROS	Calle Cebreros 10C.P:28011
MADRID CHAMBERI	Calle Luchana 21C.P:28010
MADRID EMPERATRIZ	Plaza Emperatriz 15C.P:28044
MADRID GARCIA NOBLEJAS	Avenida De la Institución de la Libre Enseñanza 13C.P:28037
MADRID HORTALEZA	Avenida Barranquilla 17C.P:28033
MADRID MARQUES DE URQUIJO	Calle Marques de Urquijo 11C.P:28008
MADRID MORATALAZ	Calle Marroquina 42C.P:28030
MADRID SAN FRANCISCO DE SALES	Paseo San Francisco de Sales 10C.P:28003
MADRID VALLECAS II	Paseo Federico García Lorca 38C.P:28031
MADRID VIRIATO	Calle Viriato 30C.P:28010
MAHON	Calle S'Arravaleta 3, 2ºC.P:07702
MAJADAHONDA COLON	Plaza de Cristóbal Colon 1C.P:28220
MALAGA AURORA II	Avenida De la Aurora 63C.P:29006
MALAGA EL PALO	Avenida Juan Sebastián Elcano 166C.P:29017
MALAGA LA UNION	Calle La Unión 38C.P:29006
MANISES	Calle Ribarroja 20C.P:46940
MANRESA	Calle San Cristofol 48C.P:08243

Marbella	Avenida Ricardo Soriano 34C.P:29601
MELILLA I	Calle Marqués de Montemar 7C.P:52006
MERCADAL	Vía Ronda de S'Estancia 27C.P:07740
MISLATA	Avenida Gregorio Gea 40C.P:46920
MOLLET DEL VALLES	Avenida Jaume I 42-44C.P:08100
MOSTOLES I	Avenida Dos de Mayo 9C.P:28934
MOSTOLES II	Calle Baleares 3C.P:28931
MOTRIL I	Avenida Salobreña 3 bajoC.P:18600
MURCIA III	Avenida General Primo de Rivera 4C.P:30008
Oviedo	Calle Foncalada 7C.P:33002
PALENCIA	Calle Gil de Fuentes 1C.P:34001
PARLA I	Calle Iglesia, esquina calle Real 2C.P:28981
PARLA II	Calle Juan XXIII 18-LocalC.P:28982
PATERNA I	Carrer Major 65C.P:46980
PINTO	Camino De San Antón 2, Local 4C.P:28320
PLASENCIA II	Avenida De la Salle 17C.P:10600
PONTEVEDRA	Calle Peregrina 34, Local 2C.P:36003
PORTUGALETE	Avenida De Carlos VII 9, bajoC.P:48920
REUS I	Avenida De Prat de la Riba 41C.P:43201
SABADELL I	Ronda Zamenhof 1, 3C.P:08201
San Pedro De Alcantara	Calle Marqués del Duero 10C.P:29670
Sanlucar De Barrameda	Avenida Quinto Centenario 153C.P:11540
SANT FELIU DE LLOBREGAT	Avenida Marquesa de Castellbell 110C.P:08980
SANTA COLOMA	Rambla Sant Sebastià (c/ Irlanda) 47C.P:08921
Santander	Calle Isabel II 21C.P:39002
SEGOVIA	Paseo Conde de Sepúlveda 15C.P:40002
SEVILLA AVDA LAS CIENCIAS	Avenida De las Ciencias s/n.C.P:41020
SEVILLA HYTASA	Avenida Hytasa 7, 9C.P:41006
SS. DE LOS REYES	Avenida De España 12C.P:28703
TERUEL	Avenida De Sagunto 29C.P:44002
TOLEDO II	Calle Colombia 9C.P:45004
TORREJON DE ARDOZ	Avenida Virgen de Loreto 25C.P:28850
TORREVIEJA	Calle Caballero de Rodas 60C.P:03181
VALENCIA CALLOSA	Calle Callosa deEnsarria 9C.P:46007
VALENCIA PERIS	Avenida Peris y Valero 87C.P:46006
VALENCIA PESET	Avenida Dr. Peset Aleixandre 142C.P:46025
VALLADOLID LOPEZ GOMEZ	Calle López Gómez 11C.P:47002
VALLADOLID SAN ANDRES	Calle Mantería 36C.P:47004
VIGO II	Rúa Travesía de Vigo, Centro Comercial Travesía C.P:36207
VIGO III	Avenida De las Camelias 87C.P:36211
VILADECANS	Avenida Josep Tarradellas 40C.P:08840

VILLAJOYOSA	Carrer Colón 60C.P:03570
ZAMORA	Avenida Portugal 22C.P:49016
ZARAGOZA I	Paseo Pamplona 23C.P:50004
ZARAGOZA III	Calle María Zambrano 26C.P:50018
JEREZ QUINTANA	Calle Manuel de la Quintana 2-BAJOC.P:11402
MADRID CHAMBERI ORTODONCIA	Calle Lucio del Valle 19C.P:28003
MADRID PIO XII	Avenida Pio XII 61C.P:28016
PAMPLONA ORTODONCIA	Avenida de Zaragoza 7C.P:31003
TORREJON ORTODONCIA	Calle Teruel 2C.P:28850

- **Vivanta Canarias, SLU**:

COSTA ADEJE	Avenida Ernesto Sarti 10C.P:38660
EL MEDANO	Calle Príncipes de España Edif. El Tama, local 3C.P:38612
EL SOBRADILLO	Avenida de Los Majuelos 5 local 7.15C.P:38108
LA LAGUNA	Calle Leonardo Torriani 26 A Bajo Edif. ÉbanoC.P:38205
LOS REALEJOS	Avenida Canarias 14 BC.P:38410
PUERTO DE LA CRUZ	Calle Lía Tavío 17, Edif. Lía Tavío local 21. La VeraC.P:38400
SAN CRISTOBAL	Avenida Lucas Vega Edif. Pajera, Local 6C.P:38208
TENERIFE RESIDENCIAL	Calle Carlos JR Hamilton 12C.P:38001
TENERIFE TRES DE MAYO	Avenida Tres de Mayo 28C.P:38005

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

3.3. Características del Plan de Igualdad

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

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no estando dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

4 ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Grupo Vivanta parte de un diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado en la organización cuyo contenido y resultado ha sido presentado por la representación de la Empresa y admitido de conformidad por la representación de las personas trabajadoras.

El presente documento contempla el programa de actuación, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En este apartado se definen una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación. Dentro de cada uno de los objetivos se incluyen aquí acciones para cada cubrir cada uno de estos.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

5 PROGRAMA DE ACTUACIÓN Y CRONOGRAMA.

Para alcanzar la consecución de los objetivos generales se han establecido los siguientes ejes, objetivos y acciones, para las materias que figuran a continuación:

5.1 Eje 1 Comunicación y Cultura

5.1.1. OBJETIVO: Reforzar, interna y externamente, el compromiso de Vivanta en el ámbito de Igualdad y conciliación			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Realizar una comunicación interna específica para la difusión a todo el personal del Plan de Igualdad a través de la creación en Campus Vivanta de una pestaña que lo publicite, así como de su desarrollo e implantación.	Creación pestaña en Campus Vivanta y la difusión del Plan de Igualdad	Formación y RRHH	Dentro del primer mes desde la aprobación del Plan de Igualdad
Realizar un seguimiento de las publicaciones y canales de comunicación de la empresa para asegurar que no se utiliza lenguaje e imágenes con algún sesgo o estereotipo de género.	Revisión publicación y canales de comunicación donde aparecen personas	Marketing	Permanentemente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Revisar el lenguaje de los documentos y comunicaciones poniendo foco en el uso del lenguaje inclusivo, evitándose cualquier situación discriminatoria u ofensiva por razón de sexo. Así como revisar las imágenes a fin de eliminar los sexismos	Revisión lenguaje documentos y comunicaciones dirigidas a las personas	RRHH	Permanentemente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Realizar una comunicación oficial en donde se declare la Igualdad de Oportunidades entre hombre y mujeres, como principio de la empresa.	Comunicación oficial	RRHH	Dentro del primer mes

Nombrar a una persona agente de igualdad de la empresa, formada convenientemente, para que se haga responsable del tema de igualdad en general, así como para liderar la implementación del plan de igualdad	Nombramiento de la persona	RRHH	Dentro de los 3 primeros meses
Celebración en la empresa de los días 8 de marzo y 25 de noviembre, con campañas que visualicen y sensibilicen a la plantilla y a las personas usuarias de los servicios.	Comunicaciones y Campañas	Marketing y RRHH	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
5.1.2. OBJETIVO: Responsabilizar a los/as profesionales en los logros de Vivanta en materia de Diversidad, Igualdad y Conciliación			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Incorporar en la "Guía de elementos básicos" un apartado en donde se establezca cómo hacer un uso del lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen libre de estereotipos de género y que fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Guía de elementos básicos	Marketing	Antes del primer año de vigencia del Plan de Igualdad
5.1.3. OBJETIVO: Ampliar la base de datos relacionados con los profesionales de Vivanta ajustándolos a lo establecido en el RDL 901/2020			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Ampliar la recogida de información en relación con el personal de la empresa	Base de datos del personal de la empresa	RRHH	Permanentemente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Añadir la variante sexo a toda la información referente a la plantilla, también a toda la información relacionada con salud laboral.	Actualización de la base de datos del personal de la empresa	RRHH	Durante los primeros 6 meses de vigencia del Plan de Igualdad
Hacer los cambios necesarios en el sistema de gestión de RRHH para hacer ágil la recogida de datos de diagnóstico, los cuales	Base de datos del personal de la empresa	RRHH	Antes del primer año de vigencia del Plan de Igualdad

se tendrán que ir actualizando a lo largo del seguimiento y sobre todo de las evaluaciones del plan de igualdad.			

5.2 Eje 2 Acceso, cobertura de vacantes y selección

5.2.1. Objetivos generales			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Incorporar en todas las ofertas de empleo el compromiso de Vivanta con la igualdad de oportunidades en todos sus canales de reclutamiento.	Ofertas de empleo	Selección RRHH	Permanentemente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Formar con un nivel medio en materia de Igualdad y sesgos inconscientes a las personas componentes del área de Selección.	Formación	Formación RRHH	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad
5.2.2. OBJETIVO: Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección.			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Elaboración de un protocolo de selección público que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal. Descripción de los criterios: ▪ Evitar lenguaje sexista y discriminatorio en las ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas. ▪ Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. ▪ Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos. ▪ Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a	Protocolo de selección	RRHH y Selección RRHH	Antes del primer año de vigencia del Plan de Igualdad

valorar…) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario si se conoce, salario si se conoce).			

5.3 Eje 3 Condiciones de trabajo

5.3.1. OBJETIVO: Mejorar las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de Vivanta			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Creación de un protocolo de desconexión digital y racionalización horaria, que garantice a las personas trabajadoras; tener derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono…) una vez finalizada su jornada de trabajo; que la Empresa no pueda sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión; y que el ejercicio del derecho a la desconexión no podrá repercutir negativamente en el desarrollo profesional de éstas. Todo ello reforzando el compromiso de la compañía con la conciliación.	Protocolo de desconexión	RRHH	Durante los primeros 6 meses de vigencia del Plan de Igualdad
Concienciar a los mandos a través de reuniones con Recursos Humanos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones.	Reuniones con RRHH	RRHH	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Establecimiento de una encuesta para preguntar a las personas que dejan la empresa voluntariamente la causa del abandono.	Base de datos según encuesta	RRHH	Durante el primer mes de vigencia del Plan de Igualdad

5.4 Eje 4 Formación, promoción y desarrollo

5.4.1. OBJETIVO: Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Establecer una política de formación oficial y de libre acceso, donde se establezca: el procedimiento de formación, la forma de detectar y recoger las necesidades formativas, los tipos de formación que se contemplan en Vivanta, la política de la empresa en materia de horarios de formación y cómo se deberán comunicar y convocar estas. Se destaca la importancia y necesidad de que la parte social intervenga activamente en la detección de necesidades y la conformación del plan de formación a través de cuantas propuestas estimen convenientes sin que las mismas tengan carácter vinculante para la empresa.	Plan de formación	Formación RRHH	Durante los 3 primeros meses de vigencia del Plan de Igualdad
Formar en Igualdad entre mujeres y hombres, especialmente a la dirección y mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Se determinará por la Empresa la formación idónea en esta materia y se colgará en Campus Vivanta a fin de que las personas destinatarias puedan formarse y superar satisfactoriamente la formación proporcionada; en todo caso, la Empresa oirá las propuestas de formación en igualdad que pueda proponer la parte social.	Formación compartida en CV y número personas que ha realizado la formación	RRHH Formación	Progresivamente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Sensibilización de la plantilla a través de la inclusión de formación en igualdad de género en el plan de formación de la empresa. Asimismo, se determinará por la	Formación compartida en CV y número de personas que ha	RRHH Formación	Permanentemente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Empresa la formación idónea en esta materia y se colgará en Campus Vivanta a fin de que las personas interesadas puedan formarse.	realizado la formación		
Creación de un registro de talento, donde las personas trabajadoras que lo deseen introduzcan su nueva formación.	Registro de talento y número de personas que introducen la nueva formación	RRHH Laboral	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad
5.4.2. OBJETIVO: Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Habilitación de una cuenta de correo electrónico a la que, toda persona trabajadora de la compañía a través de un formulario estándar pueda comunicar a Recursos Humanos su voluntad de promocionar de puesto a fin de que sea tenido en cuenta en los procesos de selección que se abran.	Habilitación cuenta correo electrónico, creación de formulario y número de personas que solicitan promocionar de puesto	RRHH	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad
Establecimiento de un modelo de publicitación de todas las plazas vacantes, el cual asegure que toda la plantilla tenga acceso a la información y a la opción de candidatura.	Modelo de Publicitación de las vacantes	RRHH Selección	Durante los seis primeros meses de vigencia del Plan de Igualdad
Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario.	Creación de un modelo estándar de preguntas para las entrevistas	RRHH Selección	Durante el primer mes de vigencia del Plan de igualdad
Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar…) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario si es conocido, salario si es conocido…).	Ofertas de trabajo publicadas	RRHH Selección	Permanentemente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

5.5 Eje 5 Retribución y Auditoría Salarial

5.5.1. OBJETIVO: Garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en entre mujeres y hombres.			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un documento donde se plasme el contenido de cada concepto retributivo y el criterio para ser aplicado, el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.	Creación del documento	RRHH	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad
Revisar la aplicación de los conceptos retributivos y subsanar las inequidades detectadas, especialmente en los conceptos retributivos que son fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.	Comparativa anual de conceptos retributivos fuera de convenio	RRHH	A partir del primer año y durante los siguientes 12 meses de vigencia del Plan de Igualdad
5.5.2. OBJETIVO: Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor.			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.	Registro retributivo anual y valoración de los puestos de trabajo de igual valor	RRHH	Cada dos años
Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente, quedando a disposición de la representación legal de las personas	Registro retributivo anual	RRHH	Durante vigencia del Plan de Igualdad

trabajadoras y a la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.			

5.6 Eje 6 Derechos de la vida personal, familiar y profesional

5.6.1. OBJETIVO: Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Permisos retribuidos por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento: Gestión de documentación ante organismos públicos y privados (notarías). Se deberá justificar y avisar debidamente.	Número de permisos solicitados anualmente	RRHH	Desde la firma y durante la vigencia del Plan de Igualdad
Pactar junto al colectivo de Servicios centrales la flexibilidad de entrada y salida dentro de unos límites establecidos previamente y en todos aquellos departamentos donde sea posible, con entrada de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo.	Documento de comunicación de flexibilidad horaria a la plantilla y número de personas que se acogen a la flexibilidad horaria.	RRHH	Durante los 3 primeros meses de la vigencia del plan
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Número de personas promocionadas anualmente con permiso y/o reducción de jornada por conciliación de la	RRHH	Permanentemente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

	vida laboral y familiar		
Para el personal de clínica se establece una bolsa de 16 horas anuales de flexibilidad horaria. La petición se hará con una antelación de 5 días laborables, siendo, en todo caso, horas recuperables.	Número de personas que anualmente solicitan flexibilidad horaria	RRHH	Permanentemente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Habilitación de una cuenta de correo electrónico a la que, toda persona trabajadora de la compañía a través de un formulario estándar pueda comunicar a Recursos Humanos su voluntad de cambiar de centro de trabajo o localidad a fin de que sea tenido en cuenta en los procesos de selección que se abran.	Creación del Formulario. Número de solicitudes anuales recibidas y aceptadas.	RRHH	Durante los 6 primeros meses de vigencia del Plan de Igualdad

5.7 Eje 7 Prevención del acoso y PRL

5.7.1. OBJETIVO: Reforzar los protocolos y medidas de prevención, detección y actuación de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y acoso laboral en base a los últimos cambios normativos.			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Difundir el protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo de la empresa, negociado con la RLPT, al total de la plantilla través de actuaciones informativas sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.	Difusión del protocolo	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad.
Impartir formación específica en la materia a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de Acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo para	Número de personas formadas	RRHH Formación	Desde la firma del protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual

desempeñar con éxito sus funciones.			
5.7.2. OBJETIVO: Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género y violencia sexual, contribuyendo a un ambiente de apoyo y comprensión en la empresa, para así, contribuir en mayor medida a su protección.			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y violencia sexual.	Creación de una pestaña en CV con los derechos reconocidos a las mujeres víctimas	Formación RRHH y jurídico	Durante los seis primeros meses de vigencia del Plan de igualdad
Realizar campañas informativas para prevenir la violencia de Genero y la violencia sexual, con especial hincapié en la fecha 25 de noviembre.	Campañas informativas realizadas	Marketing y RRHH	Los 25 de noviembre durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Establecer un protocolo para agilizar y facilitar la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género y violencia sexual, especialmente el de cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite.	Guía de actuación orientado a las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual	RRHH	Durante los seis primeros meses de vigencia del Plan de Igualdad.
La agente de igualdad de la empresa asesorará sobre los derechos laborales que las amparan.	Número de personas que anualmente comunican violencia de género y número de personas asesoradas	RRHH	Desde el nombramiento de la agente de igualdad de la empresa
Se establece un permiso especial de 5 días laborable adicional al establecido para mudanzas en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el Estatuto de los Trabajadores para aquellas trabajadoras que por causa de violencia de género o violencia	Número de personas que anualmente han solicitado el permiso	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad

sexual tengan que cambiar su domicilio.			
Se establece una ayuda económica de hasta 500 euros para las trabajadoras que, por ejercer su derecho a la movilidad geográfica por causa de violencia de género o violencia sexual. La cantidad deberá obedecer a gastos de mudanza o de primer mes de alquiler, requiriéndose para el percibo de dicha ayuda la factura de la mudanza o el contrato de alquiler.	Número de personas que anualmente han solicitado la ayuda económica	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
5.7.3. OBJETIVO: Establecer medidas enfocadas a la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, especialmente los asociados al embarazo o la lactancia.			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Revisión de los procedimientos de prevención para incluir la variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral.	Informe sobre los procedimientos y su revisión.	Dept. PRL	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad
Elaboración y publicitación de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia, el cual recoja los derechos y obligaciones de las partes, así como el mapa de puestos exentos de riesgo.	Informe anual de mujeres embarazadas, indicar a cuántas se les ha adaptado el puesto de trabajo y cuantas han cogido la baja por riesgo de la mutua. Indicarlo por categoría profesional.	Dept. PRL	Dentro de los seis primeros meses de vigencia del Plan de Igualdad

5.8 Eje 8 Infrarrepresentación femenina

5.8.1. OBJETIVO: Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo de las trabajadoras en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que se encuentre infrarrepresentadas.			
Medidas específicas	**Indicador**	**Departamento/Área Responsable**	**Calendario**
Se establece que una medida de acción positiva, según la cual, en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres están infrarrepresentadas se dará preferencia en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de mujeres para la cobertura de vacantes. Facilitar indicadores de género a las personas responsables de la selección para garantizar que se tiene en cuenta este criterio como elemento en la toma de decisiones de contratación con el objetivo de preservar el equilibrio de género.	Número anual de mujeres contratadas en cada una de las áreas con infrarrepresentación femenina	RRHH Selección	Desde el inicio y durante vigencia del Plan de Igualdad

6 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos. Para todo ello será necesario actualizar los datos cuantitativos del diagnóstico.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y en el artículo 64 del ET, en el sentido de informar del Plan de Igualdad y de la consecución de sus objetivos a la representación legal de las personas trabajadoras; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, e igualmente de la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo que es necesario incluir datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa, de haberse establecido un Plan de Igualdad, y sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación. La Comisión de Negociación del I Plan de Igualdad de Grupo Vivanta ha consensuado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Dicha comisión se constituye en este acto.

6.1 Composición

Las partes firmantes acuerdan en este acto constituir la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de Grupo Vivanta que será paritaria y estará compuesta por un máximo de 4 miembros. Es decir, estará compuesta por Representantes de la Empresa y Representantes de la parte social firmantes del mismo, en número de 2 representantes de la Empresa y 1 por cada sindicato firmante.

No obstante, cada una de las partes signatarias tendrán derecho a acudir a las reuniones con asesores, con voz pero sin voto. Se designa como miembros de la Comisión de Seguimiento a las personas que seguidamente se indican:

En representación de la Empresa:

- NADIA VEGA
- SONIA RAYAS

En representación de la parte social:

- MIRIAM OUTUMURO GONZÁLEZ (CCOO)
- ROSARIO GARCÍA RAMOS (UGT)

Al ser la Comisión de carácter paritario, el 50% de los votos corresponde a la parte Social y el otro 50% a la Empresa. Las partes de la Comisión de Seguimiento podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de personal de asesoramiento externo, en número que no exceda de uno por cada sindicato firmante y dos por la parte empresarial.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas en los siguientes casos:

- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de sustituir a esa persona ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda.

6.2 Atribuciones y Funciones.

6.2.1. Funciones Generales

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

a) Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
b) Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
c) Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
d) Interpretar el contenido del Plan.
e) Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
f) Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

6.2.2. Funciones Específicas

1. Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.

   Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

2. Conocer anualmente de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
3. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
4. Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas de Grupo Vivanta ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas etc.
5. Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.

6. Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados, procesos e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan, atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa; los posibles cambios en la cultura de la empresa (cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.); y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

6.2.3. Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada doce meses con carácter ordinario, fijando las partes la primera de ellas **el 20 de abril de 2024**. No obstante, se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sean solicitadas por cualquiera de las partes firmantes, previa comunicación escrita al

efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. La celebración de las reuniones de carácter extraordinario en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la Representación social.

Por último, remarcar que quienes componen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

6.2.4. Procedimiento de revisión del Plan de Igualdad

En virtud del art. 9.2 RD 901/2020, relativo a los supuestos en los que los Planes de Igualdad han de ser revisados, las partes acuerdan que de forma periódica, a través de las reuniones anuales ordinarias establecidas en el apartado anterior (o, en caso de ser necesario, en las extraordinarias que se convoquen a tal efecto), se incluirá como punto del orden del día el análisis de la situación de la compañía a fin de determinar si el Plan ha de ser revisado por concurrir alguno de los supuestos establecidos en dicho art. 9.2.

6.2.5. Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

Será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

6.2.6. Duración y vigencia

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

6.2.7. Confidencialidad y deber de sigilo

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes a excepción de las recogidas en acta que será información pública.

6.2.8. Solución extrajudicial de conflictos

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC); Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que, en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

En Madrid, a 20 de abril de 2023

NADIA VEGA (REPRESENTANTE EMPRESA)	

MARTA PUENTE (REPRESENTANTE EMPRESA)	
ANTONIO ARMENDÁRIZ (REPRESENTANTE EMPRESA)	
SILVIA ESPINOSA LÓPEZ (SINDICATO CCOO)	
ROSARIO GARCÍA RAMOS (SINDICATO UGT)	Charo UGT
MIRIAM OUTUMURO GONZÁLEZ (CCOO)	