



# **3er Plan de Igualdad**

## **GRUPO COLISEE**

### **2022-2026**



## ÍNDICE

Compromiso de la empresa con la Igualdad .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1. Presentación .....	3
2. Partes suscriptoras del plan de igualdad .....	7
3. Ámbito personal, territorial y temporal .....	8
4. Informe diagnóstico.....	8
___ 4.1 Distribución de plantilla por Sexos .....	9
___ 4.2 Distribución de plantilla por puestos.....	9
___ 4.3 Distribución de plantilla por edad .....	10
___ 4.4 Distribución de plantilla por antigüedad .....	11
___ 4.5 Distribución de plantilla por tipo de contratación.....	11
___ 4.6 Incorporaciones de personal .....	12
___ 4.7 Ceses de personal.....	12
___ 4.9 Reducciones de jornada por cuidado de hijos e hijas o familiares .....	13
___ 4.10 Formación y Promoción: .....	13
___ 4.11 Selección de personal .....	14
___ 4.12 Evolución en datos retributivos: Resultados de la auditoría retributiva.....	14
___ 4.13 Salud Laboral.....	16
___ 4.14 Comunicación y lenguaje no sexista.....	17
___ 4.15 Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.....	18
___ 4.16 Violencia de Género.....	18
5. Objetivos del Plan de igualdad .....	18
6. Medidas de igualdad .....	19
7. Aplicación y seguimiento .....	42
8. Evaluación y revisión.....	43
9. Calendario de actuaciones .....	44
10. Procedimiento de modificación .....	44

## COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

Grupo Colisee declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.


En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación y corresponsabilidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, que resulta en ocasiones difícil de detectar dado que se trata de situaciones en las que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará a la plantilla de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que sirva para romper con los roles y estereotipos de género.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento y la implantación de medidas de igualdad mediante la puesta en marcha del III Plan de igualdad, en el que se arbitran los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, tanto en el proceso de negociación del plan, como en todo el proceso de desarrollo, evaluación y seguimiento de las medidas acordadas en el Plan de igualdad.

Valencia a 1 de Septiembre de 2022



D. Gerard Sanfeliu Delgado

## 1. Presentación

---

El Grupo Colisee está constituido por las 3 Sociedades de las que se ha realizado un diagnóstico individual. Ello ha posibilitado conocer la realidad de la plantilla, detectar las posibles necesidades y definir los objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituye el presente Plan de Igualdad.

Hay que recordar que La Saleta se constituye como sociedad en 1997 bajo el nombre de Geroresidencias dando respuesta a la necesidad de la sociedad valenciana de crear plazas residenciales para personas mayores dependientes.

En 2019 La Saleta pasa a formar parte del Grupo Coliséé, compañía centrada en cuidar, acompañar y atender a las personas mayores y sus familias. Coliséé promueve un modelo de atención personalizado y una gestión profesional que tenga en cuenta las necesidades físicas y emocionales de las personas mayores para garantizar que puedan seguir disfrutando en familia e integrados en su comunidad.

La compañía forma parte de un grupo internacional con más de 40 años de experiencia en el servicio y cuidado de personas mayores y personas con diferentes grados de dependencia. La firma cuenta con una red de centros residenciales en Francia, Bélgica, España, Italia y China y ofrece, además, servicios a domicilio en Francia. A escala mundial el Grupo cuenta con más de 241 centros residenciales, emplea a más de 16.000 profesionales y cuida de más de 24.000 personas.

Durante el 2020, Grupo Coliséé en España cuida a 5.716 personas, en los 55 centros repartidos por toda la geografía española. Dentro del grupo, La Saleta Care cuenta actualmente con 43 Centros repartidos por todo el territorio español, que atienden a 4.518 personas, además de los dos lotes de Centros Especializados de Atención a Mayores.

Durante estos años de trayectoria, la compañía ha ido creciendo de forma continua, centrando su política en la innovación del Modelo de Cuidados Sociosanitarios centrado en la persona. Resultado de este proceso, La Saleta como parte de Grupo Coliséé, se ha convertido en un referente a nivel nacional en atención a las personas dependientes, creciendo de forma muy considerable durante estos últimos años.

Nuestro objetivo es proporcionar a las personas en situación de dependencia y a sus familiares, bienestar social y calidad de vida a través de la prestación de unos servicios profesionales.



Nuestro modelo de gestión se desarrolla dentro del Modelo de Cuidados Sociosanitarios centrado en la persona, apostando por un esquema cuyos principios son la defensa de los derechos y las libertades de las personas atendidas, el respeto a su individualidad y la promoción de su autonomía.

El modelo de gestión nos ha convertido en referentes de calidad e innovación. Somos innovadores en la aplicación de técnicas dirigidas a la humanización de los cuidados a través de la promoción de la autonomía personal, la prevención de la enfermedad y la dependencia y el empoderamiento de nuestros usuarios y de sus familias en la toma de decisiones relacionadas con sus cuidados.

En cuanto a **STS** La primera gran obra creada por STS Grup fue, en febrero de 1995, con el Centro Social y Sanitario "Ciutat de Reus", que abrió sus puertas, con el objetivo aún vigente, de atender a personas mayores con enfermedades crónicas, dependencias funcionales, enfermedades neurodegenerativas, síndrome de demencia y enfermedades terminales.

Durante el año 2006 se puso en marcha el Servicio de Atención Domiciliaria dirigido a personas, familias o colectivos que, por dificultades de desarrollo e integración en la sociedad, falta de autonomía personal, reducciones físicas, mentales o sensoriales, problemas familiares o marginación social, necesitan apoyo para desarrollarse en su propio entorno.

En noviembre de 2007 STS abrió el Centro Social y Sanitario y Residencia Asistida "Salou". El centro cuenta con 140 plazas de internamiento con concierto con ICASS y Catalunya y 25 bajo el régimen de Hospital de Día y Centro de Día.

En diciembre de 2012 se adjudicó por parte de la administración la gestión de la Residencia asistida y centro de día de atención especializada para personas con discapacidad física "Sant Salvador" en Tarragona que cuenta con 30 plazas de residencia, 27 de los cuales son para personas con discapacidades físicas que necesitan un apoyo generalizado y 3 de ellas para personas con discapacidades físicas que necesitan un amplio apoyo. También cuenta con 8 plazas de centro de día.

La residencia asistida "Misericordia" en Reus, empieza a funcionar en junio de 2013. Cuenta con una residencia asistida y un centro de día para atender a 163 usuarios (148 camas de residencia y 15 plazas de centro de día).

El año 2014 STS Asistencial se amplía con la Residencia STS Mirador Barà en las afueras de la localidad en un entorno verde y tranquilo que favorece el bienestar de los residentes. Tiene una capacidad de 88 plazas, de las cuales 80 son concertadas y 8 privadas y cuenta con 36 habitaciones individuales y 24 habitaciones dobles.

Residencia Asistida “STS Cambrils” empieza a funcionar en julio de 2016. Residencia situada cerca del mar, en un entorno tranquilo y soleado. El centro tiene una capacidad de 109 plazas, de las cuales 108 son subvencionadas y una es privada. Dispone de 23 habitaciones individuales y 43 habitaciones dobles.

En 2018 se amplía el número de centros con la incorporación de varios centros entre los que se encuentran:

- Residencia STS Valldoreix situada en plena naturaleza en las afueras de Barcelona. Cuenta con 138 plazas residenciales, tanto en su vertiente pública como privada. También dispone de plazas de centro de día para ayudar a las personas a mantener la autonomía y su integración social.

- Residència “Las Cármenes” en Ciudad Real, pasando a prestar servicios fuera de Cataluña donde concentra los servicios. El centro cuenta con 201 plazas de residencia.

En 2019 STS Gestió de Serveis Sociosanitaris pasa a formar parte del grupo francés Colisée tras su adquisición, ampliando la oferta de camas de la compañía francesa en España en el marco de la nueva estrategia de crecimiento de Colisée. En 2019 se incorporan tres nuevos centros a STS expandiéndose de esta forma por otros territorios donde hasta ahora no tenía presencia.

- Residencia STS San Pablo situada en un entorno privilegiado rodeado de naturaleza en Murcia, siendo el primer centro con el que cuenta STS en esta comunidad autónoma.

En abril se incorpora la Residencia STS Can Monic, centro situado en un área tranquila, en un edificio de dos plantas y zona ajardinada, distribuyéndose en la planta baja los servicios comunes y en la primera y segunda planta se encuentran las habitaciones. Cuenta con plazas tanto de residencia como de centro de día. Cuenta con 68 plazas distribuidas en habitaciones individuales y dobles, de las que 29 son plazas concertadas y 39 son privadas. El Centro de Día cuenta con 15 plazas privadas que se completan con un amplio horario de atención que facilita la conciliación familiar.

- En julio de este año se adquiere el centro Sa Residencia situada en Ibiza, que cuenta con un magnífico equipamiento e instalaciones en un entorno tranquilo. Cuenta con 114 plazas de residencia y centro de día atendidas por un equipo socio sanitario multidisciplinar altamente cualificado capaz de ofrecer servicios de alta calidad.



Durante el 2020 se produce la integración operativa de STS en el grupo, pasando a depender de los servicios centrales de La Saleta Care, tras ser comprada por Coliséé en febrero de 2019.

La sociedad **Rio Salud** se incorpora al Grupo Coliséé en marzo de 2021. Se constituyó en Madrid en el año 1990 con la finalidad de promover, gestionar y explotar el Centro del mismo nombre dedicado a Residencia de Tercera Edad, con capital privado procedente de diversos accionistas, algunos de los cuales contaban con amplia experiencia en esta actividad. A partir de 1.991, inicia su andadura en solitario, y por tanto empieza una reconversión, hacia la medicalización debido a dos problemas fundamentales:

- Deterioro de las personas ya ingresadas.
- Importante grado de discapacidad de los nuevos ingresos.

Lejos de acobardarse por estas circunstancias, la directiva solicita los informes técnicos necesarios al departamento médico, para poner en marcha la reconversión que en aquellos momentos demandaba el centro.

Desde entonces y hasta ahora, se ha conseguido la cualificación del personal técnico y auxiliar y se han potenciado las instalaciones sanitarias, enfocándolas hacia un sentido tanto terapéutico como de entretenimiento y ocio.

Con este fin, se potencian las instalaciones de rehabilitación y se inicia la actividad de terapia ocupacional, consiguiendo un verdadero equipo multidisciplinar capaz de abordar los diferentes problemas geriátricos que se plantean en la práctica diaria.

## 2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

---

La negociación del Plan de Igualdad ha sido llevada a cabo por la Comisión Negociadora constituida por:

En representación de la empresa por:

- Amparo Rosaleny Cru
- Eduardo Aznar Ibañez
- Carlos Sancho Tormos
- Samuel Rodríguez Sánchez
- Angeles Pedrosa Peinado
- Laura Peño Serrano

En representación de la plantilla por:

- UGT:
  - Rosario García Ramos
  - Francisco Cañigüeral Martínez
- CCOO:
  - Silvia Espinosa López
  - Asunción Palacios Gil
  - Josep Mari Martinez Alberich



### 3. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de las Sociedades que el Grupo tenga o pueda tener en un futuro en España, al margen de su modalidad contractual, incluida la puesta a disposición.

Se comenzará a negociar el siguiente plan de igualdad 6 meses antes del vencimiento del actual Plan.

El III Plan de Igualdad de Grupo Colisee tendrá una vigencia de 4 años desde Noviembre de 2022 hasta Noviembre de 2026 .

### 4. Informe diagnóstico

De acuerdo con lo dispuesto por el art. 46.2 LOI:

“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.”

Atendiendo a la exigencia legal y con el objetivo de conocer la situación real de cada Sociedad del Grupo en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis exhaustivo y con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos del Grupo Colisee.

De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad entre los hombres y las mujeres que prestan en el Grupo sus servicios y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema.

Del análisis de dichos datos, junto a los datos cualitativos han surgido las siguientes conclusiones (Anexo I-Diagnóstico):

#### 4.1 Distribución de plantilla por Sexos

Los datos muestran que la composición de la plantilla en cada una de las Sociedades está feminizada, teniendo en cuenta los parámetros considerados paritarios (60-40). El Sector Sociosanitario y de servicios sociales es un sector feminizado, cuya razón fundamental se debe a que los puestos de trabajo de mayor volumen de personas (auxiliares de enfermería, limpieza, etc....) se corresponden a ocupaciones socialmente feminizadas, lo que implica su encaje en el estereotipo de género.

#### 4.2 Distribución de plantilla por puestos

De los datos en materia de distribución de plantillas por sexos cabe inferir que la paridad no se cumple en una empresa feminizada. En todo caso, dado que estamos en un ámbito feminizado, podría considerarse la adopción de medidas para conseguir la igualdad real.

En relación con los mandos intermedios, los datos acreditan la mayor representación de las mujeres en los puestos de Director/a y Mandos Intermedios I.

Existe infrarrepresentación femenina en los siguientes puestos: Auxiliar de Mantenimiento, Mantenimiento y Conductor/a, siendo más de un 80% de representación masculina.

De lo analizado anteriormente se desprende que, existe brecha horizontal con puestos masculinizados y feminizados, lo que nos deberá llevar a la adopción de medidas de

corrección. Por otro lado, en relación con los cargos de alta dirección, también adoptarse medidas para evitar la brecha vertical.

#### 4.3 Distribución de plantilla por edad

---

La franja de edad con mayor presencia en el caso de las mujeres en la Saleta Care, está comprendido entre 45 a 55 años (27%). En el caso de los hombres, la mayor presencia se sitúa en la franja de 25 a 35 años (27%) y de 40 a 50 años (27%). En la franja de edad de menores de 25 a 40 años, proporcionalmente los hombres tienen mayor presencia que las mujeres, siendo éstas la franja de 45 años en adelante cuando está más representada.

En el caso de STS, el colectivo de las mujeres se encuentra con mayor presencia en la franja de 45 a 50 años (15%). En los hombres, la edad con mayor presencia se encuentra en la plantilla menor de 30 años (17%), seguida de 35 a 40 años (15%) y de 45 a 50 años (15%).

En Rio salud, los datos demuestran que la plantilla femenina está mayoritariamente en el intervalo de edad de 50 a 55 años (23%), al igual que ocurre en el caso de los hombres (28%).

Todas tienen en común que a partir de los 55, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres la representación va disminuyendo.

Si analizamos estos datos de forma conjunta podemos concluir que la plantilla, en términos generales, es una plantilla en edad laboral madura.

Si vamos al detalle de puestos de trabajo, y analizamos aquellos en los que el desempeño del puesto requiere de mayor esfuerzo, como puede ser el colectivo de Auxiliares de Enfermería o limpieza, los datos que arroja el diagnóstico son:

En La Saleta Care, el mayor colectivo de mujeres Auxiliares de Enfermería se encuentra en la franja de los 40 a los 55, estando la mayor cantidad de hombres en la franja de los menores de 25 a 35 años. Sin embargo, en limpieza, la franja se sitúa entre los 45 a más de 60 años en las mujeres y en los hombres de los 25 a los 30.

En STS, sin embargo, el colectivo de mujeres Auxiliares de Enfermería se encuentra concentrado en la franja de edad de menores de 25 hasta 40 años, al igual que el colectivo de mujeres. En limpieza, sin embargo, el colectivo de mujeres se concentra en mayor número en la franja de edad de 45 años en adelante. En este puesto hay poca representación masculina, por el contrario, se concentran el mayor número de personas en edades de menores de 25 a 40 años.

En Rio salud, tanto en el puesto de Auxiliares de Enfermería como en Limpieza, en hombres y mujeres, se concentran mayor número de personas en la franja de 35 a 55 años.

#### 4.4 Distribución de plantilla por antigüedad

En la distribución de la plantilla por antigüedades, podemos concluir que; en La Saleta Care, el 53% de las mujeres tienen más de 3 años de antigüedad en la empresa, frente a los hombres que representan el 41%. En STS, el 58% de mujeres tienen más de 3 años de antigüedad, frente a los hombres que son el 50% en este intervalo de antigüedad. En Rio Salud, el 90% de las mujeres superan los 3 años de antigüedad, frente a los hombres con una representación del 79%.

En La Saleta Care, el porcentaje de mujeres con más de 10 años de antigüedad representa un 28%, respecto del 18% de representación masculina.

En STS, al igual que el La Saleta, el porcentaje de mujeres con más de 10 años de antigüedad representa un 26% del total de estas, frente a los hombres que representan un 17%.

En Rio Salud, se repite la tendencia, representando el 50% de mujeres con más de 10 años de antigüedad, frente a los hombres que representan un 8%.

En las tres sociedades el mayor porcentaje de hombres se encuentra en el intervalo de antigüedad de menos de 3 años.

En general, las mujeres tienen mayor antigüedad en la empresa, siendo más estables en los puestos que el género masculino.

#### 4.5 Distribución de plantilla por tipo de contratación

La modalidad más frecuente de contratación es el contrato indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial y representa un 65% en las mujeres en el caso de la Saleta Care y un 55% en los hombres. En Sts representa un 79% en el caso de las mujeres y un 80% en los hombres, y en Rio salud, la contratación indefinida en las mujeres es de 98% frente al 96% que representa en los hombres.

En relación a la temporalidad el porcentaje sobre el total respecto a cada colectivo, es mayor en el caso de los hombres, en La Saleta Care (45%) y Rio Salud (4%). Sin embargo, en STS, las mujeres representan respecto al total de contrataciones de éstas, un porcentaje (22%) superior a los hombres.

En cuanto al porcentaje de contratos indefinidos, en La Saleta Care y Rio Salud, representa mayor el colectivo de las mujeres (65%) y (98%), frente a STS, donde el porcentaje de hombres con contrato indefinido representa un 80%, frente al 79% de mujeres.

Entrando en la parcialidad de la contratación, se observa que los contratos parciales, tanto temporales como indefinidos, en proporción, es más elevado en los hombres que en las mujeres, salvo en Rio Salud, donde el porcentaje de hombres a tiempo parcial (1%) es inferior al de mujeres (4%).

Por lo tanto, ni la temporalidad ni la parcialidad es vinculante al colectivo femenino.

#### 4.6 Incorporaciones de personal

---

Si analizamos las incorporaciones en el periodo por cada Sociedad, apreciamos que se continúa con la tendencia de más incorporaciones de mujeres que de hombres.

En los puestos en los que hay paridad de contratación, en La Saleta se dan en Médico, H (53%) y M (47%) Supervisión de enfermería, H (50%) y M (50%). Se continúa con la tendencia de incorporaciones masculinas en los puestos donde la mujer esta infrarrepresentada: mantenimiento, auxiliar de mantenimiento y conductor/a, al igual que en STS.

Claramente se identifica la franja de edad en menores de 25 a 30, con mayores porcentajes de contratación, tanto en hombres como mujeres. Siendo superior en los hombres, en la Saleta Care H (41%) frente a la M (31%). En STS es la misma tendencia, H (42%) y M (38%).

La franja de edad de 40 a 55 años, es la que representa mayores contrataciones, siendo en La Saleta M (36%), frente a H (28%), en STS M (32%) frente a H (33%) y en Rio Salud en M (50%) y H (50%).

En la Saleta Care, en la franja de 30 a 40 años, se observa que los hombres en porcentaje son más contratados que las mujeres, H (22%) frente a las M (20%).

#### 4.7 Ceses de personal

---

Teniendo en cuenta que el porcentaje de mujeres siempre es superior al de hombres, analizamos los ceses con respecto al total de cada colectivo (hombres/mujeres). Así con ello se comprueba que, en La Saleta Care, las causas que superan el porcentaje de hombres en su mismo colectivo con respecto a las mujeres son bajas fin contrato, no superación de periodo de prueba y despido, dato coherente con la distribución de plantilla hombres/mujeres en la organización/sector, como anteriormente hemos mencionado.

Siguiendo el mismo criterio, el STS, la causa de no superado periodo de prueba y despido representan un porcentaje superior en los hombres que en las mujeres.

En Riosalud, la tendencia cambia, siendo la causa de despido superior en las mujeres.

En general, las mujeres presentan más bajas voluntarias que los hombres. Si bien teniendo en cuenta el volumen de centros, el número de bajas voluntarias por centro/año se sitúa en torno a 12 bajas voluntarias (10 mujeres/2 hombres). Representando en La Saleta, las bajas voluntarias de un 16% del total de la plantilla, en STS un 19.8% y en Riosalud un 2%.

En cuanto a ceses según contratación se observa en general, que hay más mujeres que cesan con contrato a tiempo parcial indefinido que hombres.

#### 4.8 Suspensiones de contrato

Es evidente en las tres Sociedades las excedencias de cuidado de familiares y de cuidado de menor, son solicitadas en su gran mayoría por mujeres. El puesto que principalmente solicita este tipo de excedencias se concentra en el de Auxiliares de Enfermería, debiéndose fundamentalmente a que los turnos de trabajo de este puesto, dificulta la conciliación de vida familiar y laboral. Esta tendencia también se da en las excedencias voluntarias.

#### 4.9 Reducciones de jornada por cuidado de hijos e hijas o familiares

El derecho a la reducción de jornada por cuidado de familiar es ejercido por las mujeres de forma mayoritaria en las tres sociedades. Consideramos en aras del fomento de la Corresponsabilidad que deberían incorporarse medidas para incentivar el ejercicio de este derecho por ambos progenitores de manera paritaria.

#### 4.10 Formación y Promoción:

Colisee cuenta con un Plan de formación y realiza formación destinada a las personas trabajadoras para mejorar sus competencias en las actividades que desarrollan.

En Colisee se garantiza el acceso igualitario a programas formativos.

Las actividades formativas tienen lugar dentro de la jornada de trabajo, tanto en hombres como en mujeres. No existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persiguen las acciones formativas, cuando asisten más mujeres o más hombres.

Existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional y a éstas tienen acceso tanto hombres como mujeres.

Los criterios de participación en las acciones formativas no están definidos por género, sino por categoría profesional o puesto de trabajo.

Desde Colisee se fomenta la promoción interna de los y las trabajadoras en igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.

#### 4.11 Selección de personal

El sistema de ingreso en La Saleta Care se rige por criterios de imparcialidad y objetividad, sin que en ningún caso quepan conductas parciales o arbitrarias.

A fin de facilitar el acceso transparente a toda la plantilla a la información sobre las políticas de formación, desarrollo y promoción, reclutamiento y selección, se podrán adoptar medidas que mejoren el actual sistema de accesibilidad a la información.

#### 4.12 Evolución en datos retributivos: Resultados de la auditoría retributiva.

De acuerdo con lo previsto en el art. 3 RD 902/2020:

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Desde Colisee sabemos que, de acuerdo con lo previsto en el art. 6 RD 902/2020, no es necesario incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

No obstante, se relaciona la brecha existente en cada una de las sociedades, siendo los datos que se desprenden de la Auditoría Retributiva relativa al equiparado mediana, de (Anexo II- Auditoría retributiva):

**La Saleta Care S.L** de un 3%

**STS Gestió de Serveis Socio-Sanitari** de un 9%

**Rio salud S.I** de un -1%

Tras el análisis de las retribuciones percibidas por la totalidad de la plantilla responden a criterios independientes del género y que las diferencias retributivas que pudieran existir responden a:

**1. Aplicación de diferentes convenios colectivos**, arrojando comparativamente entre ellos, una diferencia de mínimo 2%. Siendo los convenios de aplicación

*-Convenio colectivo laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad de la Comunidad Valenciana*

*-Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal*

*-Convenio Colectivo del Sector Centros de la Tercera Edad de Bizkaia*

*-Convenio colectivo laboral para las empresas de titularidad pública y gestión privada de la Comunitat Valenciana.*

*-Convenio Colectivo de Centros y Servicios a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana*

- Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut .

- Convenio Colectivo Estatal de Centros y Servicios a Personas con Discapacidad.

- Convenio Colectivo autonómico de Cataluña del sector de atención a la tercera Edad ( GERCAT) Publicado de Diciembre 2021.

**2. Antigüedad personal**, lo cual retribuye el convenio.

**3. Adquisición de nuevos centros de trabajo**, que de acuerdo con la previsión del art 44 ET, se respetan las condiciones salariales de origen, las cuales eran superiores a las establecidas en la empresa.

**4. Factor insular**, existente ante la dificultad de encontrar determinados perfiles de personal para ocupar diversos puestos de trabajo.



#### 4.13 Salud Laboral

---

Grupo Coliséé, tiene como objetivo principal garantizar unas condiciones adecuadas de Seguridad y salud en el Trabajo, principalmente a través de la eliminación de los riesgos laborales y el estricto cumplimiento de la normativa vigente. Por este motivo asumimos las obligaciones que establece la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo y los considera como el nivel mínimo de actuación en este aspecto.

Este compromiso con la gestión preventiva y las responsabilidades que se derivan, implican a todos los colectivos y niveles que integran el grupo. Solo con la asunción y el cumplimiento de esta política en todos los procedimientos y las actividades que realizan, podremos dar cumplimiento a este objetivo.

Nuestro compromiso es proteger la seguridad y salud de todos nuestros trabajadores/as, con la convicción de que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales pueden y deben ser evitados.

Para ello, adoptamos el principio de mejora permanente de la acción preventiva, que incluye, entre otras:

- Las actividades de prevención y protección de la salud.
- Formación en materia de seguridad y salud.
- Actuación ante emergencias.
- Selección de equipos de trabajo y productos.
- Coordinación entre empresas.
- Otras obligaciones recogidas en el marco

La prevención de riesgos laborales estará integrada en el conjunto de políticas de la empresa de tal forma que los directivos/as, mandos intermedios y profesionales asuman las responsabilidades que tengan en la materia entendiendo que el trabajo para realizarlo correctamente ha de hacerse con seguridad.

#### 4.14 Comunicación y lenguaje no sexista

Entre las materias que, de manera no obligatoria, pueden incluirse en el Plan se incluye la referida a la comunicación y el lenguaje no sexista.

En el Grupo Coliséé consideramos que es esta una materia especialmente importante por lo que implica desde la perspectiva de la estrategia de comunicación, ya que la misma refleja la imagen de la entidad y es clave para que se visualice el compromiso de esta con el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido, hay que destacar que el Grupo Coliséé utiliza el lenguaje no sexista en todas sus comunicaciones y publicaciones, tanto en la página de internet corporativa, como en cada publicación y estudio elaborado por Coliséé.

En materia de comunicación, en el Grupo podemos distinguir entre (i) Comunicación interna, y (ii) Comunicación externa o a terceros y en ambos supuestos se utiliza el lenguaje incluyente y no sexista, además de la redacción presentada con perspectiva de género.

(i) En cuanto a comunicación interna, el centro cuenta con diversos canales además del personal, telefónico y el correo electrónico: herramientas para la comunicación instantánea interna, realización de reuniones en remoto, etc. (Microsoft Teams, espacios comunes donde se ubican los circuitos de trabajo, manuales, etc. (SharePoint, etc.)

(ii) La comunicación externa se lleva a cabo principalmente a través del contacto personal, telefónico, correo electrónico, newsletters, boletines informativos, activos web, comunicación a través de espacios corporativos en redes sociales, etc. A raíz de la situación de pandemia del último año, se han incrementado exponencialmente los contactos a través de plataformas para la comunicación instantánea en remoto, tanto a nivel externo como interno.

Además, en las imágenes de la empresa (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres, evitándose los estereotipos de género.

#### 4.15 Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

En materia de Acoso sexual y por razón de sexo, Colisee dispone de un Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y acoso moral y por razón de género, que reconoce la gravedad de estas acciones y apuesta por medidas preventivas que promuevan las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones (Anexo III- Protocolo Acoso).

#### 4.16 Violencia de Género.

En materia de violencia de género la empresa considera importante estandarizar un protocolo efectivo para la protección de las víctimas, se tendrá en cuenta en el apartado de medidas de este plan de igualdad.

### 5. Objetivos del Plan de igualdad

#### 5.1 Objetivos Generales

El objetivo principal del III Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en el Grupo Colisee, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Teniendo en cuenta el diagnóstico realizado, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
- Mantener, revisar y en su caso mejorar el horario, para facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar.
- Fomentar el apoyo y acompañamiento a la familia, a la maternidad y paternidad.
- Favorecer la conciliación en la planificación de reuniones, formación, etc.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres de la plantilla.
- Formar a la plantilla en materia de igualdad.

## 6. Medidas de igualdad

<b>Medida 1</b>	
<b>Área de actuación</b>	Acceso al empleo y contratación
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Desarrollo de la Política y protocolo de selección de personal conforme a criterios objetivos. Utilización del sistema de Curriculum ciego.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Final del primer semestre del plan
<b>Responsable</b>	Técnico de desarrollo
<b>Recursos asociados</b>	Humanos, económicos y tecnológicos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Divulgación de este a través de los canales de comunicación de la empresa a las personas responsables de la selección.</li> <li>-Número total de procesos de selección realizados.</li> <li>-Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>-Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>-Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> </ul>

<b>Medida 2</b>	
<b>Área de actuación</b>	Acceso al empleo y contratación
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Utilización del lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo internas o externas.
<b>Personas destinatarias</b>	Responsables de selección.
<b>Cronograma de implantación</b>	Vigencia del Plan
<b>Responsable</b>	Responsable de insertar la oferta de empleo.
<b>Recursos asociados</b>	Humanos, tecnológicos y económicos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Seguimiento y comprobación periódica de que las ofertas de empleo estén redactadas en un lenguaje inclusivo.

### Medida 3

Área de actuación	Acceso al empleo y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Incorporar en la publicación de procesos de selección el compromiso con la igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias	Responsables de selección.
Cronograma de implantación	Vigencia del Plan
Responsable	Responsable de insertar la oferta de empleo.
Recursos asociados	Humanos, tecnológicos y económicos.
Indicadores de seguimiento	Seguimiento y comprobación periódica de que las ofertas de empleo incluyan el compromiso de la empresa con la igualdad.

### Medida 4

Área de actuación	Acceso al empleo y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Diseño de guion de entrevista que garantice que se respeta la confidencialidad de la persona candidata en términos de vida privada y personal.
Personas destinatarias	Responsable de selección
Cronograma de implantación	Final del primer semestre del plan
Responsable	Técnico de desarrollo
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos.
Indicadores de seguimiento	Se incluirá en el protocolo de selección, como registro incluido en el manual de calidad.

### Medida 5

Área de actuación	Acceso al empleo y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Se formará en Igualdad de Oportunidades a las personas responsables de procesos de selección, y se elaborará una instrucción que detalle los contenidos referentes a la publicación de ofertas de empleo con perspectiva de género e inclusivo.
Personas destinatarias	Responsables de selección
Cronograma de implantación	Durante el primer semestre de vigencia del Plan.
Responsable	Técnico de desarrollo
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos.
Indicadores de seguimiento	-Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo. -Número total de horas de formación y participantes, desagregadas por sexo.

### Medida 6

Área de actuación	Acceso al empleo y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Colaboración con Asociaciones de personas con discapacidad y potenciación de la contratación de personas con discapacidad compatible con el puesto de trabajo. Siempre teniendo en cuenta el equilibrio entre géneros en la inserción de personas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Permanente
Responsable	Direcciones Regionales y Dirección de Centros
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos.
Indicadores de seguimiento	-Información sobre las entidades con las que colabore la empresa y campañas realizadas. -Número y porcentaje de ofertas abiertas. -Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. -Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

### Medida 7

Área de actuación	Acceso al empleo y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Elaborar cuestionarios voluntarios donde aparezca el motivo de dimisión o excedencia voluntaria
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer semestre del plan
Responsable	Técnico de desarrollo
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos.
Indicadores de seguimiento	-Número y porcentaje de bajas voluntarias y bajas por excedencia, desagregado por sexo, por motivo de cese voluntario o excedencia voluntaria.

### Medida 8

Área de actuación	Acceso al empleo y contratación
Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condicione equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área y puesto de trabajo. Teniendo en cuenta las proporciones de representación global de hombres y mujeres en la empresa.
Personas destinatarias	Candidatos
Cronograma de implantación	Final del primer semestre del plan
Responsable	Técnico de desarrollo
Recursos asociados	Humanos y tecnológicos
Indicadores de seguimiento	-Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. -Número total de procesos de selección realizados. -Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. -Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. -Número y porcentaje, desagregado por sexo, de persona efectivamente incorporadas. -Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.

### Medida 9

Área de actuación	Acceso al empleo y contratación
Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Mantener una base de datos, desagregada por sexo, en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el área, por tipo de contrato y puesto.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante primer trimestre del año, con referencia del año anterior.
Responsable	Responsable Administración Personal
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos.
Indicadores de seguimiento	Número total de la plantilla media del año, desagregado por sexo, según área, con indicación del tipo de contrato y puesto.

### Medida 10

Área de actuación	Acceso al empleo y contratación
Objetivos que persigue	Reducir la contratación a tiempo parcial.
Descripción detallada de la medida	Compromiso de reducción de la parcialidad en la contratación en un 6% de la plantilla estructural.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	A lo largo de la vigencia del plan: primer año del plan 2%, segundo año 3%, tercer año 5% y cuarto año un 6%.
Responsable	Direcciones Regionales y Direcciones de Centro.
Recursos asociados	Humanos y Económicos.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje de la plantilla estructural, desagregado por sexo, con parcialidad a fecha del cierre del plan. Se hará revisión anual.



### Medida 11

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para promocionar.
Descripción detallada de la medida	Desarrollo del protocolo de promoción, que garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en la promoción interna y estabilidad en el empleo, incluyendo aspectos de conciliación, vinculado a la evaluación del desempeño por competencias. Se garantizará el acceso prioritario a la información por parte de la plantilla de la empresa
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer año del plan Protocolo de promoción.
Responsable	Técnico de Desarrollo
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de procesos de promoción realizados.</li> <li>-Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>-Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.</li> <li>-Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.</li> </ul> Verificar si se ha modificado el protocolo de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.

### Medida 12

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para promocionar.
Descripción detallada de la medida	A través de los sistemas informáticos disponibles implantar un canal de comunicación efectivo para la publicación en los centros de las vacantes que se produzcan, tanto en servicios centrales como en los centros de España y restos de países que forman parte de grupo Colisee.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Responsable	Departamento de informática
Recursos asociados	Humanos, tecnológicos y económicos
Indicadores de seguimiento	Verificar la puesta en marcha de la plataforma.

### Medida 13

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para promocionar.
Descripción detallada de la medida	Incluir en la entrevista de evaluación de desempeño un apartado donde la persona trabajadora evaluada pueda expresar su pretensión de promocionar. Creación de un registro de talento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Segundo semestre de vigencia del plan
Responsable	Técnico de desarrollo
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos.
Indicadores de seguimiento	Verificar que en la entrevista de evaluación aparece el apartado de promoción.

### Medida 14

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Formar a la totalidad de la plantilla en Igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa. Teniendo en cuenta: Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral. Información a la plantilla en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación de la convocatoria de cursos, a través de correo electrónico u otro medio de comunicación de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Formador y Técnico de Formación
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos.
Indicadores de seguimiento	-Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. -Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. -Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

-Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación, que han sido informados.

-Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación, que han recibido formación.

### Medida 15

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Diseñar el protocolo de desconexión digital de la empresa, donde queden recogidas las medidas y obligaciones acordadas para hacer efectiva esta desconexión.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Segundo semestre de vigencia del Plan
Responsable	Dirección de personas.
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos.
Indicadores de seguimiento	Revisar el contenido del protocolo y divulgar el mismo a través de los canales de comunicación de la empresa.

### Medida 16

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Implantación de nuevas formas de trabajar: teletrabajo y flexwork. Diseño de protocolo de teletrabajo.
Personas destinatarias	Personas que según puesto pueden acogerse a esta forma de trabajo.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de vigencia del plan.
Responsable	Técnico desarrollo
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos.
Indicadores de seguimiento	Puestos susceptibles de teletrabajo/flexwork. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que teletrabajan.

### Medida 17

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Diseñar protocolo organización del tiempo de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer año de vigencia del plan
Responsable	Técnico de desarrollo y Direcciones regionales
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos.
Indicadores de seguimiento	Revisar el contenido del protocolo y divulgar el mismo.

### Medida 18

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Diseñar protocolo de adaptación de las condiciones de trabajo para las mujeres embarazadas, a partir del cual realizar la adaptación individual.
Personas destinatarias	Mujeres embarazadas
Cronograma de implantación	Primer año de vigencia del plan
Responsable	Responsable de Prevención y Riesgos Laborales y Direcciones Regionales.
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje, de mujeres embarazadas, que hacen uso de los derechos y medidas.

### Medida 19

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	En caso de que se tenga un hijo o hija con enfermedad grave o cáncer y el personal se acoga a la reducción de jornada que contempla el RD 1148/2011 de 29 de julio, el personal podrá acumular en jornadas completas eligiendo los días de la semana siempre dentro de su planilla anual madre tanto los días de trabajo como los de descanso.
Personas destinatarias	Personas con hijo o hija con enfermedad grave o cáncer.
Cronograma de implantación	Implantando
Responsable	Dirección del centro

Recursos asociados	Humanos
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje desagregado por sexo, de personas que se solicitan y personas que se acogen a esta medida.

<b>Medida 20</b>	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Difundir y sensibilizar sobre el impacto de la no corresponsabilidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante el primer año de vigencia del plan
Responsable	Asesora externa
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos.
Indicadores de seguimiento	Verificar su difusión a través de los canales de comunicación de la empresa.

### Medida 21

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Garantizar áreas de descanso habilitadas para el personal con jornada partida en todos los centros de trabajo.
Personas destinatarias	Plantilla con horario laboral partido.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Project Manager
Recursos asociados	Humanos y económicos
Indicadores de seguimiento	Presentación de la inversión de la empresa o proyectos en la reunión de seguimiento.

### Medida 22

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Posibilidad de unir el periodo vacacional tras el permiso de maternidad o paternidad.
Personas destinatarias	Plantilla en situación de maternidad o paternidad
Cronograma de implantación	De aplicación actualmente
Responsable	Dirección del centro
Recursos asociados	Humanos
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han solicitado unir el periodo vacacional al permiso de maternidad/paternidad

### Medida 23

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Grupo Colisee, sustituirá los permisos de nacimiento, excedencia y reducciones de jornada, en función de la plantilla estructural necesaria al momento del inicio de dichos permisos, según el ratio del centro y siempre que sea posible de acuerdo con las necesidades organizativas.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Direcciones de Centro.
Recursos asociados	Humanos y económicos
Indicadores de seguimiento	-Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han solicitado permisos. -Número y porcentaje, desagregado por sexo, de puestos de trabajo sustituidos.

### Medida 24

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Se posibilitará, los cambios de turno cuando dos profesionales soliciten un permiso por asuntos propios el mismo día y turno, respetando el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, de forma objetiva para todos los centros.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	En vigor
Responsable	Dirección del centro
Recursos asociados	Humanos



Indicadores de seguimiento

Verificar con la RLT de cada uno de los centros que esta medida se aplica en su centro.

### Medida 25

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	El permiso por lactancia será hasta que el hijo o hija cumpla los 12 meses de edad.
Personas destinatarias	Personas que hayan estado en permiso de maternidad o paternidad.
Cronograma de implantación	Vigente
Responsable	Técnico Laboral
Recursos asociados	Humanos y económicos
Indicadores de seguimiento	Verificación de las solicitudes de lactancia donde se refleje el periodo de disfrute.

### Medida 26

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Las personas trabajadoras podrán solicitar la acumulación de las horas de lactancia en jornadas completas, sin necesidad de acuerdo con la empresa, según marca el convenio colectivo de aplicación, y posibilidad de unirlo al periodo vacacional, si este es disfrutado tras el permiso de nacimiento.
Personas destinatarias	Personas que han disfrutado del permiso de nacimiento.
Cronograma de implantación	Vigente
Responsable	Dirección del centro
Recursos asociados	Humanos y económicos

Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de esta medida.
----------------------------	--

### Medida 27

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Las parejas de hecho, debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación y las que se puedan establecer en el presente Plan de Igualdad, que se aplica a los matrimonios legales.
Personas destinatarias	Parejas de hecho
Cronograma de implantación	Vigente
Responsable	Dirección Centro
Recursos asociados	Humanos y económicos
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que se acogen a esta medida.

### Medida 28

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Utilización de las nuevas tecnologías de la información (webex, videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.
Personas destinatarias	Plantilla que necesite reunirse o comunicar.
Cronograma de implantación	Vigente

Responsable	Dirección de Personas y Dirección Informática
Recursos asociados	Humanos y tecnológicos
Indicadores de seguimiento	de Verificar que se está aplicando esta medida a través de una encuesta a las personas que necesitan desplazarse y que ha evitado el desplazamiento con esta opción.

### Medida 29

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Diseñar un protocolo que defina las condiciones que han de darse para la aprobación de cambio de centro, siempre que haya una vacante en el destino solicitado.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	de Primer semestre de segundo año vigencia del plan
Responsable	Técnico de desarrollo
Recursos asociados	Humanos
Indicadores de seguimiento	de -Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que solicitan cambio de centro. -Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que cumplen con los requisitos establecidos -Número y porcentaje, desagregado por sexo, de cambio de centro efectivos.

### Medida 30

Área de actuación	Retribución
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajo, no solo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Anualmente se llevará a cabo el registro salarial.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Primer trimestre del año
Responsable	Responsable de administración de personal
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos
Indicadores de seguimiento	La comisión de seguimiento y RLT verificará dicho registro establecidos en RD902/2020

### Medida 31

Área de actuación	Retribución
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajo, no solo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Actualización de la valoración de puestos de trabajo en los casos que sea necesario.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Cuando un puesto se haya modificado sustancialmente o se defina un nuevo puesto de trabajo.
Responsable	Técnico de desarrollo
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos
Indicadores de seguimiento	Verificar en la comisión de seguimiento, si ha habido un cambio de condiciones o nuevo puesto de trabajo, que está incluido en la valoración de puestos de la empresa.

### Medida 32

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Diseñar y divulgar un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y situaciones de acoso laboral, negociado con la RLT.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer semestre desde la firma del Plan.
Responsable	Responsable de seguridad y salud laboral.
Recursos asociados	Humanos, económicos y tecnológicos
Indicadores de seguimiento	Verificar la divulgación del Protocolo. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

### Medida 33

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Implantar un servicio telefónico de soporte psicológico emocional.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Último trimestre año 2023
Responsable	Dirección de personas
Recursos asociados	Económicos
Indicadores de seguimiento	Contratación del servicio

### Medida 34

Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género
Objetivos que persigue	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
Descripción detallada de la medida	En casos de cambio de domicilio y centro de trabajo por causa de violencia de género, la empresa procederá a dotar de una ayuda directa de hasta 1.000 euros para cubrir gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan
Responsable	Dirección de Personas
Recursos asociados	Humanos y económicos con cargo al presupuesto anual de personal.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres víctimas de violencia de género que han recibido la ayuda económica.

### Medida 35

Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género
Objetivos que persigue	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Se establece un permiso extraordinario de 5 días para el caso de traslado a otro centro de trabajo por razón de violencia de género.
Personas destinatarias	Elaborar un protocolo de protección para víctimas de violencia de género, garantizar los derechos en el ámbito laboral.
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan
Responsable	Técnico de desarrollo
Recursos asociados	Humanos y tecnológicos.
Indicadores de seguimiento	Verificar la elaboración del protocolo.

### Medida 36

Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Proteger y potenciar la salud de los/las trabajadores/as del centro. Informar, formar y sensibilizarles sobre hábitos que potencien la salud y bienestar físico y emocional.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Responsable de seguridad y salud laboral
Recursos asociados	Humanos, tecnológicos y económicos.
Indicadores de seguimiento	Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

### Medida 37

Área de actuación	Comunicación y lenguaje no sexista
Objetivos que persigue	Crear cultura de igualdad en la empresa utilizando una comunicación, lenguaje e imágenes libres de sexismo y discriminación.
Descripción detallada de la medida	Elaborar una guía de comunicación que recoja normas de lenguaje e imagen no sexista, para los documentos e imágenes que se produzcan tanto interna como externamente.
Personas destinatarias	Personal de la empresa que realice comunicaciones tanto internas como externas.
Cronograma de implantación	Final del primer año del Plan
Responsable	Técnico de desarrollo
Recursos asociados	Humanos y tecnológicos
Indicadores de seguimiento	Verificación de la elaboración de este.

### Medida 38

Área de actuación	Comunicación y lenguaje no sexista
Objetivos que persigue	Crear cultura de igualdad en la empresa utilizando una comunicación, lenguaje e imágenes libres de sexismo y discriminación.
Descripción detallada de la medida	Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje igualitario al igual que en las rotulaciones y en los uniformes de trabajo y tarjetas identificativas.
Personas destinatarias	Personal de la empresa que realice comunicaciones tanto internas como externas.
Cronograma de implantación	Final del primer año del Plan
Responsable	Técnico de desarrollo
Recursos asociados	Humanos y tecnológicos
Indicadores de seguimiento	Verificación de la implantación

### Medida 39

Área de actuación	Comunicación y lenguaje no sexista
Objetivos que persigue	Crear cultura de igualdad en la empresa utilizando una comunicación, lenguaje e imágenes libres de sexismo y discriminación.
Descripción detallada de la medida	Comunicar a empresas y clientes nuestro compromiso con la igualdad mediante mensaje por mail.
Personas destinatarias	Personal de la empresa que realice comunicaciones tanto internas como externas.
Cronograma de implantación	Final del primer año del Plan
Responsable	Técnico de desarrollo
Recursos asociados	Humanos y tecnológicos
Indicadores de seguimiento	Verificación de correos electrónicos.



### Medida 40

Área de actuación	Comunicación y lenguaje no sexista
Objetivos que persigue	Crear cultura de igualdad en la empresa utilizando una comunicación, lenguaje e imágenes libres de sexismo y discriminación.
Descripción detallada de la medida	Difundir el plan de igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Tres meses tras la firma del Plan.
Responsable	Responsable Administración de Personal
Recursos asociados	Humanos y tecnológicos
Indicadores de seguimiento	Verificar el envío y divulgación del Plan.

### Medida 41

Área de actuación	Comunicación y lenguaje no sexista
Objetivos que persigue	Crear cultura de igualdad en la empresa utilizando una comunicación, lenguaje e imágenes libres de sexismo y discriminación.
Descripción detallada de la medida	Crear mail/buzón específico de igualdad para recibir sugerencias por parte de todas las personas de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Tres meses tras la firma del Plan.
Responsable	Responsable Administración de Personal
Recursos asociados	Humanos y tecnológicos

Indicadores de seguimiento

Verificar la creación del buzón de sugerencias.

**Medida 42**

Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Objetivos que persigue	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).
Descripción detallada de la medida	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 personal femenino para la cobertura de vacantes.
Personas destinatarias	Plantilla puestos de infrarrepresentación.
Cronograma de implantación	Desde la implantación del Plan
Responsable	Técnico de desarrollo y Direcciones de centro
Recursos asociados	Humanos
Indicadores de seguimiento	-Puestos ofertados de infrarrepresentación femenina. -Número de candidaturas, desagregadas por sexo. -Número de personas preseleccionadas, desagregadas por sexo. -Número de personas, desagregadas por sexo, que han accedido al puesto. Tanto en promoción interna como selección externa.

## 7. Aplicación y seguimiento

De acuerdo con lo previsto por el art. 9.5 RD 901/2020, se crea una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad que será el órgano concreto dedicado a la vigilancia y seguimiento del plan.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta de manera paritaria por la RLPT y una representación de la empresa. El número total de integrantes de la Comisión de Seguimiento será de seis personas -tres en representación del banco social y tres en representación del banco empresarial-, que se escogerán entre los integrantes de la Comisión Negociadora del Plan.

Por parte de la empresa:

- Carlos Sancho Tormos
- Samuel Rodríguez Sánchez
- Laura Peño Serrano

Por la parte social:

- Asunción Palacios Gil
- Josep Mari Martínez Alberich
- Francisco Cañigüeral Martínez

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma periódica conforme a lo previsto en el art. 9.6 RD 901/2020. Esa periodicidad se concreta en la celebración de reuniones una vez al semestre con la finalidad de hacer el seguimiento sobre la implementación de las medidas y acciones recogidas en el Plan de Igualdad.

## 8. Evaluación y revisión

---

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan realizará al menos una evaluación intermedia y otra final. En todo caso, podrá procederse a las otras evaluaciones a lo largo de la vigencia del plan si así es acordado por la comisión de seguimiento.

Por otra parte, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 9.2 RD 901/2020, el plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. En todo caso, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

## 9. Calendario de actuaciones

---

Con carácter general, las medidas del presente Plan de Igualdad comenzarán a implantarse según las acciones de seguimiento, indicadores, recursos, plazos indicados y desde la fecha de firma del documento, pudiendo en algunos casos haberse iniciado con carácter previo a la misma.

## 10. Procedimiento de modificación

---

En el caso de que sea necesario modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Negociadora, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.