

# PLAN DE IGUALDAD

## Vitalia Home S.L.

2024-2028



Vitalia

# Índice

|  |    |
|--|----|
| 1. Compromiso de VITALIA   | 4  |
| 2. Ámbito personal y territorial   | 4  |
| 3. Partes suscriptoras del plan  | 5  |
| 4. Ámbito temporal   | 5  |
| 5. Objetivos del plan de igualdad  | 6  |
| 6. Medidas, plazos y medios  | 7  |
| 1. Selección y contratación  | 7  |
| 2. Clasificación profesional y promoción   | 9  |
| 3. Formación   | 10 |
| 4. Retribución   | 12 |
| 5. Condiciones Laborales, conciliación y corresponsabilidad                                | 13 |
| 6. Infrarrepresentación femenina   | 14 |
| 7. Sensibilización y comunicación  | 15 |
| 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo   | 16 |
| 9. Violencia de género   | 16 |
| 10. Salud Laboral  | 17 |
| 7. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de VITALIA                                 | 19 |
| Anexo I – Informes de conclusiones de diagnóstico y resultados de la auditoría retributiva | 23 |
| I. 29II. Resultados auditoría retributiva  | 35 |
| Anexo II – Calendario de actuaciones   | 39 |

*Amador*

*Rodrigo*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*A.V.C.*

*[Signature]*

*[Signature]*

# 1. Compromiso de VITALIA

VITALIA HOME S.L., (en adelante "**VITALIA**" o "**la Compañía**") manifiesta su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, y el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, como principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio en 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 Compañía, 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, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por esta "*la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo*".

Este mismo principio está presente en su actividad empresarial y se proyecta en el ámbito de influencia sobre el que opera, desarrollando una política abierta e inclusiva que promueva, en todos los aspectos, la potenciación y desarrollo de la igualdad de género.

El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas medidas se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose 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 el presente Plan de Igualdad ha sido inestimable la predisposición y compromiso de las personas delegadas por su representación legal, que han colaborado de forma activa y al cien por cien con la Compañía en su elaboración, aportando una visión completa del análisis con sus comentarios a la información analizada.

Dicha participación será igualmente inestimable en la posterior elaboración e implantación del Plan de Igualdad tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del mismo.

Dirección General de VITALIA HOME S.L



Página 3 de 67

## 2. Ámbito personal y territorial

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras que conformen la plantilla de VITALIA. El ámbito territorial del plan de igualdad engloba a todos sus centros de trabajo localizados por toda España, sin perjuicio de aquellos futuros que la Compañía pueda abrir por necesidades del negocio.

## 3. Partes suscriptoras del plan

El Plan de Igualdad ha sido suscrito tanto por la empresa y los sindicatos más representativos del sector, en cumplimiento de las previsiones del artículo 5.3 del 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 y que establece:

3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

Así, la Comisión Negociadora ha estado constituida por 2 representantes de CCOO, 4 representantes de UGT, 1 representante de CSIF y 1 representante de OSTA

Gracias a la buena fe demostrada, ha sido posible alcanzar todos los acuerdos, tanto en lo relativo a los diagnósticos como al propio plan, por consenso entre VITALIA y la totalidad de la parte social como se desprende de las Actas del proceso de negociación.

En la siguiente tabla constan el número de miembros titulares por cada Sección sindical que han conformado la Comisión Negociadora suscriptora del Plan de Igualdad VITALIA 2024-2028:

| Parte   | Nº Personas |
|---------|-------------|
| CCOO    | 2           |
| UGT     | 4           |
| CSIF    | 1           |
| OSTA    | 1           |
| Empresa | 4           |

## 4. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad de VITALIA tendrá un periodo de vigencia de 4 años, desde el **22 de abril de 2024 hasta el 21 de abril de 2028**.

En los seis meses previos a la fecha de finalización del plan, la Comisión de Igualdad procederá a constituir una nueva Comisión Negociadora con el fin de realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y renovar el plan de igualdad.

Dentro del periodo de vigencia, se fija un periodo de revisión del plan de igualdad para el mes de abril de 2026. En todo caso la Comisión de Igualdad efectuará trabajos de actualización en función de lo establecido en las medidas del presente Plan de Igualdad.

De cara al seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, se realizará a través de la Comisión de Seguimiento, cuyo funcionamiento se detalla en el apartado 7 de este documento. El calendario de ejecución de medidas se recoge en el Anexo II.

## 5. Objetivos del plan de igualdad

Los objetivos del presente Plan de Igualdad son **continuar con la mejora de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres al personal de VITALIA**, atendiendo a las conclusiones y recomendaciones efectuadas en el diagnóstico de situación.

En consecuencia, los objetivos cualitativos y cuantitativos concretos acordados son:

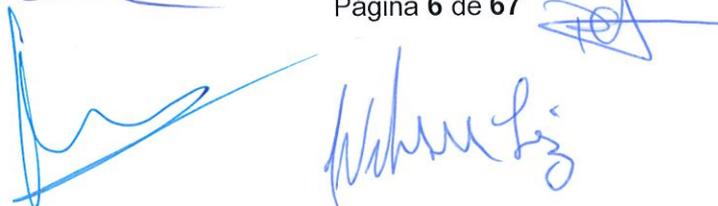
- Integrar en VITALIA el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión y fomentar una cultura organizacional basada en el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
- Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.
- Garantizar sistemas de promoción transparentes y accesibles a la plantilla.
- Potenciar el compromiso con la Igualdad entre la plantilla, incorporando la perspectiva de género en la organización.
- Impulsar la formación y el desarrollo de las personas trabajadoras en materia de igualdad.
- Reducir las brechas retributivas detectadas en la auditoría retributiva.
- Desarrollo de acciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad entre los hombres y mujeres en aras de un reparto equilibrado en las responsabilidades.
- Eliminar las barreras que impiden una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

- Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto al lenguaje no sexista e inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género, el compromiso de la empresa con la igualdad y su repercusión social y el compromiso de la empresa con los objetivos de sostenibilidad, y más concretamente con Igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre.
- Utilizar los medios de comunicación de la empresa para garantizar que se conocen por la plantilla las medidas del plan de igualdad fomentando un uso no sexista de este tanto en la comunicación interna como externa
- Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización.
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. Contribuir a la protección de las Mujeres trabajadoras víctimas de Violencia de Género y violencia sexual.
- Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la empresa. Favorecer la conciliación, la seguridad y el bienestar de las embarazadas.

*Amador*  


*Trigueros*  


  
D.V.C



## 6. Medidas, plazos y medios

A continuación, se establecen las diferentes medidas aprobadas para mejorar la situación de igualdad entre hombres y mujeres en la plantilla de VITALIA de acuerdo con las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación. En las tablas a continuación se detallan por bloque de materias, las medidas, periodicidad de cada una (lo que conlleva un calendario del plan), indicador y responsable de ejecución. Aunque no se señale expresamente, los indicadores se presentarán en todos los casos desagregados por sexo. A continuación, se reflejarán los medios.

### 1. Selección y contratación

| Medidas   | Periodicidad   | Indicador  | Responsable de ejecución        | Recursos internos |
|---|--|--|---------------------------------|-------------------|
| <p>1.1 Se realizará un seguimiento de las contrataciones a través de la Comisión de Seguimiento para analizar las variaciones producidas en los distintos departamentos, puestos de trabajo, categorías profesionales, y agrupaciones de igual valor.</p> <p>Especial seguimiento de la evolución de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina.</p> | <p>IMPLEMENTACIÓN:<br/>Durante toda la vigencia.</p> <p>SEGUIMIENTO:<br/>ANUAL</p> | <p>Informes para la Comisión de Seguimiento</p>                                    | <p>Responsable de RRHH</p>      |                   |
| <p>1.2 Se incluirán en las entrevistas de salida preguntas específicas en materia de género (si la salida tiene como motivo alguna cuestión relacionada con esta materia).</p> <p>Se atenderá especialmente a motivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral u otras condiciones de trabajo que afecten específicamente a las mujeres.</p>              | <p>Un año desde la implantación del plan</p>                                       | <p>Guion entrevistas de salida</p> <p>Reporte de resultados de los formularios</p> | <p>Responsable de RRHH</p>      |                   |
| <p>1.3 Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas responsables de la empresa de los procesos de</p>   | <p>Un año desde la implantación del plan</p>                                       | <p>Formaciones realizadas, conocer el</p>  | <p>Responsable de formación</p> |                   |

Handwritten signatures in blue ink, including several illegible signatures and the initials 'H.V.C.'.

|     |   |  |  |                            |  |
|-----|---|--|--|----------------------------|--|
|     | <p>selección, contratación, comunicación, formación y promoción de personas. VITALIA garantizará la objetividad del proceso y evitará actitudes discriminatorias.</p> <p>Se buscarán contenidos formativos acorde a cada uno de los grupos destinatarios de estas formaciones. Se promoverá que esta formación tenga carácter telepresencial, siempre y cuando esta opción sea viable de acuerdo con proveedor de formaciones de la Compañía.</p> |  | <p>contenido de la formación, personas formadas.</p>       |                            |  |
| 1.4 | <p>Todas las ofertas de selección que se publiquen a través de los portales de empleo, en el corporativo o externos, se continuarán efectuando sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos.</p>  | <p>Desde la implantación del plan</p>  | <p>Ofertas publicadas</p>                                  | <p>Responsable de RRHH</p> |  |
| 1.5 | <p>Durante el periodo de tiempo asignado a la acogida del nuevo/a empleado/a, se dedicará parte del mismo a fomentar la cultura en materia de igualdad, trasladándose las medidas establecidas de este Plan de Igualdad. Asimismo, durante este periodo de tiempo, se le informará de la ubicación del Plan de Igualdad de la VITALIA, para la lectura y conocimiento del mismo.</p>  | <p>Con la publicación del Plan</p>   | <p>Documentación otorgada a las nuevas incorporaciones</p> | <p>Responsable de RRHH</p> |  |
| 1.6 | <p>Incluir en todas las ofertas de empleo un texto informativo sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades trasladando el interés expreso de recibir candidaturas de ambos sexos</p>   | <p>Un año desde la implantación del Plan</p>                                       | <p>Texto en las ofertas</p>                                | <p>Responsable de RRHH</p> |  |
| 1.7 | <p>Se realizará un seguimiento de las extinciones contractuales a través de la Comisión de Seguimiento para analizar las variaciones producidas en los distintos departamentos, puestos de trabajo, categorías profesionales, y agrupaciones de igual valor.</p>  | <p>IMPLEMENTACIÓN:<br/>Durante toda la vigencia.</p> <p>SEGUIMIENTO:<br/>ANUAL</p> | <p>Informes para la Comisión de Seguimiento</p>            | <p>Responsable de RRHH</p> |  |

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "D.V.C.", "Liz", "Bosque", and "Ceballos".

|      |   |  |   |                     |  |
|------|---|--|---|---------------------|--|
| 1.8  | Mantener y garantizar la participación femenina en los procesos de selección  | IMPLEMENTACIÓN:<br>Durante toda la vigencia.<br><br>SEGUIMIENTO:<br>ANUAL                          | Composición de comités de selección durante toda la vigencia del Plan.                          | Responsable de RRHH |  |
| 1.9  | Revisión de los canales de comunicación utilizados para publicitar las ofertas de trabajo para asegurar que lleguen por igual a ambos sexos y utilizar diferentes medios para favorecer el acceso de ambos sexos.   | IMPLEMENTACIÓN:<br>Primer semestre tras la firma del plan de igualdad<br><br>SEGUIMIENTO:<br>ANUAL | Índice (%) de canales de comunicación revisados   | Responsable de RRHH |  |
| 1.10 | Se creará un protocolo de selección y promoción transparente que será comunicado a la RLPT en donde se recoja la metodología de selección y contratación así como la necesidad de generar informes estadísticos al respecto.  | IMPLEMENTACIÓN:<br>Primer año tras la firma del plan de igualdad<br><br>SEGUIMIENTO:<br>ANUAL      | Protocolo   | Responsable de RRHH |  |
| 1.11 | La Empresa ofrecerá las vacantes a tiempo completo o de mayor porcentaje de jornada que sea necesario cubrir prioritariamente, a aquellas personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial, conforme al procedimiento establecido al efecto.                   | IMPLEMENTACIÓN:<br>Durante toda la vigencia.<br><br>SEGUIMIENTO:<br>ANUAL                          | Informe anual de vacantes ofertadas y cubiertas por personal interno fruto de cambio de jornada | Responsable de RRHH |  |
| 1.12 | Trabajar en la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, incluido el puesto de Dirección, a fin de equilibrar las agrupaciones de igual valor de mayor responsabilidad (agrupaciones 8 y 9). Reforzar la presencia de mujeres médicas en plantilla. | IMPLEMENTACIÓN:<br>Durante toda la vigencia.<br><br>SEGUIMIENTO:<br>ANUAL                          | Informe anual de personas incorporadas a las agrupaciones 8 y 9                                 | Responsable de RRHH |  |

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Marta', 'Cabrero', and 'D.V.C.', along with various scribbles and initials.

## 2. Clasificación profesional y promoción

| Medidas  | Periodicidad   | Indicador  | Responsable de ejecución | Recursos internos |
|--|--|--|--------------------------|-------------------|
| <p>2.1</p> <p>La empresa se compromete a crear un sistema que le permita llevar la trazabilidad de las promociones y ascensos que se produzcan durante el año. Este sistema deberá recoger el puesto de origen y destino, grupo profesional, formación, si la persona cuenta con reducción de jornada, y si conlleva cambio salarial. La información se dará desagregada por sexo</p>  | <p>Un año desde la implantación del Plan</p> <p>IMPLEMENTACIÓN: AÑO 2024</p> <p>SEGUIMIENTO: ANUAL</p>             | <p>Informes para la Comisión de Seguimiento</p> <p>Personas promocionadas (origen y destino) grupo prof., puesto y dpto.</p> <p>Información si conlleva cambio salarial.</p> | Responsable de RRHH      |                   |
| <p>2.2</p> <p>Realizar un control anual de las promociones desagregadas por sexo producidas en el último año. Poner especial atención a la promoción de mujeres en aquellos departamentos, puestos, agrupaciones de igual valor y circunstancias familiares donde la mujer se encuentre infrarrepresentada.</p> <p>En base a los resultados se llevarán a cabo adaptaciones y nuevas medidas en función de la evolución de las promociones realizadas.</p> | <p>IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.</p> <p>SEGUIMIENTO: De forma anual desde la implantación del Plan</p> | <p>Informes para la Comisión de Seguimiento</p>  | Responsable de RRHH      |                   |

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'A.V.C.' and 'alvo', and various scribbles.

|      |   |                                       |  |                     |  |
|------|---|---------------------------------------|--|---------------------|--|
| 2.3. | Analizar e informar en las comisiones de seguimiento a la RLPT de los cambios producidos en el encuadramiento profesional, segregado por sexo, cuando se produzca un cambio en el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo de aplicación, así como la revisión de la VPT. | Informe de análisis y valoración VTP. | Informes para la Comisión de Seguimiento   | Responsable de RRHH |  |
| 2.4  | Utilizar preferentemente términos neutros en la denominación y clasificación profesional.   | Con la implantación del plan          | Denominaciones neutras   | Responsable de RRHH |  |
| 2.5. | Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.  | Con la implantación del plan          | Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto | Responsable de RRHH |  |
| 2.6. | Garantizar que las personas que se han acogido o se acojan a medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no tendrán un impedimento para la promoción profesional.   | Con la implantación del plan          | Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto | Responsable de RRHH |  |

Handwritten signatures in blue ink, including several illegible signatures and the initials 'J.V.C.'.

### 3. Formación

| Medidas   | Periodicidad   | Indicador                                       | Responsable de ejecución        | Recursos internos |
|---|--|---|---------------------------------|-------------------|
| <p>3.1</p> <p>Se proveerá a la Comisión de Seguimiento de forma anual el número de formaciones realizadas por hombres y mujeres, por tipo y modalidad de formación, así como por tipo de jornada de la persona</p>  | <p>IMPLEMENTACIÓN:<br/>Durante toda la vigencia.</p> <p>SEGUIMIENTO:<br/>De forma anual desde la implantación del Plan</p> | <p>Informes para la Comisión de Seguimiento</p> | <p>Responsable de RRHH</p>      |                   |
| <p>3.2</p> <p>Incluir, dentro de los planes de formación y desarrollo a mandos intermedios y directivos, materias relativas a la gestión de personas, aspectos relativos a la importancia de vida profesional, personal y familiar e igualdad de oportunidades.</p> <p>Esta formación abordará la relación entre la socialización de género y los estilos de liderazgo tradicionales y ofrecerá herramientas para aplicar nuevas formas de liderazgo.</p>   | <p>Un año desde la implantación del Plan de Igualdad</p>   | <p>Planes de formación</p>                      | <p>Responsable de RRHH</p>      |                   |
| <p>3.3</p> <p>Promover la formación anual pendiente para aquellas personas que se reincorporen a la empresa después de una baja por nacimiento de hijo/a, ausencia por el ejercicio de los derechos de lactancia, así como cualquier otro basado en causas familiares, necesidades de conciliación, situaciones de incapacidad temporal de larga duración (más de 3 meses) y/o excedencia por guarda legal con el objeto de facilitar una adecuada integración. La empresa garantizará y priorizará que las personas reincorporadas a su puesto de trabajo reciban la formación e información</p> | <p>Con la implantación del Plan de Igualdad</p>  | <p>Formación recibida personas incorporadas</p> | <p>Responsable de formación</p> |                   |

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'J. V. C.', 'cello', and others, located at the bottom of the page.

|      |  |   |  |                          |  |
|------|--|---|--|--------------------------|--|
|      | necesaria respecto de los cursos que se hayan impartido durante su ausencia o novedades producidas en materia instrucciones, manuales, normativa, procedimientos de trabajo, actualizaciones de procesos, etc., publicados durante la situación de baja, al producirse la reincorporación.<br><br>Informar a las personas en situación de baja/suspensión por excedencia con reserva de puesto, maternidad/paternidad o permiso de lactancia sobre su derecho a participar voluntariamente en las acciones formativas del Plan de Formación de la empresa. |   |  |                          |  |
| 3.4  | Se fomentará e impulsará la información y formación a las personas trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral y personal y políticas de igualdad para todas las personas trabajadoras durante la vigencia del presente Plan, así como para las nuevas incorporaciones de personal.   | Un año desde la implantación del Plan de Igualdad | Planes de formación  | Responsable de formación |  |
| 3.5  | Elaborar un folleto con la información sobre los cursos.<br><br>Difundir folletos en lugares visibles de cada área de gestión, tabloneros de anuncios de información sindical y otras zonas de la entidad.<br><br>Difundir la información en la página web donde se exponga que dicha formación tenga un formato telemático.   | Cuando se realice cada acción formativa           | - Índice (%) folletos realizados y difundidos.<br><br>- Índice (%) personas informadas.<br><br>Índice (%) acciones telemáticas hechas. | Dirección de los centros |  |
| 3.6. | Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y Violencia de Género dirigidos al equipo directivo y mandos intermedios que incluya contenidos sobre estereotipos de género.  | Un año desde la implantación del Plan de Igualdad | Planes de formación  | Responsable de formación |  |

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'J. Y. C.', 'Edro', and others, located at the bottom of the page.

|       |  |   |  |   |  |
|-------|--|---|--|---|--|
|       | Se estima una formación de 50 horas.   |   |  |   |  |
| 3.7.  | Partiendo de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas tras cada formación, en el caso que así se determine por estos, adaptar los objetivos, contenidos, medios y metodología de enseñanza a los perfiles de los distintos grupos profesionales. Utilizando la formación presencial cuando las personas trabajadoras no tengan conocimientos suficientes en tecnología<br><br>Realizar un análisis de la brecha digital de género en relación a los distintos grupos profesionales | Un año desde la implantación del Plan de Igualdad | Planes de formación  | Responsable de formación                          |  |
| 3.8.  | Se compartirá con la Comisión de Seguimiento aquellos cursos en materia de igualdad o relacionados con la misma que formen parte del plan de formación acordado por la Comisión de formación   | Con la implantación del Plan de Igualdad          | Cursos en materia de igualdad  | Responsable de formación<br>Comisión de formación |  |
| 3.9.  | Informar de las novedades y actualizaciones en materia de igualdad a las personas componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. En el caso de que sea necesario se promoverá una formación específica  | Con la implantación del Plan de Igualdad          | Cursos en materia de igualdad  | Responsable de formación<br>Comisión de formación |  |
| 3.10. | Cualquier persona trabajadora podrá informar a la empresa de la actualización de los títulos formativos que les habiliten a acceder a puestos de una categoría superior.   | Con la implantación del Plan de Igualdad          | Actualización de la situación curricular de las personas que informan a la empresa | Responsable de formación                          |  |
| 3.11  | La formación ofertada, impartida u organizada por la empresa, en cualquiera de sus modalidades, se realizará preferentemente dentro del horario laboral. En caso contrario se compensarán las horas al alumnado.   | Con la implantación del Plan de Igualdad          | Nº de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregado por sexo                | Responsable de formación                          |  |

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature. On the right side, there are two more signatures, one of which appears to be a name like 'García'.

## 4. Retribución

| Medidas |  | Periodicidad   | Indicador   | Responsable de ejecución    | Recursos internos |
|---------|--|--|---|-----------------------------|-------------------|
| 4.1     | Realización de diagnósticos regulares, con perspectiva de género, de modo anual, para analizar las posibles diferencias salariales por grupos profesionales y agrupación de igual valor. Asimismo, se desagregarán todos y cada uno de los conceptos salariales.   | IMPLEMENTACIÓN:<br>Durante toda la vigencia.<br><br>SEGUIMIENTO: De forma anual desde la implantación del Plan | Registro retributivo  | Responsable de RRHH         |                   |
| 4.2     | Realizar campañas de sensibilización sobre la Igualdad Salarial cada 22 de febrero con motivo del Día Internacional por la Igualdad Salarial   | De forma anual desde la implantación del Plan  | Comunicaciones efectuadas   | Responsable de comunicación |                   |
| 4.3     | Establecimiento plan actuación para corregir desigualdades retributivas que se puedan detectar, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.<br><br>Confección el primer año y actualización el resto de un registro retributivo que garantice las transparencias en la configuración de las percepciones, fiel y actualizada para el personal sujeto al ET.<br><br>Regulación procedimiento adecuado de acceso a la información retributiva de la empresa según la normativa en vigor. | Cuarto trimestre 2024  | % de planes de actuación y procedimiento<br><br>% registro salarial anual realizado | Responsable de RRHH         |                   |
| 4.4     | Elaborar política retributiva en la que se defina su estructura salarial y revisión de complementos salariales que   | Cuarto trimestre 2024  | Política retributiva  | Responsable de RRHH         |                   |

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
A.V.C

|      |  |  |                                  |                     |  |
|------|--|--|----------------------------------|---------------------|--|
|      | respondan a criterios objetivos y neutros y se subsanen inequidades detectadas. Se pondrá en conocimiento de RLPT.   |  |                                  |                     |  |
| 4.5  | Realizar auditoría salarial al 2º año de vigencia del Plan de Igualdad o cuando se realice cualquier modificación en categorías, grupos etc. en Convenio Colectivo de aplicación, donde se utilice para VPT las herramientas desarrolladas y recomendadas por el Ministerio de Igualdad. | A la finalización del segundo año de vigencia del plan y cuando se produzcan las modificaciones referidas. | Auditoría retributiva            | Responsable de RRHH |  |
| 4.6. | En la auditoría retributiva que se realizará a la mitad de vigencia del Plan de Igualdad, se analizarán las diferencias superiores o iguales al 10%. Siempre y cuando la normativa no indique otro porcentaje inferior.  | Dos años de la implantación del plan de igualdad   | Auditoría retributiva intermedia | Responsable de RRHH |  |

## 5. Condiciones Laborales, conciliación y corresponsabilidad

| Medidas  | Periodicidad                                  | Indicador                        | Responsable de ejecución | Recursos internos |
|--|---|----------------------------------|--------------------------|-------------------|
| 5.1<br>Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar. Igualmente se recogerán el número de solicitudes de adaptación, por reducción o incremento de jornada. Se recogerán de forma anual | De forma anual desde la implantación del Plan | Informes Comisión de seguimiento | Responsable de RRHH      |                   |

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Luis', 'Walter', 'Jorge', and 'Adrián'.

|     |  |  |  |                     |  |
|-----|--|--|--|---------------------|--|
| 5.2 | Incluir en la encuesta de clima preguntas que permitan detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.  | Seguimiento conforme a la encuesta de clima  | Encuesta de clima  | Responsable de RRHH |  |
| 5.3 | Elaborar y difundir una guía de derechos y medidas de conciliación a toda la plantilla, informando acerca de las medidas disponibles para su uso en relación con lo establecido en los Convenios Colectivos.   | De mayo a junio 2024   | Índice (%) comunicaciones emitidas<br>Índice (%) personas notificadas.   | Responsable de RRHH |  |
| 5.4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que la persona trabajadora determine, dentro de ese periodo y sin perjuicio de los acuerdos de los diferentes convenios de aplicación</li> <li>- Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción siempre que deban tener lugar necesariamente durante la jornada laboral, y no exista posibilidad de cambio de turno, con exclusión de los viajes que se deban realizar fuera de la Comunidad Autónoma de residencia.</li> <li>- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse con la suficiente antelación.</li> <li>- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras/es en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.</li> <li>- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años, personas dependientes y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad,</li> </ul> | <p>IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.</p> <p>SEGUIMIENTO: De forma anual desde la implantación del Plan</p> | <p>Nº de personas que lo conocen.</p> <p>Nº de solicitudes desagregadas por sexo</p> <p>Nº de permisos concedidos.</p> | Responsable de RRHH |  |

Handwritten signatures in blue ink, including initials like 'A.V.C.' and various scribbles.

|      |  |  |   |                     |  |
|------|--|--|---|---------------------|--|
|      | <p>con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar el acompañamiento.</p> <p>- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará a la persona candidata que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.</p>  |  |   |                     |  |
| 5.5  | <p>Posibilitar que la plantilla con hijos o hijas a cargo menores de 10 años y/o familias monoparentales, tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que les coincida con los períodos de vacaciones escolares, Dicha preferencia será establecida de forma rotativa cada año.</p>   | <p>IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.</p> <p>SEGUIMIENTO: De forma anual desde la implantación del Plan</p> | <p>Nº de personas que lo conocen.</p> <p>Nº de vacaciones concedidas.</p> | Responsable de RRHH |  |
| 5.6. | <p>En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo.</p>   | <p>De forma anual desde la implantación del Plan</p>   | <p>Informes Comisión de seguimiento</p>                                   | Responsable de RRHH |  |
| 5.7. | <p>Para los casos en que sea necesario, se habilitará una de las salas de enfermería como sala de lactancia.</p>   | <p>De forma anual desde la implantación del Plan</p>   | <p>Peticiones de uso de la sala</p>                                       | Responsable de RRHH |  |
| 5.8. | <p>La empresa elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.</p> | <p>De forma anual desde la implantación del Plan</p>   | <p>Protocolo de desconexión digital</p>                                   | Responsable de RRHH |  |



|      |   |   |  |                         |    |
|------|---|---|--|-------------------------|----|
| 6.3. | Promover e incrementar la presencia de mujeres, principalmente, en puestos directivos y aquellas categorías donde se encuentre infrarrepresentada, siempre que se dé el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad y competencia. | IMPLEMENTACIÓN:<br>Durante toda la vigencia.<br><br>SEGUIMIENTO:<br>ANUAL | De las promociones se realizará seguimiento de permanencia en el puesto. | Comisión de seguimiento | de |
|------|---|---|--|-------------------------|----|

## 7. Sensibilización y comunicación

| Medidas | Periodicidad   | Indicador                                  | Responsable de ejecución | Recursos internos           |
|---------|--|--|--------------------------|-----------------------------|
| 7.1     | Incluir en la intranet de la empresa y difundir entre toda la plantilla la guía de lenguaje no sexista y comunicación efectiva   | Un año desde la implantación del plan      | Guía                     | Responsable de comunicación |
| 7.2     | Revisar, y en su caso modificar, la información de la página web y de ofertas de trabajo para que el mismo tenga un redactado inclusivo  | Un año desde la implantación del plan      | Página web               | Responsable de comunicación |
| 7.3     | Dar a conocer el compromiso de la empresa con la Igualdad de manera interna y externa y fomentar una cultura organizacional basada en el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y mantener a la plantilla informada de las acciones y novedades que se realicen en materia de Igualdad.  | Desde la implantación del plan de igualdad | Comunicaciones           | Responsable de comunicación |
| 7.4     | Realizar campañas informativas anuales en materia de igualdad:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>- 22 febrero: Día de igualdad salarial</li> <li>- 8 marzo: Día de la Mujer Trabajadora</li> <li>- 23 marzo: Día de la Corresponsabilidad</li> <li>- 28 mayo: Día de la Salud de las Mujeres</li> <li>- 25 noviembre: Día Violencia de género</li> </ul> | Desde la implantación del plan de igualdad | Comunicaciones           | Responsable de comunicación |

A collection of approximately 10 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, with some being very stylized and others more legible. One signature in the bottom right appears to be 'edwo'.

|      |   |  |                      |                     |  |
|------|---|--|----------------------|---------------------|--|
| 7.5  | Se creará un buzón, con acceso de la Comisión de seguimiento, para que puedan remitirse a él las cuestiones en materia de igualdad que se susciten en la plantilla, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad. | Primeros 6 meses de vigencia del Plan      | El buzón             | Responsable de RRHH |  |
| 7.6  | Realizar una comunicación a toda la plantilla en la que se detalle el contenido del plan y las acciones a implantar.  | Desde la implantación del plan de igualdad | Comunicación enviada | Responsable de RRHH |  |
| 7.7. | La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de genero ni atente contra la dignidad de la persona.     | Desde la implantación del plan de igualdad | Uniformidad          | Responsable de RRHH |  |

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

|     | Medidas   | Periodicidad   | Indicador                      | Responsable de ejecución      | Recursos internos |
|-----|---|--|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| 8.1 | El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que sea aplicable será difundido del mismo modo que el plan de igualdad, y se enviará también de forma independiente dada la transcendencia de la materia.               | Junto con el Plan de Igualdad<br><br>Continua durante el plan de forma anual | Difusión del protocolo         | Responsable de comunicaciones |                   |
| 8.2 | Difundir de forma anual publicidad sobre los canales de denuncia de la empresa y medidas de prevención del acoso.   | Primeros 6 meses de vigencia del Plan  | Comunicación del protocolo     | Responsable de comunicación   |                   |
| 8.3 | Incluir en el plan de formación anual acciones formativas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, diferenciando entre cursos dirigidos a toda la plantilla y cursos dirigidos a quienes tienen personal a su cargo. | De forma anual desde la implantación del Plan                                | Formaciones                    | Responsable de formación      |                   |
| 8.4 | La Comisión Instructora del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo presentará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo,        | Durante la vigencia del plan   | Elaboración del informe. Nº de | Comisión Instructora          |                   |

A collection of approximately 10 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are more legible than others, but they appear to be official approvals or signatures of various individuals.

|  |  |  |                      |  |
|--|--|--|----------------------|--|
|  | así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo |  | procesos y resultado |  |
|--|--|--|----------------------|--|

## 9. Violencia de género

| Medidas   | Periodicidad                   | Indicador  | Responsable de ejecución | Recursos internos |
|---|--------------------------------|--|--------------------------|-------------------|
| <p>9.1. Llevar a cabo una campaña sobre violencias machistas que tenga como objetivos sensibilizar, informar y prevenir e incluso promover la denuncia de posibles casos de violencia de género dirigidas al conjunto de personal de la Entidad.</p> <p>La campaña contará con los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de imagen de campaña y slogan.</li> <li>- Diseño de banner para la Página web.</li> <li>- Diseño de cartelería y folleto explicativo.</li> <li>- Incorporación de la campaña en tabloneros de anuncio de la plantilla.</li> </ul> | Mayo 2024                      | Nº de campañas realizadas  | Responsable de RRHH      |                   |
| 9.2. Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las trabajadoras que sufran violencia de género.  | Desde la implantación del plan | Informe  | Responsable de RRHH      |                   |
| 9.3. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.  | Desde la implantación del plan | Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas | Responsable de RRHH      |                   |

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Rodríguez', 'M. de la Cruz', 'D. S. C.', and others, scattered across the bottom of the page.

|      |   |                                       |           |                     |  |
|------|---|---------------------------------------|-----------|---------------------|--|
| 9.4. | Negociar un protocolo de acción entre empresa y RLPT que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad. | Un año desde la implantación del Plan | Protocolo | Responsable de RRHH |  |
|------|---|---------------------------------------|-----------|---------------------|--|

## 10. Salud Laboral

| Medida  | Periodicidad   | Indicador                                  | Responsable de ejecución | Recursos internos |
|---|--|--|--------------------------|-------------------|
| 10.1<br>Se realizará una evaluación de puestos con perspectiva de género informará a toda la plantilla la evaluación de puestos. La misma será realizada especialmente en relación con el riesgo para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.   | Una vez se produzca la evaluación. Se realizará cada vez que se realice un cambio en las condiciones de trabajo en un puesto | Propia evaluación                          | Responsable de PRL       |                   |
| 10.2<br>Guía de actuación en caso de trabajadoras embarazadas, en situación de parto próximo o en periodo de lactancia.   | Desde la implantación del plan   | Comunicaciones y adaptación                | Responsable de PRL       |                   |
| 10.3<br>Creación de protocolo de protección de riesgos laborales a las trabajadoras en caso de embarazo y lactancia.  | Julio 2024   | Índice (%) protocolos creados              | Responsable de RRHH      |                   |
| 10.4<br>Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés):<br><br>Fase 1.- Constitución del Grupo de Trabajo.<br><br>Información-sensibilización a la plantilla, por parte del departamento de recursos humanos de la entidad. Validación del cuestionario.<br><br>Fase 2.- Trabajo de campo. | Cuarto trimestre de 2024   | Índice (%) informes y estudios realizados. | Responsable de RRHH      |                   |

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'HVC.', 'edro', and others, located at the bottom of the page.

|       |  |  |                   |                    |  |
|-------|--|--|-------------------|--------------------|--|
|       | Distribución del cuestionario entre la plantilla.<br>Informatización de datos y generación del informe preliminar.<br>Fase 3.- Programación.<br>Presentación de resultados.<br>Elaboración de medidas por parte del Grupo de Trabajo constituido en la entidad.<br>Presentación a la Comisión de Seguimiento y evaluación del PI |  |                   |                    |  |
| 10.5. | Realiza un estudio psicosocial con el fin de adoptar las medidas necesarias para evitar las situaciones de estrés laboral desde la perspectiva de género.<br>Aplicar medidas para corregir las situaciones detectadas<br>Adaptar los puestos de trabajo y condiciones laborales con el fin de prevenir situaciones de estrés     | Una vez se produzca la evaluación. Se realizará cada vez que se realice un cambio en las condiciones de trabajo en un puesto | Propia evaluación | Responsable de PRL |  |

Los medios de la empresa que se destinarán al plan serán:

- (i) Por una parte, toda la dedicación que sea necesaria el equipo y medios del departamento de RRHH y Comunicación de VITALIA y
- (ii) En lo relativo a medios económicos, se utilizarán los recursos propios de la Compañía necesarios para cumplir las medidas del Plan
- (iii) Las áreas o personas responsables de ejecución serán definidos posteriormente en la comisión de seguimiento

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top center, a signature on the right, and several smaller signatures at the bottom. One signature at the bottom left includes the initials 'H.V.C.'.

## 7. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de VITALIA

Con la aprobación Plan de Igualdad de VITALIA se constituye la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan (en adelante Comisión de Seguimiento), que será la encargada de velar que se cumplan los objetivos del mismo y de se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Esta comisión queda constituida automáticamente después de la firma del Plan de Igualdad. No obstante, su calendario de actuación se recoge como Anexo III a este documento.

Dicha Comisión de Seguimiento elaborará y aprobará un Reglamento de Funcionamiento Interno y estará compuesta por un total de 12 miembros, siendo 8 pertenecientes a la parte social y 4 perteneciente a la Empresa. Por cada una de las partes, se podrán designar suplentes de estas personas titulares.

Tanto la parte empresarial como la parte social podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

La Comisión de seguimiento realizará las funciones atribuidas por la normativa vigente, entre otras:

- Interpretación y supervisión del Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de la empresa.
- Realizar seguimiento de las acciones y medidas definidas en el Plan de Igualdad. Valoración de su impacto.
- Hacer seguimiento de las medidas adoptadas en materia retributiva.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas.
- Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.
- Analizar propuestas, sugerencias, consultas, reclamaciones en materia de Igualdad mediante comunicación realizada por cualquier persona con garantías de confidencialidad al correo de la Comisión.
- Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Recogerá sugerencias y quejas de las personas trabajadoras en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometerán en el acto de su constitución a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

### Procedimiento de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are three distinct signatures, with the initials 'H.V.C.' written below them. In the center, there is a large, sweeping signature. On the right, there are two more signatures, one of which appears to be a name. The signatures are written over the page number and extend across the width of the page.

Las reuniones serán convocadas por la persona designada por la Compañía, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 20 días laborales y debería ir acompañada, de la documentación necesaria.

Las reuniones ordinarias serán telemáticas, salvo que las partes acuerden que se realicen de forma presencial.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes. Las convocatorias extraordinarias deberán convocarse con un mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter de urgencia que podrán ser convocadas con una antelación menor.

Respecto a los procedimientos de evaluación y seguimiento, los mismos se perfeccionarán de común acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento. Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad cualquier modificación de este que implique negociación sólo podrá ser realizada por su Comisión Negociadora, siendo la Comisión de Seguimiento y Evaluación la competente para su revisión cuando la misma suponga una mera adaptación, adecuación a normativa legal o convencional o ejecución de un acuerdo de revisión fijado previamente en el propio Plan de Igualdad, por lo que no se puede habilitar para cualquier modificación, sino para aquellas a las que legalmente está legitimada. En cualquier caso, el procedimiento de seguimiento consistirá en reuniones periódicas (dos al año con posibilidad de realizar aquellas extraordinarias si así lo pactase posteriormente la Comisión de Seguimiento). En dichas reuniones, la empresa presentará los informes y resultados acordados en las medidas del Plan para que la parte social evalúe los mismos. Junto a lo anterior, se expone un calendario de seguimiento, evaluación y ejecución de las medidas que se recoge como Anexo II de este documento. Las cuestiones a revisar, cuyo plazo sea inferior a las reuniones se tratarán vía telemática entre representantes de la empresa y representación social, sin perjuicio de que cualquiera de las partes pueda solicitar la realización de una reunión extraordinaria para tratar la información.

Tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

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 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 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 y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: indicadores de medidas de las fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

#### **Procedimiento de modificación del plan de igualdad**

Las partes acuerdan que, además de la revisión del plan prevista en el punto 3 de este documento, el diagnóstico de situación se revisará en las siguientes situaciones:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, respecto del RD 901/2020.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, a signature is written above the initials 'H.V.C.'. To the right, there are two more signatures, one of which appears to be 'Walter L...'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the page number.

- 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.
- f. 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.

Estas y otras circunstancias que pudieran presentarse serán sometidas al análisis de la comisión de seguimiento quién determinará según el caso, lo que pueda suponer un cambio sustancial que precise de una nueva negociación o la adaptación y ajuste, competencia de la comisión de seguimiento.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as de las mismas.

#### Procedimiento de resolución de conflictos

De la misma forma, las partes que conforman la Comisión de Seguimiento serán las encargadas de solucionar cualquier conflicto relativo al Plan de Igualdad y su contenido.

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación con relación a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad requerirán del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión acudirá a los órganos de solución autónoma de conflictos. Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y en caso de discrepancia grave, la comisión de igualdad acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolverlo. 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).

#### Composición de la Comisión de Seguimiento

Con el objetivo de satisfacer la obligación legal establecida en el artículo 8.2.i) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que como parte esencial del contenido del Plan de Igualdad identifica la necesidad de contar con un sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del mismo, se procede a constituir la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de VITALIA.

La composición de la comisión de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad es paritaria y está compuesta por 12 miembros, 4 por parte de la empresa y 8 por parte de los sindicatos por parte la representación social. La distribución de la Comisión de Seguimiento será:

| Parte                      | Nº Personas |
|----------------------------|-------------|
| CCOO                       | 2           |
| UGT                        | 4           |
| CSIF                       | 1           |
| OSTA                       | 1           |
| Empresa                    | 4           |
| Centros sin representación | 2           |

En lo que respecta a las sustituciones de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, las partes acuerdan aprobar por consenso un sistema de suplencias de carácter flexible, para facilitar el seguimiento.

Dentro de los componentes de la parte social, se nombrará con carácter anual, a una persona responsable de realizar la coordinación de las peticiones en materia de igualdad y de todas aquellas que atañen a la Comisión de Seguimiento. Esta persona irá rotando cada año, entre las personas nombradas por UGT y CCOO. La designación de esta persona se hará por mayoría simple dentro de las reuniones de seguimiento. A esta persona se le dotará del tiempo necesario, previo pacto con la empresa. En cualquier caso, se establece un mínimo de 3 horas mensuales.

#### **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 de Seguimiento.

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. On the left side, there are several scribbles and a signature that appears to be 'H.Y.C.'. In the center, there is a signature that looks like 'García'. To the right, there is a large signature that reads 'Walter Liz'. Below this, there are more signatures, including one that looks like 'Ramos' and another that looks like 'Ado'. There are also some circular scribbles and other illegible marks.

# Anexo I – Informes de conclusiones de diagnóstico y resultados de la auditoría retributiva

## I. Informes de conclusiones de diagnóstico

### Informe de conclusiones de diagnóstico – VITALIA.

| DATOS DE LA Empresa |   |
|---------------------|---|
| Razón Social        | Vitalia Home, S.L.  |
| NIF                 | B99438806   |
| Domicilio Social    | C/ Joaquín Costa, 2, 50001, Zaragoza  |
| Objeto social       | El cuidado, promoción, asistencia, rehabilitación, inserción social y tratamiento de todo tipo de personas de tercera edad o cualquier otra con alguna carencia, enfermedad o personas con discapacidad psíquica, física y/ o económica., regentando, explotando o gestionando a tal efecto centros o inmuebles propios o ajenos. |
| Forma jurídica      | Sociedad de Responsabilidad Limitada  |

#### 1. Respeto a las condiciones generales de la plantilla

Las conclusiones tienen en cuenta que la aspiración de la normativa de igualdad es la paridad de mujeres y hombres que considera reside en una proporción dentro de los márgenes del 60-40 a la que se debe tender. En vista de los datos analizados a nivel empresa se constata:

- **Respeto a la distribución de la plantilla por sexo:** La plantilla está compuesta por 2.087 personas trabajadoras, siendo 1.788 de ellas mujeres (85,67%) y 299 hombres (14,33%). En consecuencia, la Compañía cuenta una plantilla feminizada por encima de los márgenes de paridad (60%-40%) y en consonancia con el sector en el que opera.
- **Respeto a la distribución de la plantilla por sexo:** La totalidad de la plantilla cuenta con un contrato laboral ordinario durante el año 2022.
- **Respeto a la distribución por rango de edad:** El grueso de la plantilla se encuentra entre los 30 a 40 años y entre los 40 a 50 años con un total de 540 personas trabajadoras para el primer rango, siendo 475 de ellas mujeres (87,97%) y 65 hombres (12,03%) y un total de 562 personas trabajadoras para el segundo rango, siendo 471 de ellas mujeres (83,81%) y 91 hombres (16,19%). Atendiendo a su distribución por sexo, se observa que la totalidad

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'H.Y.C' and 'celva'.

de los rangos de edad de la plantilla se encuentran feminizados.

- **Respecto a la distribución de personas por rango de antigüedad:** La plantilla de Vitalia Home está concentrada principalmente en el rango inferior, es decir, menos de 2 años de antigüedad (1.061 personas trabajadoras). Cabe destacar que esta distribución se encuentra feminizada independientemente del rango de antigüedad en el que se encuentre la plantilla.
- **Respecto a la distribución de plantilla por tipo de contrato:** Vitalia Home cuenta con 4 modalidades contractuales: (i) Indefinido Tiempo Completo, (ii) Indefinido Tiempo Parcial, (iii) Temporal Tiempo Completo y (iv) Temporal Tiempo Parcial. De los distintos tipos de contrato, la Compañía apuesta por la contratación indefinida a tiempo completo, con un total de 1.685 personas trabajadoras (80,74%), seguido de los contratos indefinidos a tiempo parcial (13,42%). En materia de género, todas las modalidades contractuales se encuentran muy por encima de los márgenes de paridad al encontrarse feminizados.
- **Respecto a la distribución de plantilla por tipo de jornada:** Durante el año 2022, la Compañía tenía contratadas 1.797 personas con un contrato a tiempo completo, y 290 personas a tiempo parcial. Ambos tipos de jornada están feminizados, de forma alineada con la distribución general de la plantilla (85,42% vs 14,58% y 87,24% vs 12,76% respectivamente).
- **Respecto a la distribución de personas por reducción de jornada:** Durante el año 2022, el 84,81% de la plantilla (1.770 personas trabajadoras) tenía una jornada al 100%, siendo el 85,19% mujeres (1.508 personas trabajadoras), frente a un 14,81% de hombres (262 personas trabajadoras). Por el contrario, el 15,18% de la plantilla (317 personas trabajadoras) presta servicios a jornada reducida, siendo un 88,33% mujeres (280 personas trabajadoras), frente a un 11,67% hombres (37 personas trabajadoras), distribuida de la siguiente manera:
  - El 0,53% de la plantilla tiene una jornada reducida del 0% al 25%, siendo el 63,63% mujeres (7 personas trabajadoras), frente a un 36,37% de hombres (4 personas trabajadoras)
  - El 7,43% de la plantilla tiene una jornada reducida del 26% al 50%, siendo el 86,45% mujeres (134 personas trabajadoras), frente a un 13,55% de hombres (21 personas trabajadoras).
  - El 4,36% de la plantilla tiene una jornada reducida del 51% al 75%, siendo el 91,20% mujeres (83 personas trabajadoras), frente a un 8,80% de hombres (8 personas trabajadoras).
  - El 2,87% de la plantilla tiene una jornada reducida del 76% al 99%, siendo el 93,33% de mujeres (56 personas trabajadoras), frente a un 6,67% de hombres (4 personas trabajadoras).
- **Respecto a la distribución de la plantilla por departamento:** Vitalia Home cuenta con 6 departamentos: "Clínico", "Cocina", "Limpieza", "Mantenimiento", "Otros servicios" y "Servicios generales". De estos, el departamento "Clínico" representa el 71,20% de la totalidad de la plantilla, con 1.486 personas trabajadoras, siendo el 86,74% mujeres (1.289 personas trabajadoras), frente a un 13,26% de hombres (197 personas trabajadoras). En este sentido, se encuentran feminizados todos los departamentos, exceptuando el departamento de "Mantenimiento" que está compuesto por 41 hombres, es decir, se encuentra totalmente masculinizado.
- **Respecto al centro de trabajo:** La Empresa cuenta con 39 centros de trabajo. Todos los centros de trabajo tienen una mayor presencia de mujeres que de hombres, es decir, se encuentran feminizados.
- **Respecto al número de hijos:** El 76,33% de la plantilla no tiene hijos (1.596 personas trabajadoras), siendo el 84,27% mujeres (1.596 personas trabajadoras), frente a un 15,73% hombres (251 personas trabajadoras). Por otra parte, el 11,70% de las personas trabajadoras únicamente tiene un hijo, siendo el 91,39% mujeres (223 mujeres) y el 8,61% hombres (21 hombres). El 10,21% de la plantilla tiene 2 hijos, siendo el 89,20% mujeres (213 personas trabajadoras), frente a un 10,80% hombres (23 personas trabajadoras). El porcentaje de personas trabajadoras con 3 hijos es de 1,38%, siendo el 86,21% mujeres (29 personas trabajadoras) y el 13,79% hombres (4 personas trabajadoras). Por último, tan solo 4 personas tienen 4 hijos siendo todas mujeres. Únicamente una mujer tiene 5 hijos.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including initials like 'H.V.C.' and a signature that appears to be 'Rosa'.

- **Respecto al puesto de trabajo:** Vitalia Home cuenta con 59 puestos de trabajo. De estos, el puesto de trabajo que integra a más personas trabajadoras es el de "Gerocultor/a", el 51,27% de la plantilla (1.070 personas trabajadoras), siendo el 87,76% mujeres (939 personas trabajadoras), frente a un 12,24% de hombres (131 personas trabajadoras). Los puestos de trabajo: "Abogado/a", "Administrativo/a RRHH", "ATS/DUE", "Aux. Administrativo/a", "Aux. Enfermería", "Aux. Farmacia", "Ayudante varios", "Cocinero/a", "Coordinación Aten.", "Cuidador/a", "Director/a", "Educador/a social", "Fisioterapeuta", "Gobernante/a", "Limpieza", "Oficial Administrativo/a", "Peluquero/a", "Pinche cocina", "Portero/a", "Psicólogo/a", "Recepcionista", "Subdirector/a", "Supervisor/a" y "Tascoc" se encuentran feminizados. Los puestos de "Aux Mantenimiento", "Conductor/a", "Oficial de Mantenimiento" se encuentran masculinizados. Por otra parte, existe la paridad de género en el puesto de "Medico/a", aunque está lejos del índice de distribución de la empresa. Respecto al resto de puestos de trabajo no se puede determinar si están feminizados o masculinizados, pues, están integrados por 3, o menos, personas trabajadoras, por lo que no es un dato extrapolable, aunque cabe resaltar que los puestos directivos están masculinizados. Cabe mencionar que, por una parte, los puestos de "Limpieza" y "Mantemamiento" existe la segregación horizontal, y por otra, que los puestos directivos se encuentran masculinizados, es decir, existe segregación vertical.
- **Respecto a la distribución de plantilla por grupos profesionales:** La Compañía cuenta con 9 grupos profesionales, de los cuales el grupo "4 nivel B" representa el grosor de la plantilla con un 59,80% (1.248 personas trabajadoras), de las que 1.092 son mujeres, frente a 156 hombres (87,50% vs 12,50%). Respecto a su distribución, se encuentran feminizadas por encima de los márgenes de paridad todos los grupos, excepto el Grupo 3 Nivel A se encuentra masculinizado con 32 hombres frente a 16 mujeres (66,67% vs 33,33%).
- **Respecto a la distribución de plantilla por puesto de igual valor:** El 55,53% de la plantilla pertenecen a la agrupación 5, la misma se encuentra feminizada con un 85,76% de mujeres, frente a un 14,24% de varones. Todas las agrupaciones se encuentran feminizadas a excepción de la agrupación 9 que solo cuenta con una persona siendo esta un varón.

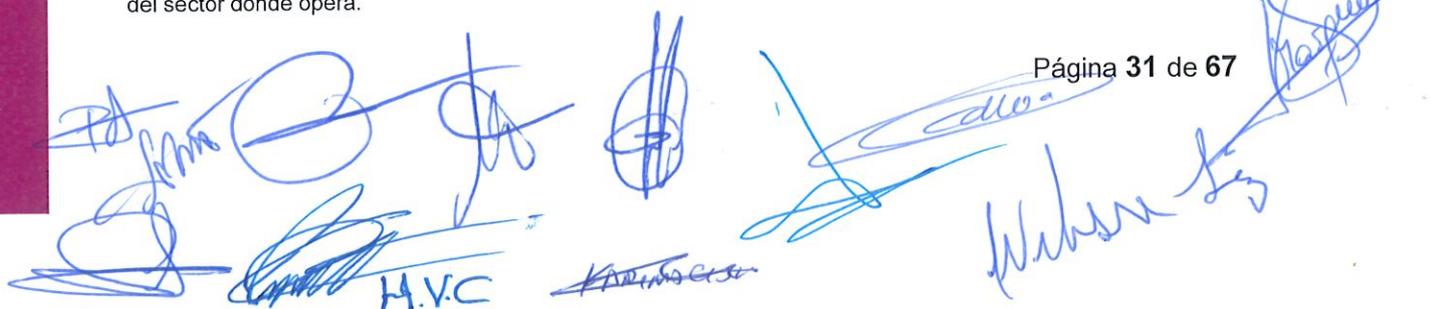
### Conclusiones

Como resumen general de los datos analizados en este punto acerca de la distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con: departamento, centro de trabajo, número de hijos, puesto de trabajo y grupo profesional, se puede concluir que todos los índices comparados se encuentran feminizados, cuestión a entender, pues a niveles generales la plantilla de Vitalia Home cuenta con un número muy superior de mujeres, que de varones, (85,67% vs 14,33%), por lo que es lógico que todas las distribuciones se encuentren feminizadas. Lo que también se encuentra en concordancia con el sector en el que la Compañía opera, pues el 84% de las personas de trabajadoras del mismo son mujeres, mientras que únicamente el 16% son hombres.

Además, conviene hacer especial mención al puesto de "Gerocultor/a", pues está compuesto por 1.069 personas trabajadoras, es decir, es el puesto en el que se encuentra el 51,22% de la plantilla. El mismo se encuentra altamente feminizado (87,75% de mujeres vs 12,25% de varones), por lo que si este puesto se encuentra feminizado, dado que cuenta con un alto porcentaje de personas trabajadores, parece lógico que el total de la plantilla se encuentre feminizada, sin embargo, en la segunda categoría de contratación nos encontramos con una segregación horizontal, siendo en hombres mantenimiento y en mujeres limpieza.

Por otra parte, es importante destacar que los puestos de trabajo de "Director/a Médico", "Ingeniero", "Director/a Organización", "Adjunto Dirección Regional" se encuentren masculinizados, pues, si bien es cierto que cada uno de esos puestos está compuesto por una única persona trabajadora, en una plantilla donde la presencia de varones es tan baja resulta a tener en cuenta que los puestos de más responsabilidad e importancia, es decir, puestos jerárquicamente superiores, en la Compañía sean ocupados por varones.

En lo respecta al puesto de trabajo de "Médico" existe la paridad de géneros (56% mujeres vs 44% varones), a pesar de ello, cabe resaltar que no se corresponde con el índice de distribución de la Compañía, ni con el propio del sector donde opera.



H.V.C

## 2. Selección y contratación

Los factores principales que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación en Vitalia Home, vienen determinado por el volumen de contratación de servicios de que contraten los residentes, de modo que, en primer lugar, la Dirección de la Empresa es quién determina la necesidad de ampliar la plantilla. Posteriormente, tanto la dirección como el departamento de Recursos Humanos de la Empresa determinan las competencias, aptitudes y actitudes con las que debe contar la persona trabajadora para ser contratada.

Adicionalmente al Convenio colectivo de aplicación y al Estatuto de los Trabajadoras, la Empresa utiliza sus propios métodos de contratación. Sin embargo, a grosso modo el proceso de selección es el que se expone a continuación:

1. Presentación y valoración del currículum, donde se valora la formación y la experiencia en la profesión y si aquella persona ya ha tenido alguna contratación anterior en la Empresa.
2. Interviene en el proceso, la dirección de la empresa y el/la encargado/a de la sección a la que pertenece ese puesto de trabajo para que valore las cualidades de los/as candidatos/as. Por último, la dirección dará el visto bueno.
3. Teniéndose en cuenta en idénticas condiciones de idoneidad a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.

En cuanto a las personas trabajadoras ya contratadas, en caso de necesitar alguna modificación en las condiciones contractuales, deben tener preferencia en idénticas condiciones de idoneidad, las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida, así como en los procesos de conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa, y de transformación de contratos temporales en indefinidos.

Todas las ofertas de trabajo de la Compañía se publican en su web, en donde las personas pueden previsualizar la posición buscada y el centro de trabajo. Estas ofertas pueden consultarse en el siguiente [enlace](#). El lenguaje utilizado en las mismas es un lenguaje inclusivo.

Con respecto a las incorporaciones:

- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo:** Durante el año 2022, se incorporaron 2.250 personas, de las cuales 1.911 son mujeres, representando el 84,93% del total de la plantilla incorporada, y 339 (15,07%) son hombres. En este sentido, hemos observado que las incorporaciones a la plantilla se encuentran fuera de los márgenes de la paridad al estar feminizadas. El motivo por el que en 2022 se haya presenciado un número tan elevado de incorporaciones es debido a los aumentos en la ocupación de los centros y a la apertura continuada de nuevos centros.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo en relación con edad, tipo de relación laboral y tipo de vinculación:** Respecto a la relación laboral, en el 100% de los casos se ha suscrito un contrato laboral, existiendo, en todos los casos, una relación laboral ordinaria.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo y rango de edad:** El grueso de las incorporaciones en la plantilla se encuentra entre los 18 a 30 años de edad con un total de 809 personas trabajadoras incorporadas este último año. En este sentido, hemos observado que todas las distribuciones por rango de edad se encuentran feminizadas.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo y tipo de contratación:** La Compañía apuesta por la contratación indefinida a tiempo completo y temporal a tiempo completo, puesto que, del total de las 2.250 personas incorporadas, 943 están contratadas bajo un indefinido a tiempo completo y 933 están bajo un temporal a tiempo completo, representando el 41,91% y el 41,47% de la plantilla incorporada. En materia de género, todas las modalidades contractuales se encuentran muy por encima de los márgenes de paridad

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The initials 'H.V.C.' are visible in the lower center. There are several large, stylized signatures on the right side, including one that appears to be 'Wagner' and another that looks like 'Luz'.

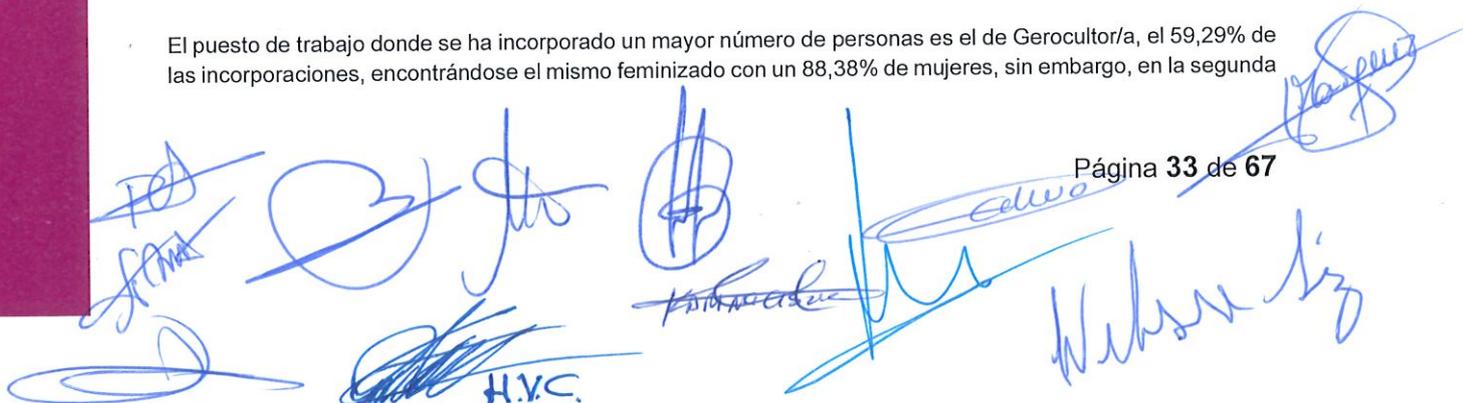
al encontrarse feminizados. La mayor parte de los contratos de sustitución sirven para cubrir incapacidades temporales, riesgos de embarazo o bajas de maternidad.

- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo y el tipo de jornada:** Del total de las 2.250 personas incorporadas, el 83,38% son contratos a tiempo completo (siendo 1.589 de estos de mujeres y 287 de hombres). A este respecto cabe destacar que los contratos suscritos a tiempo completo se encuentran feminizados. Por otro lado, respecto a la modalidad a tiempo parcial que representa el 16,62% de la plantilla incorporada, se encuentra feminizada al contar con la presencia de 322 mujeres frente a 52 hombres (86,1% frente a 13,9%). A pesar de que no existan datos que señalen si la parcialidad es voluntaria o ha sido impuesta por la Compañía, la misma confirma que en la mayor parte de los casos son voluntarias, salvo en contratos iniciales orientados a cubrir necesidades.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo en relación con el departamento:** De las 2.250 incorporaciones en Vitalia Home, el 76,27% de las personas se unió al departamento "Clínico", siendo de ellos 1.485 mujeres y 231 hombres resultando estar feminizado (86,54% frente a 13,46%). Con respecto a las incorporaciones al resto de departamentos, todos se encuentran feminizados, salvo ambos departamentos de "Mantenimiento", que se ha realizado la incorporación de 25 hombres, aún estando fuertemente masculinizado.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por centro de trabajo:** Los centros de trabajo con más incorporaciones en el 2022 son los de "Expo" y el de "Toledo", tanto las incorporaciones a estos centros, como a todos los demás se encuentran feminizadas.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo y nº de hijos:** El grueso de las nuevas incorporaciones no tiene hijos (2.208 personas trabajadoras), siendo el 1.875 mujeres frente a 333 hombres (84,92% vs 15,08%). El 0,89% (20 personas trabajadoras) tiene 1 hijo, el 0,84% (19 personas trabajadoras) tiene 2 hijos y el 0,13% (3 personas trabajadoras) tienen 3 hijos.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo en relación con el grupo profesional:** Las personas incorporadas a la plantilla, se han distribuido en 9 grupos profesionales, correspondiendo el grueso de incorporaciones al grupo "4 Nivel B", un 67,51% de las incorporaciones, estando feminizado por contar con 1.332 mujeres frente a 187 hombres (87,69% vs 12,31%). En lo que respecta a las incorporaciones en el resto de grupos profesionales, las del Grupo 3 Nivel A se encuentran masculinizadas por contar con 11 mujeres frente a 23 hombres (32,35% vs 67,65%). El resto de grupos se encuentran muy feminizados.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo y puesto de trabajo:** El grueso de las nuevas incorporaciones se han realizado para el puesto de "Gerocultor/a" con 1.334 personas trabajadoras. Se encuentra fuertemente feminizado ya que 1.179 son mujeres frente a 155 hombres (88,38% vs 11,62%). Por otro lado, tenemos los puestos de "Aux. Mantenimiento", "Aux. Administrativo/a", "Conductor/a", "Ingeniero/a", "Neuropsicólogo" y "Oficial Mantenimiento" que se encuentran masculinizados. El resto de puestos se encuentra feminizados con la excepción del puesto de "Logopeda" que se encuentra en equilibrio.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo y por puesto de igual valor:** La agrupación que más trabajadores ha incorporado es la 5 con 1.388 personas trabajadoras, encontrándose feminizado ya que 1.208 son mujeres frente a 180 hombres (87,03% vs 12,97%). El resto de las incorporaciones a las distintas agrupaciones también se encuentran feminizadas.

### Conclusiones:

En vistas a la distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con: edad, tipo de relación laboral, tipo de vinculación, antigüedad, tipo de contrato, jornada, departamento y grupo profesional, se puede concluir que los datos de Vitalia Home concuerdan con la representatividad de mujeres y hombres en el sector en el que la empresa opera. Analizando cada factor se puede observar que es un sector muy feminizado, por lo que no resulta sorprendente que el índice de mujeres contratadas sea muy superior, al de hombres, tanto a niveles generales, como analizando cada rasgo en mayor profundidad.

El puesto de trabajo donde se ha incorporado un mayor número de personas es el de Gerocultor/a, el 59,29% de las incorporaciones, encontrándose el mismo feminizado con un 88,38% de mujeres, sin embargo, en la segunda



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'H.V.C.' and another that appears to be 'edwa'.

categoría de contratación nos encontramos con una segregación horizontal, siendo en hombres mantenimiento y en mujeres limpieza, con 207 mujeres frente a 16 varones.

Con respecto a las **bajas**:

- **Respecto a la distribución de bajas por sexo:** Durante el año 2022, se han producido 2.021 bajas, de las cuales un total de 1.706 se corresponden con mujeres (84,41%) y 315 con hombres (15,59%), lo que supone que dicha distribución se encuentre fuera de los márgenes de paridad al estar feminizada, cuestión entendible atendiendo a que el número de mujeres que ocupan la plantilla es muy superior, frente al que varones.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo, en relación con el tipo de vinculación, tipo de relación laboral:** Tanto el tipo de vinculación como el tipo de relación laboral se encuentran equilibradas, siendo el 100% de las bajas relaciones laborales ordinarias, con contrato laboral.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo y rango de edad:** El grueso de las bajas en la plantilla se encuentra los 18 a 30 años de edad con un total de 727 personas trabajadoras incorporadas este último año, siendo el 82,67% mujeres (601 personas trabajadoras), frente a un 17,33% (126 personas trabajadoras). En este sentido, hemos observado que todas las distribuciones de las bajas por rango de edad se encuentran feminizadas.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo, en relación con el rango de antigüedad:** Un 91,93% del total de las bajas se corresponden a personas trabajadoras con una antigüedad menor a dos años (1.858 casos de los que 1.576 fueron mujeres y 282 hombres). En todo caso, esta distribución se encuentra feminizada en todos los rangos de antigüedad.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo, en relación con el departamento:** En Vitalia Home se han producido bajas en todos los departamentos y proporcional al número de personas que ocupan cada departamento. De las 2.021 bajas que se han producido, un 76,55% (1.547) se han producido por personas trabajadoras pertenecientes al departamento de "Clínico", siendo un total de 1.324 mujeres, frente a 223 hombres (85,59% vs 14,41%). Respecto a las bajas en el departamento de "Limpieza" hubo 202 bajas, siendo 189 de mujeres frente a 13 hombres (93,56% vs 6,44%) En lo que respecta al resto de departamentos se encuentran todos feminizados. Las bajas en el resto de departamentos también se encuentran feminizadas, salvo el departamento de "Mantenimiento" donde se produjeron un total de 22 bajas, siendo todas de hombres, por lo que se encuentra masculinizado.
- **Respecto a la distribución de bajas por centro de trabajo:** El centro de trabajo donde se han producido más bajas es en el de "Expo", donde se produjeron 198 bajas el 91,41% (181) fue de mujeres, frente a un 8,59% (17) de varones. El segundo centro de trabajo con más baja fue el de "Toledo", donde se produjeron 197 bajas el 83,76% (165) fueron de mujeres, frente a un 16,03% (32) de varones.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo y nº de hijos:** El grueso de las bajas que se produjeron eran personas trabajadoras sin hijos, siendo 1.935 personas donde el 84,50% (1.635 personas trabajadoras) fueron mujeres frente a un 15,50% (300 personas trabajadoras) que fueron hombres.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo, en relación al grupo profesional:** Las personas trabajadoras que han causado baja en la plantilla, se han distribuido en 9 grupos profesionales, correspondiendo el 68,43% de las bajas al grupo "4 nivel B", estando feminizado por contar con 1.202 mujeres (86,91%) frente a 181 hombres (13,09%). En lo que respecta al resto de grupos profesionales, se encuentran todos feminizado por encima de los márgenes de paridad, exceptuando las bajas del Grupo "3 Nivel A" que se encuentran masculinizadas siendo 21 de hombres frente a 8 de mujeres.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo, en relación con el puesto de trabajo:** Un 59,97% del total de las bajas se corresponde con personas trabajadoras pertenecientes al puesto "Gerocultor/a", encontrándose dicha distribución fuera de los márgenes de paridad (1.064 mujeres frente a un 148 hombres). En el resto de puestos que también se ha producido más bajas de mujeres que de varones debido a que el número de mujeres que ocupan la plantilla es mayor. Exceptuando los puestos de "Aux. Mantenimiento", "Conductor/a" y "Oficial Mantenimiento" donde ha habido un mayor número de bajas de varones que de mujeres.



H.V.C.

- **Respecto a la distribución de bajas por sexo y puesto de igual valor:** El grueso de las bajas se han producido en la agrupación 4 con 1.352 siendo el 86,50% (1.156 personas trabajadoras) mujeres frente a un 14,50% (196 personas trabajadoras) siendo hombres. Todas las bajas en las distintas agrupaciones se encuentran feminizadas.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo y motivo:** Los motivos de baja más comunes han sido por baja voluntaria con 784 personas trabajadoras (655 mujeres frente a 129 hombres) y baja por fin de contrato temporal con 728 personas trabajadoras (637 mujeres frente a 91 hombres). Todas las bajas, independientemente del motivo de la misma, se encuentra feminizadas salvo las bajas por fallecimiento es los que se han producido dos bajas de hombres.

**Conclusiones:**

Atendiendo a los datos extraídos, acerca de la distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con: tipo de vinculación, edad, antigüedad, causa de baja, departamento, centro de trabajo, grupo profesional y puesto de trabajo, se puede deducir que en relación a las bajas presenciadas en 2022, ha habido un mayor número de mujeres, que de hombres. Lo que resulta ser totalmente comprensible, pues, la plantilla se encuentra fuera de los márgenes de paridad, aunque dentro de los del sector donde opera, pues hay una presencia de mujeres notablemente superior a la de varones, por lo que, el número de bajas de un sexo u otro resulta ser proporcional y concuerda con el número de personas trabajadoras de cada sexo en la plantilla.

**3. Clasificación profesional**

Vitalia Home rige sus relaciones laborales con el personal de su plantilla a través del Convenio Colectivo de estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública que se publico recientemente, el 26 de julio de 2023. Dentro del Convenio, se detalla la siguiente clasificación profesional, dividida en áreas de actividad, cada área se divide en grupos y estos en niveles:

| GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES | ÁREAS   | DESCRIPCIÓN | PUESTOS DE TRABAJO                      |   |
|--------------------------------|---|-------------|---|---|
| GRUPO A                        | Gestión, administración y servicios generales | NIVEL 1     | Dirección                               | Director/a, Administrador/a, Gerente, Responsable Coordinación SAD, Director/a Gerente TAD, Director/a Territorial TAD.   |
|                                |   | NIVEL 2     | Mandos intermedios                      | Jefe/a Administrativo SAD. Director/a Centros TAD. Supervisor/a TAD. Coordinador/a TAD. Coordinador/a SAD. Supervisor/a Residencia. Supervisor/a.                                     |
|                                |   | NIVEL 3     | Personal cualificado                    | Ayudante Coordinación SAD. Oficial Administrativo. Oficial Administrativo SAD. Oficial Mantenimiento. Técnico en Informática.   |
|                                |   | NIVEL 4     | Personal Auxiliar                       | Auxiliar Administrativo. Auxiliar Administrativo SAD. Auxiliar Administrativo TAD. Auxiliar Mantenimiento. Conductor. Jardiner. Portero/Recepcionista. Telefonista/Recepcionista TAD. |
| GRUPO B                        | Servicios socioasistenciales                  | NIVEL 1     | Titulados/as Superiores y Especialistas | Médico/a. Psicólogo/a.  |
|                                |   | NIVEL 2     | Mandos intermedios                      | Coordinador/a Enfermería. Enfermero/a. Fisioterapeuta. Terapeuta Ocupacional. Trabajador/a Social.  |
|                                |   | NIVEL 3     | Personal cualificado                    | TASOC.  |
|                                |   | NIVEL 4     | Personal Auxiliar                       | Gerocultor. Auxiliar SAD. Oficial TAD. Teleoperador TAD. Instalador TAD.  |
| GRUPO C                        | Servicios residenciales                       | NIVEL 2     | Mandos intermedios                      | Gobernante/a. Cocinero/a.   |
|                                |   | NIVEL 5     | Personal Auxiliar                       | Personal Limpieza. Personal Lavandería. Personal Planchado. Pinche Cocina. Ayudante Oficinas varios.  |

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink at the bottom of the page, including the initials 'H.V.C.']*

#### 4. Formación

La empresa cuenta con un plan anual de formación, en todos sus centros de trabajo, que incluye acciones presenciales y otras online. Algunas de estas actividades formativas tienen carácter obligatorio para todo el personal o para determinadas categorías (manipulador de alimentos, actuación ante emergencias...) y otras tienen carácter voluntario, como oportunidades de actualización, mejora y reciclaje profesional. Las personas trabajadoras tienen derecho a conocer el Plan de Formación en el centro al que pertenezcan, y solicitar información detallada de cada una de las actuaciones contempladas en el mismo. Algunas de las formaciones que han realizado las personas trabajadoras de la Empresa, durante el año 2022 son las siguientes:

- Capacitación PRL en centros sociosanitarios
- Como implantar un plan de igualdad en la empresa
- Manipulador de alimentos, alto riesgo
- Prevención de caídas y eliminación de sujeciones
- Quejas y reclamaciones
- Mantenimiento higiénico-sanitario de instalaciones de riesgo
- Mantenimiento y calibración
- Manipulador de alimentos, alérgenos
- RRHH, objetivos y satisfacción del cliente
- Atención centrada en la persona en el cuidado de personas dependientes en instituciones sociosanitarias

La mayor parte de las formaciones se realizan de forma online, sin embargo, algunas, como las de autoprotección se realizan de presencialmente. No obstante, la Compañía no cuenta con un registro que determine si las formaciones se realizan dentro o fuera de la jornada laboral, puesto que cada centro de trabajo lo negocia con sus empleados y empleadas.

Respecto al desarrollo profesional, Vitalia Home cuenta pautas para crear un plan de acción para el desarrollo profesional y personal, con el objeto de ayudar a toda su plantilla a alcanzar sus objetivos profesionales a corto y largo plazo, así como mejorar el rendimiento laboral. El citado Plan de Formación es una herramienta importante en este desarrollo profesional. Disponen también de medidas para promover la movilidad interna de la carrera profesional dentro de la organización, en base a la capacidad y el potencial de la persona.

En la actualidad, Vitalia Home no cuenta con un sistema que le permita obtener estadísticas de las promociones acaecidas en los últimos años.

- **Respecto a la distribución de formación por persona trabajadora:** De las 1.016 personas trabajadoras de la plantilla de Vitalia Home que recibieron formación durante el año 2022, el 87,80% eran mujeres frente al 12,20% que eran varones (es decir, 892 mujeres vs 124 varones).
- **Respecto a la distribución de formación por horas totales:** Del total de la 10.703,05 de las horas totales de formación que recibió la plantilla de Vitalia Home durante el año 2022, el 89,23% fueron de mujeres y el 10,77% de varones (9.549,8 horas de mujeres vs 1.153,25 horas de varones).
- **Respecto a la distribución de formación por horas promedio:** Las horas promedio de formación durante el 2022 para la plantilla de Vitalia Home son de 8,11 horas. Pues bien, el promedio de horas de mujeres es de 8,21, mientras que el número de horas promedio para varones es de 7,39.

#### 5. Retribución

##### ANÁLISIS RETRIBUTIVO

Con carácter previo a analizar los distintos conceptos retributivos contenidos en la auditoría retributiva de Vitalia Home, es preciso contextualizar los mismos dentro de la estructura retributiva de la Compañía. En primer lugar, las relaciones laborales de la Compañía con su plantilla se rigen por lo dispuesto en los siguientes convenios colectivos:

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



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. One signature is clearly legible as 'KARINA CEBALLOS'. Another signature below it appears to be 'Walter Sz'. There are several other illegible signatures. The initials 'H.V.C.' are written in the bottom center.

- XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
- Convenio Colectivo de Sector de ATENCIÓN A LA GENTE MAYOR (GERCAT) (79100235012021) de Cataluña
- Convenio colectivo de limpieza edificios y locales de Zaragoza
- Convenio colectivo de Oficinas y despachos de Zaragoza

De modo que, es lógico que la estructura remunerativa de la Compañía variará conforme al convenio colectivo de aplicación que aplique a cada persona trabajadora.

A lo largo de esta auditoría, se van a analizar todos los conceptos de nómina de Vitalia Home, justificándose, cuando procedan, las diferencias retributivas detectadas que supongan una diferencia de más de un 25% para uno u otro sexo. En lo concerniente a la realización de este análisis de conceptos se ha partido de una clasificación realizada en base a lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores que define la estructura que debe seguir el salario y la clasificación de los distintos conceptos que lo componen:

*“Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”*

Es por ello que, a tenor de lo dispuesto en dicho artículo y teniendo en cuenta los distintos conceptos y complementos retributivos empleados por la Compañía, se ha realizado la siguiente clasificación:

### **I. Salarial**

Las personas trabajadoras de Vitalia Home cobran lo estipulado por Convenio colectivo de aplicación. Sin embargo, en determinados casos cobran por encima del mismo, esto se debe a diversos motivos, como por ejemplo, que las personas trabajadoras provengan de otra Compañía absorbida por Vitalia Home, en estos casos, estas personas mantendrán los conceptos que venían percibiendo en la Compañía de origen. Otro de los motivos que pueden causar que las personas trabajadoras perciban mayores cuantías a las que indica el Convenio colectivo es debido a la complejidad de cubrir los diferentes puestos, es decir, actualmente, la poca oferta de mercado de algunos puestos de trabajo, como por ejemplo, de los ATS/DUEs implica que la Compañía incremente los salarios intentar hacer más atractiva la oferta laboral, y por tanto que sea más sencillo y rápido cubrir las vacantes.

Otra de las causas que puede implicar una variación en lo que se refiere a los conceptos salariales es debido a los servicios prestados ese mes, como podría ser plus nocturnidad, plus festividad... Es decir, si ese mes se da la circunstancia de que la persona trabajadora deba prestar servicios en horario nocturno o días festivos o fin de semana, implicara que la misma perciba una cuantía superior.

### **II. Variable**

Algunas de las personas trabajadoras que presentan servicios en Vitalia Home perciben una cuantía en concepto de “Bonus” al año, tanto la cantidad percibida, como quien lo percibe depende del CEO de la Compañía, es decir, dependiendo de la obtención de determinados objetivos y del desempeño laboral durante el año, decide quien debe de cobrarlo y la cantidad. No todas las personas trabajadoras de Vitalia perciben una cuantía en relación a este concepto salarial.

### **III. Retribución en especie y beneficios sociales**

Las personas trabajadoras de Vitalia Home no perciben retribución en especie, ni tampoco beneficios sociales.

A continuación, se presentan los conceptos agrupados que se han tenido en consideración para realizar la auditoría retributiva. Si bien los conceptos presentados pueden no llegar a coincidir con su nomenclatura de nómina, la presentación de los mismos a través de este formato agrupado por naturaleza de conceptos se justifica ante la imposibilidad práctica de llevar cabo un análisis concepto por concepto:

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. One signature is clearly labeled 'H.V.C.' and another 'celles'.

| Naturaleza  | Concepto   | Descripción  |
|---|------------|--|
| Salarial  | A_CTA_CONV | Importe resultante de aplicar un incremento salarial de convenio   |
|   | ANTIGÜEDAD | Concepto regulado en convenio que retribuye a las personas por su antigüedad en la empresa   |
|   | C_ABSORB   | Concepto equiparación salario del mercado que puede ser absorbible   |
|   | C_D_       | Concepto establecido en convenio colectivo que establece la retribución mínima por cada grupo profesional  |
|   | C_D_P_     | Concepto establecido en convenio colectivo que establece la retribución mínima por cada grupo profesional  |
|   | C_ESPECIF  | Concepto establecido en convenio colectivo que establece la retribución mínima por cada grupo profesional  |
|   | C_PTO_TR   | Concepto equiparación salario mercado que puede ser absorbible   |
|   | COMP_ABSOR | Concepto equiparación salario mercado que puede ser absorbible   |
|   | DIF_SMI    | Concepto abonado para completar hasta el SMI   |
|   | INC_PERMA  | Concepto que supone una mejora del salario de la persona para igualarla al mercado   |
|   | INCENTIVOS | Concepto que supone una mejora del salario de la persona para igualarla al mercado   |
|   | Salarial   | MJ_CAM   |
| MJV   |            | Concepto que supone una mejora del salario de la persona para igualarla a mercado  |
| P_ACTIVID   |            | Concepto que supone una mejora del salario de la persona para igualarla a mercado  |
| PLUS_CONVE  |            | Concepto establecido por convenio  |
| REG_ANT   |            | Regularización de antigüedad   |
| RET_VOL   |            | Concepto que supone una mejora del salario de la persona para igualarla a mercado  |
| SALARIO_BA  |            | Retribución fijada por unidad de tiempo en función de las tareas realizadas de acuerdo con la estructura de grupos profesionales y niveles retribuidos indicados en el Convenio. |
| TRANSPORTE  |            | Concepto dado por convenio   |
| Complementos salariales asociados a la persona          | C_PERS_GAR | Concepto en el que se convierte el salario de mercado cuando no se puede ni compensar, ni absorber   |
|   | C_PERS_N_A | Concepto en el que se convierte el salario de mercado cuando no se puede ni compensar, ni absorber   |
|   | COMP       | Concepto equiparación salario mercado que puede ser absorbible   |
| Complementos salariales asociados a los resultados      | BONUS      | Retribuye rendimiento anual de un trabajador   |
| Complementos salariales asociados a trabajos realizados | ACOMPaña   | Concepto que retribuye acompañamientos a usuarios a diferentes sitios  |
|   | COMPL_FES_ | Concepto que retribuye el trabajo desarrollado en festivo  |
|   | DIF_CAT    | Concepto abonado por realizar tareas de otra categoría   |

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'H.V.C.', 'K. M. O. S.', and 'Calleo'.

## 6. Promoción

Vitalia Home no cuenta con un procedimiento o protocolo de promoción, sin embargo establece procedimientos objetivos y transparentes para la promoción de sus personas trabajadoras, basándose únicamente en criterios demostrables de valía profesional, tratando de seguir un criterio de cualidad personal y de antigüedad en la Empresa.

En idénticas condiciones, prioriza la incorporación de personas de diferente sexo en las áreas feminizadas o masculinizadas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres. La formación académica se tiene en cuenta para aquellos puestos de trabajo en el que es básico la formación. No obstante, para promocionar de manera neutra a ambos géneros en puestos de mandos intermedios y/o de Dirección, se implantará una herramienta corporativa consistente en inscribirse a la candidatura a cubrir, en la que no se tendrá en cuenta el sexo de la persona candidata, sino su perfil profesional.

Además, la formación académica se tiene en cuenta para aquellos puestos de trabajo en el que es básico la formación. Sin embargo, para promocionar de manera neutra, tanto a varones, como a mujeres, en puestos de mandos intermedios y/o de Dirección, se implantará una herramienta corporativa consistente en inscribirse a la candidatura a cubrir, en la que no se tendrá en cuenta el género de la persona candidata, sino su perfil profesional.

## 7. Condiciones de trabajo y corresponsabilidad

**Vitalia Home cuenta con una organización de tiempos de trabajo, y vacaciones regulados mediante el Convenio Colectivo Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal**

### JORNADA DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo efectivo se regula mediante un calendario anual consensuado con la RLPT, que es de aplicación a toda la plantilla de Vitalia Home, y que se corresponde a lo establecido en el Convenio colectivo. En este sentido, el Convenio colectivo de aplicación determina que, en el año 2.024, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo para personas trabajadoras que presten servicios en las residencias es de 1.784 horas en cómputo anual, ya sea en turno partido o continuo, a excepción del servicio de ayuda a domicilio, cuya jornada máxima es de 1.747 horas, siendo, la jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10%. Sin perjuicio, en todo caso, de las jornadas que actualmente pudieran resultar más favorables para las personas trabajadoras.

La actividad de Vitalia Home requiere una atención permanente a los residentes, de modo que, las personas trabajadoras de la plantilla se tienen que someter a cuadrantes con turnos de trabajo rotatorios o fijos. No obstante, Vitalia Home muestra su compromiso a la hora de atender y estudiar a través de la Dirección del centro, cuantas propuestas sean entregadas en lo que se refiere a la racionalización de las cuadrantes de trabajo y los turnos de trabajo, y dentro de lo posible, intentará favorecer mediante los siguientes mecanismos, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios si los turnos lo permiten
- Jornada coincidente con el horario escolar si los turnos lo permiten
- Bolsa de horas si los turnos lo permiten

Vitalia Home cuenta con un régimen de trabajo a turnos que depende del puesto de trabajo de la persona. Este régimen comprende turnos de mañana, tarde y noche. Sin embargo, no existen registros sobre el número de personas trabajadoras en turnos rotatorios, pues, cada centro es autónomo en organización y algunos de los centros son heredados.

La empresa no tiene implantado ningún sistema de teletrabajo.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including "H.V.C.", "K...", and "alva".

## VACACIONES

Las vacaciones se disfrutan en función de lo previsto en el Convenio Colectivo con amparo en lo dispuesto en el artículo 41 del propio Convenio, el cual prevé un total de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Las vacaciones se disfrutarán con preferencia durante los meses de estival y fijará en un período de 30 días o, en dos períodos de 15 días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa.

## PERMISOS RETRIBUIDOS

Los permisos retribuidos serán aquellos dispuestos por los Convenios Colectivos de aplicación y el Estatuto de los Trabajadores.

### VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Libre disposición: 4 días al año (requiere 3 meses de trabajo previo por día).
- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares: 3 días naturales (ampliables en ciertos casos).
- Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: 2 días naturales.
- Traslado del domicilio habitual: 1 día.
- Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal (incluyendo sufragio activo): Según lo necesario.
- Concurrencia a exámenes: Según lo estipulado.
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: Según lo estipulado.
- Acompañamiento al hijo/a a consulta médica del especialista: Según lo estipulado.

### XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Nacimiento de hijo: 3 días laborables (2 días adicionales para nacimientos por cesárea).
- Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
  - Cónyuge, hijos y padres: 3 días laborables.
  - Otros parientes hasta segundo grado: 2 días laborables.
  - Ampliación de 2 días naturales si el desplazamiento es superior a 250 km.
- Traslado del domicilio habitual: 1 día laborable.
- Boda de un hijo o un hermano: 1 día laborable.
- Fallecimiento:
  - Hijo o cónyuge: 7 días.
  - Padres: 3 días.
  - Parientes hasta el segundo grado: 2 días.
- Ampliación de 2 días naturales si el desplazamiento es superior a 250 km.
- Consultas médicas de especialistas y reuniones de seguimiento académico: Hasta 20 horas anuales retribuidas.

### Convenio Colectivo de Sector de ATENCIÓN A LA GENTE MAYOR (GERCAT) (79100235012021) de Cataluña

- Matrimonio: 15 días naturales.
- 4 días de libre disposición al año.
- Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización:
  - Cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida, parientes hasta el segundo grado: 3 días naturales.
  - Ampliación de 2 días naturales si hay desplazamiento fuera de la provincia o comunidad autónoma.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including "S.L.C.", "KARMELO", and "Walter Láz".

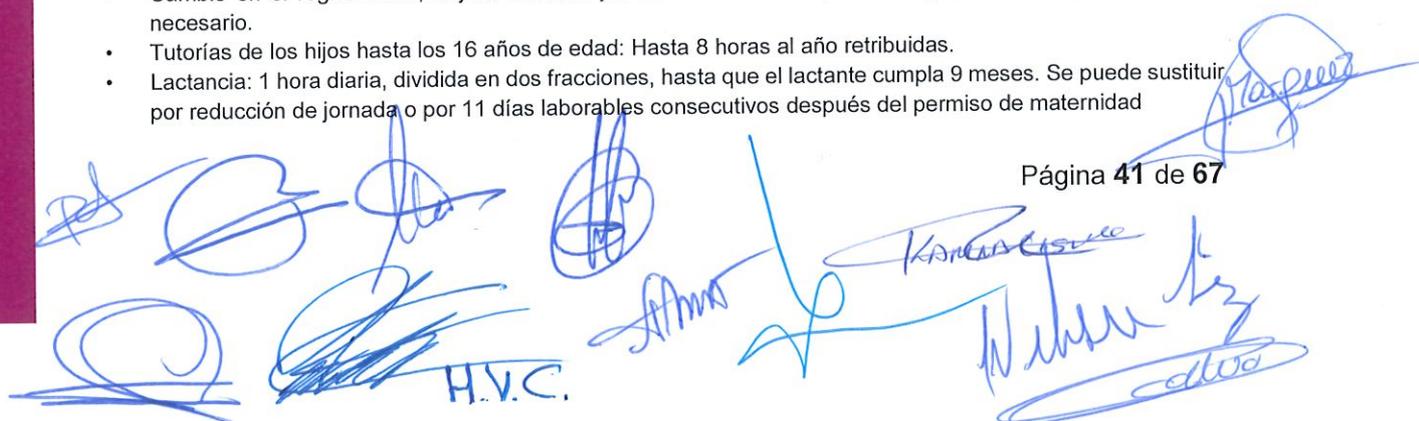
- Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
  - Cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida, parientes hasta el segundo grado: 2 días naturales.
  - Traslado del domicilio habitual: 1 día.
  - Cumplimiento de deber inexcusable: Por el tiempo indispensable.
  - Concurrir a exámenes: El día del examen.
  - Exámenes prenatales, preparación al parto, adopción, acogimiento: Durante la jornada laboral.
  - Acompañamiento a consulta médica del especialista para hijos/as: 3 veces al año.
  - Nacimiento de hijos prematuros o hospitalizados: Máximo de tres horas diarias con retribución íntegra.
  - Adopción o acogimiento: Tiempo necesario para trámites administrativos hechos en Cataluña.
  - Padres con hijos con discapacidad: Permiso para asistir a reuniones o visitas en centros especiales o sanitarios

#### Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Fallecimiento, accidente, enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado: 2 días. Ampliación a 4 días si hay desplazamiento.
- Traslado del domicilio habitual: 1 día.
- Realización de exámenes prenatales, preparación al parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: Durante la jornada de trabajo.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el sufragio activo.
- Licencia retribuida de un día por matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, coincidiendo con la fecha del matrimonio.
- Tiempo necesario para acudir a consulta del médico especialista.
- Diez horas retribuidas al año para visitas médicas y acompañamiento a familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Ausencia de una hora para cuidado del lactante hasta los 9 meses, con posibilidad de reducción de jornada o acumulación en jornadas completas.
- Ocho horas al año para acudir a tutorías de hijos hasta los 16 años.
- Hasta cinco días de permiso retribuido para trabajadores víctimas de violencia de género.
- Tiempo necesario para trámites de cambio de registro civil, tarjeta sanitaria y/o atención sanitaria para trabajadores transgénero.

#### Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Zaragoza:

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge, hijos, padres y otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Entre 2 y 7 días naturales, dependiendo del grado de parentesco y circunstancias.
- Traslado del domicilio habitual: 1 día natural.
- Deber inexcusable de carácter público o personal, incluyendo sufragio activo: Tiempo indispensable.
- Asistencia a consultas médicas de especialistas: Hasta 20 horas anuales retribuidas.
- Acompañamiento al hijo/a a consulta médica del especialista: 3 veces al año.
- Boda de un hijo o hermano: 1 día laborable.
- Nacimiento de hijo: Según legislación vigente.
- Adopción o acogimiento: Según legislación vigente.
- Violencia de género: Hasta 5 días retribuidos.
- Cambio en el registro civil, tarjeta sanitaria y/o atención sanitaria para trabajadores transgénero: Tiempo necesario.
- Tutorías de los hijos hasta los 16 años de edad: Hasta 8 horas al año retribuidas.
- Lactancia: 1 hora diaria, dividida en dos fracciones, hasta que el lactante cumpla 9 meses. Se puede sustituir por reducción de jornada o por 11 días laborables consecutivos después del permiso de maternidad



H.V.C.

Además de los que dispone en los textos legales mencionados con anterioridad, la propia Compañía condiciones aún más beneficiosas para las personas trabajadoras de su plantilla:

- Celeridad en la concesión de licencias retribuidas y su posterior justificación: Vitalia Home mejora los plazos, que en ocasiones no superan las 24 horas de preaviso por parte de la persona trabajadora. No se requiere que el mismo deba presentar un justificante previo a la concesión de la licencia, únicamente se requerirá que lo presente una vez que se haya reincorporado a su puesto de trabajo, de modo que, la persona trabajadora dispone de un margen de maniobra ante determinadas cuestiones del día a día que no permiten justificación anticipada.
- Adaptación de funciones para las mujeres embarazadas: En determinadas circunstancias es necesario que la persona trabajadora en situación de embarazo disminuya su carga de trabajo o realice funciones de apoyo otro de sus compañeros, para de esta forma, protegerlas de eventuales problemas que puedan surgir, hasta que les sea concedida la situación de suspensión del contrato por riesgo durante embarazo. Pues bien, la Empresa pretende que la persona trabajadora pueda llevar su embarazo con tranquilidad y sin preocupaciones añadidas.
- Permiso de lactancia mejorado: Posibilidad de acumular la lactancia en jornadas completas sin necesidad de, como marca el Convenio, llegar a un acuerdo con la empresa, bastando únicamente con la voluntad del trabajador o trabajadora.

#### PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Adicionalmente, los Convenios Colectivos de aplicación y el Estatuto de los Trabajadores establecen como permisos no retribuidos los siguientes:

#### VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal

Licencia por asuntos propios: Hasta 3 meses al año (puede ser prorrogable).

Días no retribuidos para asuntos personales: Hasta 7 días al año, previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa.

#### XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Permiso sin sueldo: Máximo de 90 días al año, sujeto a las necesidades de la empresa.

Visitas médicas que no deriven en baja laboral: Descontadas de la retribución del trabajador en el mes siguiente.

#### Convenio Colectivo de Sector de ATENCIÓN A LA GENTE MAYOR (GERCAT) (79100235012021) de Cataluña

Licencia por asuntos propios: Máximo de 3 meses al año, solicitada con antelación.

Hasta 7 días no retribuidos anuales para asuntos personales.

#### Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Zaragoza

Asuntos propios: Hasta 3 días al año.

Asuntos personales no recogidos en los permisos retribuidos: Hasta 7 días al año.

Permiso sin sueldo de un máximo de dos meses: Previo acuerdo con la empresa.

A tenor de los datos que se presentarán a continuación conviene poner el foco en los siguientes aspectos:

- **Respecto a la distribución por número de ausencias:** Durante el año 2022, ha habido un total de 3047 bajas, 2697 las bajas corresponden a mujeres, y 222 a hombres (88,51% vs 11,49%). La mayor causa de las ausencias es por "Enfermedad", el 57,53% (1753 ausencias), de las cuales 1554 son ausencias de mujeres, frente a 199 de hombres, es decir, un número muy superior de mujeres que de hombres. La segunda causa de ausencias es por "Accidente", con un 37,68% y también se encuentra feminizado, así como el permiso de "Nac. Y Cuidado Menor".



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like H.V.C., ANOVA, and others.

- **Respecto a la distribución de ausencias por número de personas:** Durante el año 2022, 1784 personas trabajadoras se ausentaron de su puesto de trabajo, el 87,56% correspondieron a mujeres (1562 personas trabajadoras) y el 12,44% a hombres (222 personas trabajadoras). En este sentido, la distribución de ausencias, de nuevo, no se encuentra equilibrada, al estar feminizada.
- **Respecto a la distribución de ausencias por sexo y media de días:** Del total de las 1784 personas trabajadoras que se ausentaron del puesto de trabajo, cabe destacar que, las mujeres se ausentaron una media de 44,41 días y los hombres una media de 44,65 días, es decir, a pesar de que las mujeres han disfrutado de más permisos que los varones, sin embargo la media de los permisos es superior en varones que en mujeres.
- **Respecto a la distribución de ausencias por sexo y total de días:** Durante 2022 hubo un total de 135.405 permisos en Vitalia Home, 119.776 fueron de mujeres, y 15.629 de varones, es decir, del número total de ausencias el 88,46% fueron de mujeres frente a un 11,54% de varones.
- **Respecto a la distribución de ausencias por persona y motivo:** El motivo de ausencia de un mayor número de personas es "Enfermedad", con un total de 1.133 personas, además el número de ausencias por este motivo (1.753 ausencias) y el número total de días (102.813 días) también es el mayor debido a este motivo. Sin embargo, el motivo de ausencia que ha causado una media de días de baja mayor es "Nacimiento y Cuidado de Menor", con una media de días de 83,95.

#### Conclusiones:

- Atendiendo a los datos extraídos, acerca de las ausencias en 2022, de la plantilla, desagregada por sexo, número de ausencias, número de personas y días, se puede observar que, las mujeres han percibido un mayor número de ausencias y de días de ausencias, que lo varones, lo que resulta ser evidente, pues en la plantilla hay una presencia notablemente superior de mujeres, que de hombres. En cuanto a la media de días de baja de mujeres y hombres es muy similar pero superior en hombres, (44,41 días VS 44,65 días).

#### **8. Infrarrepresentación**

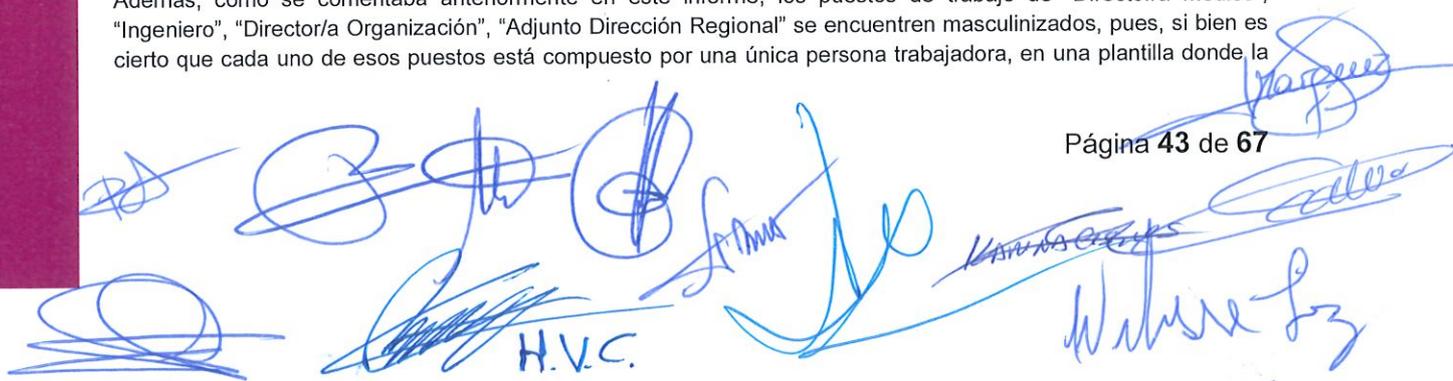
La infrarrepresentación femenina se ha tratado en los puntos a lo largo de este informe. La empresa no dispone de un sistema que le permita automatizar la obtención de estadísticas para cumplimentar las gráficas para los ejercicios anteriores al año 2022.

La Compañía de Vitalia Home está compuesta por 2.087 personas trabajadoras, de las cuales 1.788 son mujeres y 299 son varones (85,67% vs 14,33%). A pesar de la gran diferencia entre sexos integrando la plantilla, no supone un dato alarmante, pues como se ha señalado anteriormente los porcentajes de distribución de sexo en la plantilla concuerdan a la perfección con el número de mujeres y varones que forman parte del sector en el que la Compañía opera.

No obstante, lo anterior, existe infrarrepresentación femenina en el departamento de "Mantenimiento". El departamento de "Mantenimiento" está compuesto por 44 personas trabajadoras, siendo todos varones.

Respecto a los puestos de trabajo todos están feminizados, salvo los puestos de "Aux Mantenimiento", "Conductor/a" y "Oficial de Mantenimiento" que se encuentran masculinizados. También conviene resaltar que, en el puesto de "Médico" existe la paridad de género (el 56% son mujeres vs 44% que son varones), aunque está lejos del índice de distribución de la Compañía.

Además, como se comentaba anteriormente en este informe, los puestos de trabajo de "Director/a Médico", "Ingeniero", "Director/a Organización", "Adjunto Dirección Regional" se encuentren masculinizados, pues, si bien es cierto que cada uno de esos puestos está compuesto por una única persona trabajadora, en una plantilla donde la



presencia de varones es tan baja resulta a tener en cuenta que los puestos de más responsabilidad e importancia en la Compañía sean ocupados por varones.

A pesar de lo expuesto, estos datos no pueden ser considerados representativos, pues, la incorporación o baja de una única persona trabajadora, en alguno de los departamentos mencionados con anterioridad, puede suponer un cambio sustancial en los porcentajes de cada sexo, y por tanto en las conclusiones sacadas en este punto.

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

Vitalia Home, dispone de un protocolo de actuación para actuar en caso de que se produzca una posible situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

En este sentido, la empresa asume su responsabilidad en esta materia con el objetivo de erradicar del entorno laboral aquellas conductas contrarias a la dignidad y valores de las personas trabajadoras que puedan afectar a su salud física y psíquica.

El mencionado protocolo tiene como objetivo establecer dos procedimientos de actuación: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.

En el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo o moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso, y si así lo fuere en el plazo de 5 días a contar desde la recepción del informe de conclusiones la

Dirección de la Empresa dictará resolución acordando las medidas propuestas, pues disponen los mecanismos adecuados para, si se produce abordar el problema y evitar que se repita.

El ámbito de aplicación del mismo engloba a todas las trabajadoras y los trabajadores que presten sus servicios dentro del ámbito que alcanza la dirección de la empresa, independientemente del tipo de contrato laboral que tengan, incluyendo personal becario o colaborador a través de empresas de ETT.

En el protocolo se consideran dos aspectos fundamentales:

1- Prevención del acoso: Medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2- Procedimiento en caso de denuncias por acoso: procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona. El procedimiento sigue unas líneas generales, entre ellas que la víctima solo tratará con el instructor, que la empresa posibilitará la opción de poner en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras la situación, así como la posibilidad de que pueda asistir, en las fases de instrucción, una persona de confianza que la persona trabajadora designe. Por otro lado, se establece que el procedimiento ha de ser ágil y rápido, confidencial y garantista en la protección tanto de la víctima como de las personas que hubieran presentado la denuncia.

El contenido del mencionado protocolo para posibles situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, es conocido y de obligado cumplimiento para todo el personal de la plantilla. Además, el mismo ha sido modificado en dos ocasiones durante el 2022, la última modificación fue realizada para incluir cambios relativos al término de discriminación.

## 10. Violencia de género y salud laboral

### Violencia de género

Vitalia Home, no tiene en la actualidad un protocolo en materia contra la violencia de género y tiene previstas mejoras a lo dispuesto por la Ley en este respecto para las víctimas de violencia de género. No obstante, lo

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'H.V.C.' and 'Melrose'.

anterior, se encuentra comprometida con proteger a las víctimas de violencia de género y así como facilitar su adaptación e incorporación al trabajo habitual. Igualmente, se promueve una conciencia de respeto en la empresa, así como tolerancia cero contra la violencia de género. A raíz de la elaboración de este diagnóstico se determina que se deben establecer las medidas de sensibilización sobre violencia de género, dentro de las acciones formativas relativas a la igualdad de género.

Si fuese necesario según el caso concreto de la víctima de violencia de género, se establecerán los términos oportunos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo; respetándose si es el caso, los derechos legalmente establecidos para la misma.

Asimismo, si la víctima de violencia de género lo necesita, se le asesorará sobre el consiguiente apoyo profesional psicológico y/o médico.

## 11. Salud laboral

### Salud laboral

Vitalia Home cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que contempla todos y cada uno de los aspectos indicados en el artículo 16 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, siendo su objetivo la prevención y erradicación de los accidentes laborales mediante integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos, en los términos que reglamentariamente están establecidos. Actualmente, Vitalia Home tiene constituido el preceptivo comité de seguridad y salud.

Posee una modalidad preventiva de Servicio de Prevención Propio, enfocado en diferentes especialidades, como, Seguridad en el trabajo, Ergonomía e Higiene Industrial. Por otra parte, la Vigilancia de la Salud se encuentra cubierta por un Servicio de Prevención Ajeno (QUIRÓN PREVENCIÓN), en coordinación con el Servicio de Prevención del Grupo Vitalia, cuyos informes son básicos para completar la formación e información de los/as trabajadores/as. Las conclusiones de los informes realizados van encaminadas a los diferentes puestos de trabajo en la empresa, de las que se extrapola que estas necesidades específicas no varían según el género de la persona trabajadora.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales comprende la revisión de puestos en casos de embarazo y lactancia. Actualmente, existe un comité de Seguridad y Salud, y además, la empresa realiza comunicaciones frecuentes en aras de informar a su plantilla sobre esta materia

## II. Resultados auditoría retributiva

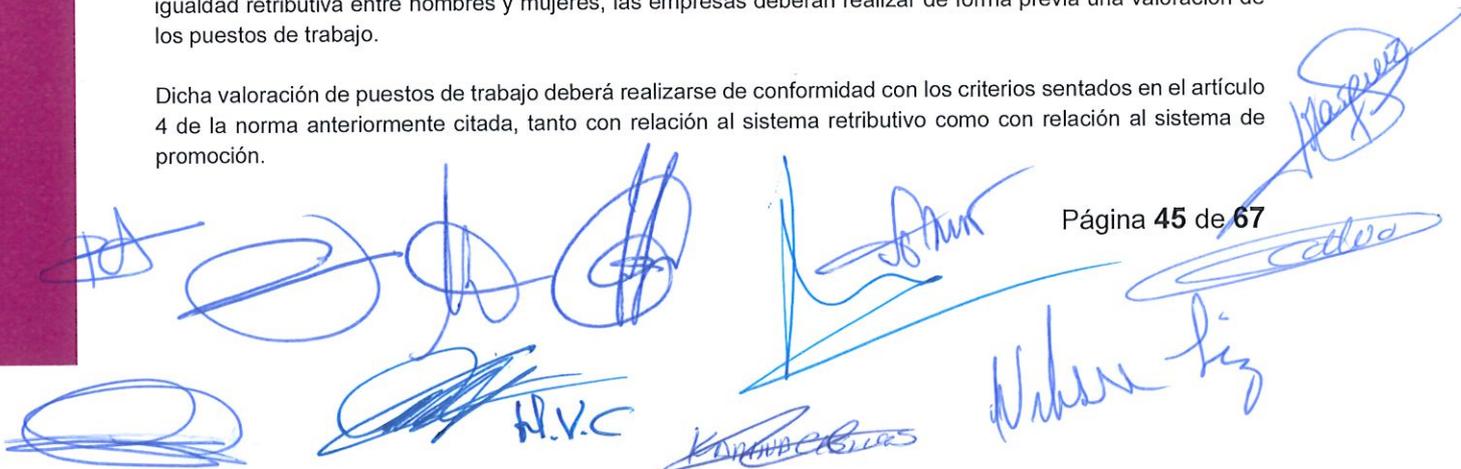
### Resultados auditoría retributiva – VITALIA

#### a) Diagnóstico de situación retributiva de la empresa:

##### 1.- Contexto jurídico

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, las empresas que se encuentren elaborando un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En consonancia con lo anterior, el artículo 8.1.a).1º de la misma normativa dispone que, de cara a velar por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, las empresas deberán realizar de forma previa una valoración de los puestos de trabajo.

Dicha valoración de puestos de trabajo deberá realizarse de conformidad con los criterios sentados en el artículo 4 de la norma anteriormente citada, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'H.V.C.', 'KAROLABIAS', and 'Miguel Ángel'.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. En esta línea, la valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 4, una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. El propio artículo expone una breve definición de estos tres criterios:

- ❖ La **adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- ❖ La **totalidad** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- ❖ La **objetividad** implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

## 2.- Valoración de puestos de trabajo

Con base en lo anterior, Vitalia Home, junto con PwC, ha realizado una valoración de puestos de igual valor utilizando la herramienta propuesta por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad. Esta herramienta de valoración de puestos de trabajo ha sido elaborada en el seno de una mesa técnica de diálogo social en la que han participado las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y patronales CEOE y CEPYME, así como el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, contando con el asesoramiento de expertas y expertos independientes. La herramienta ha sido acordada en sus distintos apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por los Departamentos ministeriales implicados.

El funcionamiento de la misma se estructura a través de una serie de factores predefinidos, los cuales cuentan con diferentes escalas a partir de las cuales se deberá ponderar cada puesto de trabajo. La evaluación de cada puesto de trabajo se realiza de forma individual deberá contener una puntuación para todos los factores incluidos en la herramienta.

En cuanto al valor de cada factor, la herramienta otorga de forma predeterminada los pesos relativos o ponderaciones de los distintos factores y subfactores que incluye la herramienta. Esta estructura, se ha elaborado con el propósito de eliminar estereotipos de género y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades que socialmente se consideran femeninas.

Con base en lo anterior, en la valoración de puestos efectuada se han tenido en cuenta los 63 puestos de trabajo existentes en la empresa. Todos los puestos de la empresa son puntuados de 0 a 1.000 puntos, encuadrándose después, también de forma automática, en distintas agrupaciones. Ni la empresa ni la RLPT pueden alterar estas agrupaciones o cambiar el criterio para la formación de las mismas puesto que estas se generan conforme a la puntuación individual de cada puesto de forma automática. Hay que tener en cuenta que la herramienta del Ministerio cuenta con un máximo de 10 agrupaciones de puestos, siendo la 10 la agrupación de puestos de mayor responsabilidad y la menos la 1. En ese sentido, de la aplicación de los criterios parametrizados en la herramienta, ha resultado que en Vitalia Home son aplicables 8 agrupaciones. En cuanto al nº de puntos de cada puesto, se recogen en el Anexo 1 de este informe.

### **b) Conclusiones de la auditoría:**



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including the initials 'H.V.C.' and other illegible signatures.

**A tenor de los resultados presentados se han obtenido las siguientes conclusiones:**

- ❖ La plantilla se encuentra altamente feminizada (85% de mujeres) en línea con el sector en el que opera 84% de mujeres en mercado. Esta feminización del mercado se concentra principalmente en puestos de gerocultor/a, que concentra a más del 50% de la plantilla y que acaban condicionando la remuneración global de esta.
- ❖ Respecto a la distribución por agrupaciones de igual valor, destaca que todas las agrupaciones excepto las agrupaciones 9 y 8 se encuentran feminizadas. Sin perjuicio de lo anterior, estas agrupaciones únicamente representan el 0,15% de la plantilla.
- ❖ En el análisis de los importes efectivamente percibidos, se ha podido constatar que las retribuciones se considerablemente más bajas que las retribuciones equiparadas, destacando así una importante rotación de personal así como distintas parcialidades dentro de la empresa.
- ❖ Del análisis de agrupaciones equiparadas por agrupaciones de igual valor, se han identificado unas diferencias salariales en el conjunto de la masa salarial del 10% en media y 3% en mediana, ambas favorable a los hombres. Por su parte, no se aprecian diferencias superiores o iguales al 25% entre ninguna de las agrupaciones de igual valor. No obstante lo anterior, la agrupación 7 cuenta con diferencias salariales que se aproximan mucho a este 25% (24% en media) debido al impacto de la posición de médico, la cual está ocupada por un número relevante de hombres en relación con su proporción en la plantilla.
- ❖ De los conceptos retributivos analizados, las mayores diferencias se aprecian en el concepto de mejora voluntaria, el cual busca equiparar los salarios de convenio con los del mercado. Dentro de este concepto, las diferencias acontecen a las posiciones ocupadas por las personas trabajadoras, su antigüedad y su responsabilidad dentro de la organización.
- ❖ Del análisis de la estructura remunerativa, destaca que la Compañía cuenta con varios complementos de puesto que son percibidos generalmente por mujeres, así como puestos por trabajado realizado, cuyas cuantías dependen del número de acciones realizadas por las personas durante el año. No se aprecian sesgos de género en ninguna de los conceptos retributivos estudiados.

Con base en lo anterior, sería recomendable:

- i. Realizar un seguimiento periódico de las diferencias obtenidas a fin de detectar tendencias.
- ii. Mantener actualizada la valoración de puestos de trabajo.
- iii. Promover la contratación y promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

**c) Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas:**

| OBJETIVOS   | ACTUACIONES  | CRONOGRAMA                               | RESPONSABLE DE EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO | Indicador   |
|---|--|--|--|---|
| Equilibrar la distribución de la plantilla                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar un esfuerzo desde el área de contratación para incorporar, en la medida de lo posible, más mujeres a la plantilla, a fin de equilibrar las agrupaciones de igual valor de mayor responsabilidad (agrupaciones 8 y 9).</li> <li>✓ Reforzar la presencia de mujeres médicas en plantilla</li> </ul>  | ✓ Revisión anual                         | ✓ RRHH                                 | ✓ Informes de seguimiento de distribución de plantilla y contrataciones |
| Promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.              | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Siempre que se den condiciones de idoneidad y equivalencia, se buscará la promoción de mujeres dentro de la plantilla. A este respecto, se intentará que la promoción de mujeres esté en línea o ligeramente superior a la proporción de la plantilla.</li> <li>✓ Se promoverá la formación de las mujeres de la plantilla con el fin de que puedan optar a puestos de mayor responsabilidad</li> </ul> | ✓ Revisión anual                         | ✓ RRHH                                 | ✓ Informes de seguimiento de distribución de plantilla y contrataciones |
| Velar porque se reduzcan las diferencias detectadas en esta auditoría | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tomando como referencia los registros retributivos anuales, se llevará a cabo un estudio en donde se comparen los resultados obtenidos en un histórico de al menos 2 años, a fin de detectar tendencias en las diferencias salariales.</li> </ul>   | ✓ Año dos desde la implantación del plan | ✓ RRHH                                 | ✓ Registro retributivo anual  |

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'H.V.C.' and 'edso', are present at the bottom of the page.

**d) Vigencia de la auditoría retributiva:**

La auditoría retributiva tendrá la vigencia pactada en el plan, es decir, se mantendrá vigente durante la vigencia del Plan.



Handwritten signatures in blue ink, including the text "H.V.C." and "activo".

## Anexo II – Calendario de actuaciones

### 1. Selección y contratación

| Medidas   | Periodicidad                                  | Evaluación                              | Seguimiento       | Ejecución   |
|---|---|---|-------------------|---|
| 1.1<br>Se realizará un seguimiento de las contrataciones a través de la Comisión de Seguimiento para analizar las variaciones producidas en los distintos departamentos, puestos de trabajo, categorías profesionales, y agrupaciones de igual valor.<br><br>Especial seguimiento de la evolución de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina. | De forma anual desde la implantación del plan | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan. |
| 1.2<br>Se incluirán en las entrevistas de salida preguntas específicas en materia de género (si la salida tiene como motivo alguna cuestión relacionada con esta materia).<br><br>Se atenderá especialmente a motivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral u otras  | Un año desde la implantación del plan         | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan  |

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'M. Pérez', 'M. L.', 'K. Suenos', and 'H.V.C.', along with various scribbles and initials.

|     |   |   |   |                   |  |
|-----|---|---|---|-------------------|--|
|     | condiciones de trabajo que afecten específicamente a las mujeres.   |   |   |                   |  |
| 1.3 | Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas responsables de la empresa de los procesos de selección, contratación, comunicación, formación y promoción de personas. VITALIA garantizará la objetividad del proceso y evitará actitudes discriminatorias.<br><br>Se buscarán contenidos formativos acorde a cada uno de los grupos destinatarios de estas formaciones. Se promoverá que esta formación tenga carácter telepresencial, siempre y cuando esta opción sea viable de acuerdo con proveedor de formaciones de la Compañía. | Un año desde la implantación del plan         | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Desde la implantación del Plan                           |
| 1.4 | Todas las ofertas de selección que se publiquen a través de los portales de empleo, en el corporativo o externos, se continuarán efectuando sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos.   | Desde la implantación del plan                | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 1.5 | Durante el periodo de tiempo asignado a la acogida del nuevo/a empleado/a, se dedicará parte del mismo a fomentar la cultura en materia de igualdad, trasladándose las medidas establecidas de este Plan de Igualdad. Asimismo, durante este periodo de tiempo, se le informará de la ubicación del Plan de Igualdad de la VITALIA, para la lectura y conocimiento del mismo.   | Con la publicación del Plan                   | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 1.6 | Incluir en todas las ofertas de empleo un texto informativo sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades trasladando el interés expreso de recibir candidaturas de ambos sexos  | Un año desde la implantación del Plan         | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Desde la implantación del Plan                           |
| 1.7 | Se realizará un seguimiento de las extinciones contractuales a través de la Comisión de Seguimiento para analizar las variaciones producidas en los distintos   | De forma anual desde la implantación del plan | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de                    |

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are more legible than others, with one clearly showing 'H.V.C'.

|      | departamentos, puestos de trabajo, categorías profesionales, y agrupaciones de igual valor.   |  |   |                   | ejecución del Plan.            |
|------|---|--|---|-------------------|--------------------------------|
| 1.8  | Mantener y garantizar la participación femenina en los procesos de selección  | Con la publicación del Plan  | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Desde la implantación del Plan |
| 1.9  | Revisión de los canales de comunicación utilizados para publicitar las ofertas de trabajo para asegurar que lleguen por igual a ambos sexos y utilizar diferentes medios para favorecer el acceso de ambos sexos.   | IMPLEMENTACIÓN:<br>Primer semestre tras la firma del plan de igualdad<br><br>SEGUIMIENTO:<br>ANUAL | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Desde la implantación del Plan |
| 1.10 | Se creará un protocolo de selección y promoción transparente que será comunicado a la RLPT en donde se recoja la metodología de selección y contratación así como la necesidad de generar informes estadísticos al respecto.  | IMPLEMENTACIÓN:<br>Primer año tras la firma del plan de igualdad<br><br>SEGUIMIENTO:<br>ANUAL      | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Desde la implantación del Plan |
| 1.11 | La Empresa ofrecerá las vacantes a tiempo completo o de mayor porcentaje de jornada que sea necesario cubrir prioritariamente, a aquellas personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial, conforme al procedimiento establecido al efecto.                   | IMPLEMENTACIÓN:<br>Durante toda la vigencia.<br><br>SEGUIMIENTO:<br>ANUAL                          | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Desde la implantación del Plan |
| 1.12 | Trabajar en la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, incluido el puesto de Dirección, a fin de equilibrar las agrupaciones de igual valor de mayor responsabilidad (agrupaciones 8 y 9). Reforzar la presencia de mujeres médicas en plantilla. | IMPLEMENTACIÓN:<br>Durante toda la vigencia.<br><br>SEGUIMIENTO:<br>ANUAL                          | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Desde la implantación del Plan |

## 2. Clasificación profesional y promoción

|      | Medidas  | Periodicidad                                  | Evaluación                              | Seguimiento       | Ejecución  |
|------|--|---|---|-------------------|--|
| 2.1  | La empresa se compromete a crear un sistema que le permita llevar la trazabilidad de las promociones y ascensos que se produzcan durante el año. Este sistema deberá recoger el puesto de origen y destino, grupo profesional, formación, si la persona cuenta con reducción de jornada, y si conlleva cambio salarial. La información se dará desagregada por sexo  | Un año desde la implantación del Plan         | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 2.2  | Realizar un control anual de las promociones desagregadas por sexo producidas en el último año. Poner especial atención a la promoción de mujeres en aquellos departamentos, puestos, agrupaciones de igual valor y circunstancias familiares donde la mujer se encuentre infrarrepresentada.<br><br>En base a los resultados se llevarán a cabo adaptaciones y nuevas medidas en función de la evolución de las promociones realizadas. | De forma anual desde la implantación del Plan | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Anual  |
| 2.3. | Analizar e informar en las comisiones de seguimiento a la RLPT de los cambios producidos en el encuadramiento profesional, segregado por sexo, cuando se produzca un cambio en el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo de aplicación, así como la revisión de la VPT.  | Un año desde la implantación del Plan         | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Rasquez', 'Walter S...', and 'J.V.C.', along with various scribbles and initials.

|     |   |                                       |   |                   |  |
|-----|---|---------------------------------------|---|-------------------|--|
| 2.4 | Utilizar preferentemente términos neutros en la denominación y clasificación profesional.   | Un año desde la implantación del Plan | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 2.5 | Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.      | Con la implantación del plan          | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 2.6 | Garantizar que las personas que se han acogido o se acojan a medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no tendrán un impedimento para la promoción profesional. | Con la implantación del plan          | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |

### 3. Formación

|     | Medidas  | Periodicidad                                      | Evaluación                              | Seguimiento       | Ejecución                         |
|-----|--|---|---|-------------------|-----------------------------------|
| 3.1 | Se proveerá a la Comisión de Seguimiento de forma anual el número de formaciones realizadas por hombres y mujeres, por tipo y modalidad de formación, así como por tipo de jornada de la persona | De forma anual desde la implantación del Plan     | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Anual en reuniones de seguimiento |
| 3.2 | Incluir, dentro de los planes de formación y desarrollo a mandos intermedios y directivos, materias relativas a la gestión de personas, aspectos relativos a la importancia de                   | Un año desde la implantación del Plan de Igualdad | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros      |

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'D.V.C.', 'Diana', and others.

|     |   |   |   |                   |  |
|-----|---|---|---|-------------------|--|
|     | <p>vida profesional, personal y familiar e igualdad de oportunidades.</p> <p>Esta formación abordará la relación entre la socialización de género y los estilos de liderazgo tradicionales y ofrecerá herramientas para aplicar nuevas formas de liderazgo.</p>   |   |   |                   | meses de ejecución del Plan                              |
| 3.3 | <p>Promover la formación anual pendiente para aquellas personas que se reincorporen a la empresa después de una baja por nacimiento de hijo/a, ausencia por el ejercicio de los derechos de lactancia, así como cualquier otro basado en causas familiares, necesidades de conciliación, situaciones de incapacidad temporal de larga duración (más de 3 meses) y/o excedencia por guarda legal con el objeto de facilitar una adecuada integración. La empresa garantizará y priorizará que las personas reincorporadas a su puesto de trabajo reciban la formación e información necesaria respecto de los cursos que se hayan impartido durante su ausencia o novedades producidas en materia instrucciones, manuales, normativa, procedimientos de trabajo, actualizaciones de procesos, etc., publicados durante la situación de baja, al producirse la reincorporación.</p> <p>Informar a las personas en situación de baja/suspensión por excedencia con reserva de puesto, maternidad/paternidad o permiso de lactancia sobre su derecho a participar voluntariamente en las acciones formativas del Plan de Formación de la empresa.</p> | Con la implantación del Plan de Igualdad          | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Con la implantación del Plan                             |
| 3.4 | <p>Se fomentará e impulsará la información y formación a las personas trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral y personal y políticas de igualdad para todas las personas trabajadoras durante la vigencia del presente Plan, así como para las nuevas incorporaciones de personal.</p>   | Un año desde la implantación del Plan de Igualdad | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 3.5 | <p>Elaborar un folleto con la información sobre los cursos.</p>   | Cuando se realice cada acción formativa           | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros                             |

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'García', 'KARLA', 'D.V.C.', and 'edra'.

|      |  |   |   |                   |  |
|------|--|---|---|-------------------|--|
|      | Difundir folletos en lugares visibles de cada área de gestión, tabloneros de anuncios de información sindical y otras zonas de la entidad.<br><br>Difundir la información en la página web donde se exponga que dicha formación tenga un formato telemático.   |   |   |                   | meses de ejecución del Plan                              |
| 3.6. | Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y Violencia de Género dirigidos al equipo directivo y mandos intermedios que incluya contenidos sobre estereotipos de género.<br><br>Se estima una formación de 50 horas.  | Cuando se realice cada acción formativa           | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 3.7. | Partiendo de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas tras cada formación, en el caso que así se determine por estos, adaptar los objetivos, contenidos, medios y metodología de enseñanza a los perfiles de los distintos grupos profesionales. Utilizando la formación presencial cuando las personas trabajadoras no tengan conocimientos suficientes en tecnología<br><br>Realizar un análisis de la brecha digital de género en relación a los distintos grupos profesionales | Un año desde la implantación del Plan de Igualdad | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 3.8. | Se compartirá con la Comisión de Seguimiento aquellos cursos en materia de igualdad o relacionados con la misma que formen parte del plan de formación acordado por la Comisión de formación   | Con la implantación del Plan de Igualdad          | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 3.9. | Informar de las novedades y actualizaciones en materia de igualdad a las personas componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. En el caso de que sea necesario se promoverá una formación específica  | Con la implantación del Plan de Igualdad          | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |

|       |  |  |   |                   |  |
|-------|--|--|---|-------------------|--|
| 3.10. | Cualquier persona trabajadora podrá informar a la empresa de la actualización de los títulos formativos que les habiliten a acceder a puestos de una categoría superior. | Con la implantación del Plan de Igualdad | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
|-------|--|--|---|-------------------|--|

## 4. Retribución

| Medidas |   | Periodicidad                                  | Evaluación                              | Seguimiento       | Ejecución                          |
|---------|---|---|---|-------------------|------------------------------------|
| 4.1     | Realización de diagnósticos regulares, con perspectiva de género, de modo anual, para analizar las posibles diferencias salariales por puestos y agrupación de igual valor. Asimismo, se desagregarán todos y cada uno de los conceptos salariales.   | De forma anual desde la implantación del Plan | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Anual en reuniones de seguimiento  |
| 4.2     | Realizar campañas de sensibilización sobre la Igualdad Salarial cada 22 de febrero con motivo del Día Internacional por la Igualdad Salarial  | De forma anual desde la implantación del Plan | Reuniones comisión de seguimiento       | Seguimiento anual | 22 de febrero de 2025 y siguientes |
| 4.3     | Establecimiento plan actuación para corregir desigualdades retributivas que se puedan detectar, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.<br><br>Confeción el primer año y actualización el resto de un registro retributivo que garantice las transparencias en la | Cuarto trimestre 2024                         | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Anual en reuniones de seguimiento  |

|      |  |  |   |                         |  |
|------|--|--|---|-------------------------|--|
|      | configuración de las percepciones, fiel y actualizada para el personal sujeto al ET.<br><br>Regulación procedimiento adecuado de acceso a la información retributiva de la empresa según la normativa en vigor.  |  |   |                         |  |
| 4.4  | Elaborar política retributiva en la que se defina su estructura salarial y revisión de complementos salariales que respondan a criterios objetivos y neutros y se subsanen inequidades detectadas. Se pondrá en conocimiento de RLPT.  | Cuarto trimestre 2024  | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual       | Anual en reuniones de seguimiento                |
| 4.5  | Realizar auditoría salarial al 2º año de vigencia del Plan de Igualdad o cuando se realice cualquier modificación en categorías, grupos etc. en Convenio Colectivo de aplicación, donde se utilice para VPT las herramientas desarrolladas y recomendadas por el Ministerio de Igualdad. | A la finalización del segundo año de vigencia del plan y cuando se produzcan las modificaciones referidas. | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual       | Anual en reuniones de seguimiento                |
| 4.6. | En la auditoría retributiva que se realizará a la mitad de vigencia del Plan de Igualdad, se analizarán las diferencias superiores o iguales al 10%. Siempre y cuando la normativa no indique otro porcentaje inferior.  | Dos años de la implantación del plan de igualdad   | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento en el año 2 | Segundo año de implantación del Plan de Igualdad |

## 5. Condiciones Laborales, conciliación y corresponsabilidad

| Medidas |   | Periodicidad                                  | Evaluación                        | Seguimiento       | Ejecución  |
|---------|---|---|-----------------------------------|-------------------|--|
| 5.1     | Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar. Igualmente se recogerán el número de solicitudes de adaptación, por reducción o incremento de jornada Se recogerán de forma anual                                      | De forma anual desde la implantación del Plan | Reuniones comisión de seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 5.2     | Incluir en la encuesta de clima preguntas que permitan detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.   | Desde la implantación del plan                | Reuniones comisión de seguimiento | Seguimiento anual | Desde la implantación del plan                           |
| 5.3     | Elaborar y difundir una guía de derechos y medidas de conciliación a toda la plantilla, informando acerca de las medidas disponibles para su uso en relación con lo establecido en los Convenios Colectivos.  | Desde la implantación del plan                | Reuniones comisión de seguimiento | Seguimiento anual | Desde la implantación del plan                           |
| 5.4     | - En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que la persona trabajadora determine, dentro de ese periodo y sin perjuicio de los acuerdos de los diferentes convenios de aplicación | Desde la implantación del plan                | Reuniones comisión de seguimiento | Seguimiento anual | Desde la implantación del plan                           |

Handwritten signatures in blue ink, including 'H. V. C.' and 'D. V. C.', along with other illegible signatures.

|     |  |                                |                                   |                   |                                |
|-----|--|--------------------------------|-----------------------------------|-------------------|--------------------------------|
|     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción siempre que deban tener lugar necesariamente durante la jornada laboral, y no exista posibilidad de cambio de turno, con exclusión de los viajes que se deban realizar fuera de la Comunidad Autónoma de residencia.</li> <li>- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse con la suficiente antelación.</li> <li>- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras/es en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.</li> <li>- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años, personas dependientes y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar el acompañamiento.</li> <li>- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará a la persona candidata que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.</li> </ul> |                                |                                   |                   |                                |
| 5.5 | Posibilitar que la plantilla con hijos o hijas a cargo menores de 10 años y/o familias monoparentales, tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que les coincida con los periodos de vacaciones escolares. Dicha preferencia será establecida de forma rotativa cada año.  | Desde la implantación del plan | Reuniones comisión de seguimiento | Seguimiento anual | Desde la implantación del plan |

Handwritten signatures in blue ink, including 'J.V.C.', 'eduro', and others.

|       |   |   |                                    |                      |                                |
|-------|---|---|------------------------------------|----------------------|--------------------------------|
| 5.6.  | En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo.   | Desde la implantación del plan                | Reuniones comisión de seguimiento  | Seguimiento anual    | Desde la implantación del plan |
| 5.7.  | Para los casos en que sea necesario, se habilitará una de las salas de enfermería como sala de lactancia.   | De forma anual desde la implantación del Plan | Reuniones comisión de seguimiento  | Seguimiento anual    | Desde la implantación del plan |
| 5.8.  | La empresa elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional. | De forma anual desde la implantación del Plan | Reuniones comisión de seguimiento  | Seguimiento anual    | Desde la implantación del plan |
| 5.9.  | En los casos en que la persona solicite la reducción de jornada, la empresa le comentará la posibilidad de solicitar la adaptación de jornada u otras medidas que puedan facilitar la conciliación  | De forma anual desde la implantación del Plan | Reuniones comisión de seguimiento  | Seguimiento anual    | Desde la implantación del plan |
| 5.10. | En los casos en los que ambas personas progenitoras trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que una de ellas pueda elegir el turno.   | De forma anual desde la implantación del Plan | Reuniones comisión de seguimiento  | Seguimiento anual    | Desde la implantación del plan |
| 5.11. | La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los/as hijos/as establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana, así como vacaciones establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.  | De forma anual desde la implantación del Plan | Peticiones de reducción de jornada | de Seguimiento anual | Desde la implantación del plan |
| 5.12. | La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas laborales completas siguiendo lo que marca la legislación vigente y el convenio colectivo de aplicación. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.  | De forma anual desde la implantación del Plan | Peticiones de reducción de jornada | de Seguimiento anual | Desde la implantación del plan |

Handwritten signatures in blue ink, including 'H.V.C.' and various illegible signatures.

## 6. Infrarrepresentación femenina

| Medidas  | Periodicidad                                  | Evaluación                              | Seguimiento       | Ejecución                         |
|--|---|---|-------------------|-----------------------------------|
| 6.1. Revisión periódica de la infrarrepresentación de mujeres en aquellas áreas, categorías o puestos donde se haya identificado una presencia menor tomando como referencia la representación de mujeres en la empresa.                     | De forma anual desde la implantación del Plan | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Anual en reuniones de seguimiento |
| 6.2. Se realizará un seguimiento de las mujeres que hayan promocionado a puestos de responsabilidad durante el tiempo de la vigencia del plan.   | De forma anual desde la implantación del Plan | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Anual en reuniones de seguimiento |
| 6.3. Promover e incrementar la presencia de mujeres, principalmente, en puestos directivos y aquellas categorías donde se encuentre infrarrepresentada, siempre que se dé el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad y competencia. | De forma anual desde la implantación del Plan | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Anual en reuniones de seguimiento |

## 7. Sensibilización y comunicación

| Medidas | Periodicidad | Evaluación | Seguimiento | Ejecución |
|---------|--------------|------------|-------------|-----------|
|---------|--------------|------------|-------------|-----------|

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Jorge', 'Marta', 'Karin', and 'H.V.C.'.

|     |  |   |   |                   |  |
|-----|--|---|---|-------------------|--|
| 7.1 | Incluir en la intranet de la empresa y difundir entre toda la plantilla la guía de lenguaje no sexista y comunicación efectiva   | Un año desde la implantación del Plan de Igualdad     | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 7.2 | Revisar, y en su caso modificar, la información de la página web y de ofertas de trabajo para que el mismo tenga un redactado inclusivo  | Un año desde la implantación del Plan de Igualdad     | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 7.3 | Dar a conocer el compromiso de la empresa con la Igualdad de manera interna y externa y fomentar una cultura organizacional basada en el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y mantener a la plantilla informada de las acciones y novedades que se realicen en materia de Igualdad.  | Desde la implantación del plan                        | Reuniones comisión de seguimiento       | Seguimiento anual | Desde la implantación del plan                           |
| 7.4 | Realizar campañas informativas anuales en materia de igualdad:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>- 22 febrero: Día de igualdad salarial</li> <li>- 8 marzo: Día de la Mujer Trabajadora</li> <li>- 23 marzo: Día de la Corresponsabilidad</li> <li>- 28 mayo: Día de la Salud de las Mujeres</li> <li>- 25 noviembre: Día Violencia de género</li> </ul> | Desde la implantación del plan                        | Reuniones comisión de seguimiento       | Seguimiento anual | Desde la implantación del plan                           |
| 7.5 | Se creará un buzón, con acceso de la Comisión de seguimiento, para que puedan remitirse a él las cuestiones en materia de igualdad que se susciten en la plantilla, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.  | Seis meses desde la implantación del Plan de Igualdad | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 6 primeros meses de ejecución del Plan  |
| 7.6 | Realizar una comunicación a toda la plantilla en la que se detalle el contenido del plan y las acciones a implantar.   | Desde la implantación del plan de igualdad            | Reuniones comisión de seguimiento       | Seguimiento anual | Desde la implantación del plan                           |
| 7.7 | La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.  | Desde la implantación del plan de igualdad            | Reuniones comisión de seguimiento       | Seguimiento anual | Desde la implantación del plan                           |

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are more legible than others, with some appearing to be names like 'Luis', 'Miguel', 'Javier', and 'Jorge'.

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

|     | Medidas   | Periodicidad   | Evaluación                              | Seguimiento       | Ejecución   |
|-----|---|--|---|-------------------|---|
| 8.1 | El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que sea aplicable será difundido del mismo modo que el plan de igualdad, y se enviará también de forma independiente dada la transcendencia de la materia.   | Junto con el Plan de Igualdad<br><br>Continua durante el plan de forma anual | Reuniones comisión de seguimiento       | Seguimiento anual | Desde la implantación del plan                          |
| 8.2 | Difundir de forma anual publicidad sobre los canales de denuncia de la empresa y medidas de prevención del acoso.   | Seis meses desde la implantación del Plan de Igualdad                        | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 6 primeros meses de ejecución del Plan |
| 8.3 | Incluir en el plan de formación anual acciones formativas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, diferenciando entre cursos dirigidos a toda la plantilla y cursos dirigidos a quienes tienen personal a su cargo.   | Desde la implantación del plan   | Reuniones comisión de seguimiento       | Seguimiento anual | Desde la implantación del plan                          |
| 8.4 | La Comisión Instructora del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo presentará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo | Desde la implantación del plan   | Reuniones comisión de seguimiento       | Seguimiento anual | Desde la implantación del plan                          |

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top center, several smaller ones on the left, and a signature at the bottom right with the initials 'H.V.C.'.

## 9. Violencia de género

|     | Medidas  | Periodicidad                                     | Evaluación                              | Seguimiento       | Ejecución  |
|-----|--|--|---|-------------------|--|
| 9.1 | <p>Llevar a cabo una campaña sobre violencias machistas que tenga como objetivos sensibilizar, informar y prevenir e incluso promover la denuncia de posibles casos de violencia de género dirigidas al conjunto de personal de la Entidad.</p> <p>La campaña contará con los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de imagen de campaña y slogan.</li> <li>- Diseño de banner para la Página web.</li> <li>- Diseño de cartelería y folleto explicativo.</li> </ul> <p>Incorporación de la campaña en tabloneros de anuncio de la plantilla.</p> | 1 año desde la implantación del Plan de Igualdad | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 9.2 | Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las trabajadoras que sufran violencia de género.  | 1 año desde la implantación del Plan de Igualdad | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 9.3 | Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.  | Continua durante el plan                         | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |

Handwritten signatures in blue ink, including some with initials like 'H.V.C.' and 'dico'.

|      |   |                                       |   |                   |  |
|------|---|---------------------------------------|---|-------------------|--|
| 9.4. | Negociar un protocolo de acción entre empresa y RLPT que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad. | Un año desde la implantación del Plan | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
|------|---|---------------------------------------|---|-------------------|--|

## 10. Salud Laboral

|      | Medidas   | Periodicidad   | Evaluación                              | Seguimiento       | Ejecución  |
|------|---|--|---|-------------------|--|
| 10.1 | Se informará y comunicará a toda la plantilla la evaluación de puestos con perspectiva de género realizada especialmente en relación con el riesgo para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. | Una vez se produzca la evaluación. Se realizará cada vez que se realice un cambio en las condiciones de trabajo en un puesto | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Una vez entre en vigor el plan                           |
| 10.2 | Guía de actuación en caso de trabajadoras embarazadas, en situación de parto próximo o en período de lactancia.   | Un año desde la implantación del Plan de Igualdad  | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 10.3 | Creación de protocolo de protección de riesgos laborales a las trabajadoras en caso de embarazo y lactancia.  | Julio 2024   | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 6 primeros meses de ejecución del Plan  |

|       |  |  |   |                   |  |
|-------|--|--|---|-------------------|--|
| 10.4  | <p>Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés):</p> <p>Fase 1.- Constitución del Grupo de Trabajo.</p> <p>Información-sensibilización a la plantilla, por parte del departamento de recursos humanos de la entidad. Validación del cuestionario.</p> <p>Fase 2.- Trabajo de campo.</p> <p>Distribución del cuestionario entre la plantilla.</p> <p>Informatización de datos y generación del informe preliminar.</p> <p>Fase 3.- Programación.</p> <p>Presentación de resultados.</p> <p>Elaboración de medidas por parte del Grupo de Trabajo constituido en la entidad.</p> <p>Presentación a la Comisión de Seguimiento y evaluación del PI</p> | Cuarto trimestre de 2024   | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |
| 10.5. | <p>Realiza un estudio psicosocial con el fin de adoptar las medidas necesarias para evitar las situaciones de estrés laboral desde la perspectiva de género.</p> <p>Aplicar medidas para corregir las situaciones detectadas</p> <p>Adaptar los puestos de trabajo y condiciones laborales con el fin de prever situaciones de estrés</p>  | Una vez se produzca la evaluación. Se realizará cada vez que se realice un cambio en las condiciones de trabajo en un puesto | Reuniones de la comisión de Seguimiento | Seguimiento anual | Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan |

