PLAN DE IGUALDAD DE DOMUSVI

Domusvi

Cuidamos personas en buena compañía

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN 4
3. DEFINICIONES EN MATERIA DE IGUALDAD 5
4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS 7
   4.a. OBJETIVOS GENERALES 7
      1. Organizativo 7
      2. Selección y contratación 7
      3. Promoción interna 8
      4. Política salarial 8
      5. Formación y sensibilización 8
      6. Corresponsabilidad y conciliación 8
      7. Salud laboral 9
      8. Comunicación y sensibilización 9
      9. Violencia de género 9
   4.b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 10
5. CATÁLOGO DE MEDIDAS 12
6. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 26
   6.1. OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 26
   6.2. SEGUIMIENTO 26
      6.2.1. Responsables 26
      6.2.2. Periodicidad 26
      6.2.3. Procedimiento 26
   6.3. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 27

6.3.1 Responsables 27

6.3.2. Periodicidad 27

6.3.3 Procedimiento 27

7. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 28

8. VIGENCIA 31

1. INTRODUCCIÓN

Las empresas que se relacionan en el apartado segundo -"Ámbito"- pertenecen a Domusvi, grupo de empresas en sentido laboral, y están dedicadas a la prestación de servicios en el ámbito del cuidado, la promoción, la asistencia, la rehabilitación, la inserción social el tratamiento de todo tipo de personas de la tercera edad o de cualesquiera otra con alguna carencia, enfermedad o discapacidad psíquica o física y/o económica, incluyendo para ello la prestación de servicios asistenciales, sociosanitarios, médicos y hospitalarios, así como a la gestión y/ o explotación de los recursos patrimoniales (inmobiliarios o mobiliarios) y a la administración y organización de los recursos humanos necesarios para la efectiva realización de los servicios indicados.

Se trata de un agente clave del sistema de servicios sociales y asistenciales, pionero en los de atención a la dependencia, que tiene como objetivo último la contribución al progreso social en general y la mejora de la calidad de vida de los colectivos objeto de atención diferenciada, tanto en el entorno comunitario como institucional. En este contexto, realiza un conjunto de actividades de soporte y colaboración en el ámbito asistencial.

Estas actividades se enmarcan en un sector de la economía intensamente feminizado, lo que ha favorecido el fortalecimiento de una cultura de avance y progreso continuado en el camino hacia la igualdad de oportunidades, que se inserta de forma coherente en el marco sociopolítico imperante.

El grupo de empresas en sentido laboral DomusVi, siguiendo el ejemplo de las instituciones públicas (europeas, estatales y autonómicas), ha puesto de relieve la necesidad de revertir las múltiples desigualdades entre mujeres y hombres detectadas en numerosos diagnósticos, lo que ha derivado en la necesidad de adoptar políticas transversales en el progreso hacia posibles soluciones.

Este marco de desarrollo, unido al interés de la Dirección de la empresa por la mejora de las condiciones de las personas que la conforman, ha permitido convertir el principio de igualdad de oportunidades en un objetivo estratégico y transversal en todas las empresas y centros de trabajo del grupo de empresas en sentido laboral DomusVi- Cabe señalar que este principio está claramente enraizado en la cultura organizativa de la organización, la cual se ha comprometido y se compromete a garantizar su plena efectividad en los términos establecidos en el art. 14 de la Constitución, a cuyo tenor "*los españoles [sic.] son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de (...), sexo, (...) o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*". Significa lo anterior que la perspectiva de género conlleva a la empresa a la eliminación de cualquier práctica, comportamiento o decisión que discrimine directa o indirectamente por pertenecer a un sexo determinado, por tener una determinada orientación sexual o por identificarse con un género.

Desde esta perspectiva, el grupo de empresas en sentido laboral DomusVi desea que el plan de igualdad cimente sólidamente las bases para una organización vertical y horizontal equilibrada y equitativa, en la que sea determinante la integridad física y psíquica de la persona y la defensa de un entorno de trabajo confortable.

La existencia de una serie de centros de trabajo, todos ellos con tamaño inferior a 250 personas, constituye un valor añadido del grupo de empresas en sentido laboral DomusVi al tiempo que un reto para la inmediata implantación del plan. La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pretendió poner al alcance de las instituciones y de las personas el principio de igualdad, es decir, facilitar la plasmación material de la igualdad real. Por eso exigía en su artículo 45 que todas las empresas adoptasen "*medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres*", algunas a través de un plan de igualdad, otras de menor tamaño o carentes de obligación para negociarlo, por convenio colectivo de aplicación o por acuerdo o pacto de empresa o por decisión unilateral de ésta.

Imbuida por este marco jurídico y social, la empresa considera que el presente plan de igualdad es, por un lado, un paso decisivo para la consecución de ese objetivo, la igualdad material con pleno respeto a la integridad física y psíquica de las personas; y, por el otro, como una clara fotografía de la situación de partida de la empresa y de la de sus distintos centros de trabajo adaptada a la realidad temporal en el momento en que se realiza este análisis. También es el reflejo de la sociedad en donde desarrolla su actividad, por lo que el grupo de empresas en sentido laboral DomusVi quiere mostrar su inquietud ante la lacra de la violencia de género y facilitar la acreditación de la condición de víctima a las trabajadoras que pudieran sufrirla en consonancia con el art. 23 de la 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, modificada por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Para ello, en el diagnóstico que constituye el punto de partida de este documento se presenta un análisis de la situación de la empresa desde una perspectiva de género, incluyendo tanto aspectos específicos de la plantilla como otros relacionados con las principales políticas ya implantadas. Se pretende, en definitiva, proporcionar una visión exhaustiva de la situación de la igualdad de género en la empresa.

Desde este análisis de situación, la segunda parte resume las principales conclusiones del diagnóstico y formula un conjunto de objetivos y de medidas específicas para alcanzarlos, con el ánimo siempre de contribuir al avance en materia de igualdad.

El resultado del presente plan de igualdad es una sinopsis de la estrategia de acción de la empresa para fomentar la igualdad de oportunidades durante toda su vigencia.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan de igualdad será de aplicación al grupo de empresas en sentido laboral DomusVi que constituyen un grupo de empresas en sentido laboral y que son las siguientes: Decanos Servicios y Residencias de mayores, S.A.U.; Fundación DomusVi; Geriátricos del Principado, S.A.U. (y empresas dependientes); Geriatros, S.A.U. (y empresas dependientes); Residencias de Castilla 2002, S.L.U.; Gestión Residencias Virgen del Camino, S.L.U.; Geriavi, S.A.

Todas ellas están dedicadas a la prestación de servicios en el ámbito del cuidado, la promoción, la asistencia, la rehabilitación, la inserción social el tratamiento de todo tipo de personas de la tercera edad o de cualesquiera otra con alguna carencia, enfermedad o discapacidad psíquica o física y/o económica, incluyendo para ello la prestación de servicios asistenciales, sociosanitarios, médicos y hospitalarios, así como a la gestión y/ o explotación de los recursos patrimoniales (inmobiliarios o mobiliarios) y a la administración y organización de los recursos humanos necesarios para la efectiva realización de los servicios indicados.

3. DEFINICIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

En la elaboración de este plan de igualdad, y con el fin de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se asumen y aplican las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en otras normas concordantes. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha modificado dicha Ley y ha establecido un plazo de tres años para que las empresas de más de 50 personas trabajadoras en plantilla elaboren y apliquen un plan de igualdad; de dos años para las de 100 a 150; y de un año para las de 150 a 250. Hasta ahora sólo era obligatorio para empresas con más de 250 personas. Además, el Real Decreto-ley 6/2019 refuerza las garantías de negociación del diagnóstico y del propio plan de igualdad con los interlocutores sociales y obliga a la inscripción de estos en el "Registro de Planes de Igualdad de las Empresas", inserto en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON).

Pese a lo anterior, la delimitación y las definiciones de las figuras jurídicas recogidas en la citada Ley orgánica 3/2007 permanecen inalterables y se consignan en este Plan como se indica:

- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley orgánica 3/2007).

- IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES. Incorpora la garantía de equidad en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción y las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las relacionadas con el despido y la afiliación y participación en las organizaciones sindicales (art. 5 Ley orgánica 3/2007).

- PROMOCIÓN DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. Igualmente, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres (art. 43 Ley orgánica 3/2007). Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 10 Ley orgánica 3/2007).

- DISCRIMINACIÓN DIRECTA. Alude a la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.1 Ley orgánica 3/2007).

- DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. Se califica así la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro (art. 6.2 Ley orgánica 3/2007).

- ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO. Partiendo de que constituyen en sí mismos una manifestación de la discriminación, se define el **acoso sexual** como cualquier comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 7.1 Ley orgánica 3/2007). El **acoso por razón de sexo** como cualquier comportamiento no deseado realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 7.2 Ley orgánica 3/2007). Finalmente, el **acoso por razón de orientación sexual e identidad de género** como todo comportamiento que, en función de la orientación sexual o de la identidad de género de una persona, persiga atentar contra su dignidad y/o crear un espacio intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador (punto segundo de los Principios de

Yogyakarta sobre aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género de 2017).

- DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD. Constituye asimismo una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 Ley orgánica 3/2007).

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

- IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. Se trata de la obligación de la persona empleadora de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en sus elementos o condiciones (art. 28.1 Estatuto de los Trabajadores).

- TRABAJO DE IGUAL VALOR. Se entiende por tal el que, comparado con otro, es equivalente en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo (art. 20.1, párrafo segundo Estatuto de los Trabajadores).

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

- PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD. Definido como la asunción equitativa de obligaciones familiares o el ejercicio equitativo de los derechos entre ambos progenitores referidos a su vida personal, familiar y laboral (Exposición de motivos del Real Decreto-Ley 6/2019)

- DERECHOS DE CONCILIACIÓN de la vida personal, familiar y laboral. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las trabajadoras y a los trabajadores en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares –corresponsabilidad-, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley orgánica 3/2007).

Domusvi
Cuidamos personas en buena compañía

CCOO federación de sanidad y sectores sociosanitarios

UGT Servicios Públicos

4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Reuniendo en bloques más amplios la estructura por la que el plan se desarrolla, conviene destacar que se ha singularizado el objetivo referido a la violencia de género dada la relevancia que en la prestación de servicios tiene lo que ya se ha calificado por este plan como "lacra" de la sociedad. En los demás casos, se ha intentado proponer medidas muy próximas a la realidad de la empresa. Corresponderá a la Comisión de Seguimiento del plan un estudio pormenorizado de dichas medidas relacionado con la estructura demográfica del lugar en donde se ubica el centro de trabajo, con el fin de avanzar notablemente en la revisión de este plan o en la elaboración del que le suceda.

En la formulación de estos objetivos, así como de las acciones acompañantes, se han seguido los criterios de simplicidad, practicidad y facilidad de cuantificación, para hacer más sencillo el seguimiento de su implantación, y se ha elegido distinguir los objetivos genéricos de los específicos y, por supuesto, de las medidas a adoptar.

4.a. OBJETIVOS GENERALES

1. Organizativo

Con esta expresión, se desea transmitir el objetivo más básico y general de entre todos los consignados, sin cuya efectiva realización estos otros no podrán ser alcanzados. Significa que el tratamiento de los datos estadísticos referidos a la organización de la empresa se efectuará necesariamente segregándolos por sexos, lo que permitirá conocer y, en pura lógica, corregir los sesgos que se detecten. Por ello, parece obligada la creación de la figura del "responsable de igualdad de trato y oportunidades de la empresa", que ha de contar con la formación necesaria para interpretar la norma y la realidad actual de la empresa en el ámbito de la igualdad, así como para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

2. Selección y contratación

En el análisis de la tipología contractual, de la práctica de los actos administrativos de altas y bajas de las personas trabajadoras en el Sistema de Seguridad Social, y de la antigüedad, se evidencia que hay un mayor número de trabajadoras con contratos de duración indefinida que de trabajadores, y ello obedece a que el objeto del contrato es una actividad sometida al estereotipo femenino de género razón por la cual también hay muchas más trabajadoras que trabajadores. Sin embargo, la proporción de trabajadoras con contrato indefinido con relación con el número total de ellas es menor que la de trabajadores con contrato indefinido sobre el número total de trabajadores varones. Conviene, por lo tanto, corregir esta situación máxime en una empresa socialmente responsable que necesita, por ejemplo, dar entrada a personas en situación de exclusión social, en la que las mujeres siguen siendo más vulnerables.

Se apuesta, así, por una efectiva aplicación del principio de igualdad de oportunidades que asegure una presencia equilibrada de ambos sexos, lo que significa la manifestación pública del compromiso de la empresa a través de las ofertas de empleo; por garantizar que los procesos de selección efectuados por empresas externas cumplen de igual modo con ese compromiso; y por velar, más al detalle, de cara al fomento de la contratación siempre equilibrada entre ambos sexos de las personas con discapacidad.

Instrumento útil para conseguirlo sería la elaboración del catálogo de puestos de trabajo en el que se especificará, entre otros aspectos, la modalidad de jornada a tiempo completo o a tiempo parcial, para que la empresa pueda ponderar la conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, así como un catálogo de los perfiles requeridos para cada puesto de trabajo.

3. Promoción interna

El catálogo de puestos de trabajo que ha sido tratado en el objetivo anterior (2. Selección y contratación), acompañado de medidas transparentes y bien publicitadas para asegurar la recepción de la información por las trabajadoras y los trabajadores tanto de las ofertas de puesto de trabajo -especialmente de los que han sido ocupados tradicionalmente por hombres-, como de los criterios objetivos de promoción, serán adecuados para corregir la situación y para facilitar el ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad y de dirección.

4. Política salarial

El registro de salarios facilita el análisis de la estructura retributiva, como también lo hace la aplicación de diferentes convenios colectivos con diferente descripción de las funciones de los grupos profesionales o de las categorías.

Determinante es el control de las diferencias salariales, para lo que es importante que se ejecute eficazmente el primero de objetivos los consignados (1. Organizativo), dado que supone un tratamiento de los datos estadísticos referidos a la organización de la empresa, en este particular a las retribuciones, segregándolos por sexos, lo que permitirá conocer y corregir los sesgos.

Así, podrá asumirse la realización de un estudio anual sobre las retribuciones que permita a la empresa integrar el principio de igualdad retributiva efectiva: igualdad de salario para trabajos de igual valor.

5. Formación y sensibilización

La empresa desarrolla planes de formación negociados con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. En el análisis desagregado de las horas de formación por sexo, se detecta que la mayor parte de los asistentes son mujeres, en correspondencia con la distribución de plantilla por sexo.

La formación es un concepto integral que comprende, evidentemente, la sensibilización en materia de igualdad, pero también la adquisición de conocimientos referidos al propio puesto de trabajo y los orientados a la promoción profesional.

Formar a la plantilla y a las personas con puestos de responsabilidad o de dirección en el ámbito del principio de igualdad de oportunidades por razón de sexo y teniendo en cuenta la perspectiva LGTBI es esencial, y la mejor manera de hacerlo consiste en la elaboración de un programa anual de actividades.

El eficiente cumplimiento de lo anterior necesita de la aprobación de un calendario que se adecúe al principio de corresponsabilidad y, dentro de él, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y, en cumplimiento de ese objetivo, se precisa que parte destacada de la formación se desarrolle durante la jornada de trabajo.

6. Corresponsabilidad y conciliación

La incorporación del principio de corresponsabilidad a través del Real Decreto-Ley 6/2019 impone que el tratamiento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se efectúe desde la asunción equitativa de obligaciones familiares o el ejercicio equitativo de los derechos entre ambos progenitores, y no, según se venía haciendo en el ordenamiento jurídico, como un conjunto de medidas que facilitaban preferentemente a las trabajadoras -dada la distribución de roles todavía imperante- la aprehensión de tales obligaciones o derechos.

En este sentido, interesa destacar que en el conjunto de empresas del grupo DomusVi son de aplicación diversos convenios colectivos determinados según el lugar donde se ubica el centro de trabajo. Significa lo anterior que el contenido de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral depende del convenio aplicable, convenio que tiende a mejorar lo dispuesto en la ley. Además, y todavía teniendo en

cuenta la presencia mayoritaria de la mujer en la plantilla, los hombres no se han acogido a ninguna medida de conciliación.

Por estas razones, se hace imprescindible que toda la plantilla de la empresa disfrute de los mismos derechos y con el mismo contenido en el ámbito que nos ocupa, lo que en este caso solo se puede alcanzar con el plan de igualdad.

7. Salud laboral

En cualquier empresa constituye una política actual imprescindible el continuo estudio de las condiciones de trabajo desagregado, es decir, diferenciado por sexos. El grupo de empresas en sentido laboral DomusVi no es una excepción, si bien hay que consignar su particular conformación de la plantilla, mayoritariamente compuesta por mujeres. No merma la importancia de la elaboración de un protocolo contra el acoso sexual y demás figuras aledañas, dado que en los últimos tiempos este tipo de documento jurídico sirve también para afrontar otros comportamientos que atentan contra la identidad de género y orientación sexual y que, de no corregirlos, amenazan seriamente la integración laboral de las personas afectadas.

Además, el acoso sexual y otras figuras aledañas se introducen cada vez con mayor frecuencia mediante ataques a las personas que por sus fenotipos, aficiones, formas de vida, origen, etc., tienen una apariencia "singular" o "diferente". De ahí la importancia de su inclusión específica en el correspondiente protocolo de actuación.

La indicada revisión de riesgos debe concluir inevitablemente en la detección de los que atañen al embarazo y a la lactancia. La empresa dispone ya de un protocolo de actuación para las trabajadoras embarazadas, parto reciente o período de lactancia natural, que constituye un claro ejemplo de seguridad jurídica y de responsabilidad social. El resultado es una equilibrada combinación de medidas paliativas y de medidas preventivas.

8. Comunicación y sensibilización

La presencia mayoritaria de la mujer en la plantilla de la empresa debe acompañarse del uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas. También debe trasladarse a la sociedad una imagen renovada de una empresa socialmente responsable, lo que se evidenciará, en este punto, en la mayor presencia de mujeres en sus órganos de dirección y en sus cuadros medios, así como en la convicción de que no hay trabajos estereotipados o propios de las mujeres por mucho que estas vengan desempeñándolos mayoritariamente.

9. Violencia de género

En este ámbito se debe asegurar la aplicación a todas las trabajadoras, potenciales víctimas de la violencia de género, las mismas medidas para proceder a su detección, erradicarla y paliarla con independencia del centro de trabajo en donde presten servicios. Asimismo, es necesario concienciar a toda la plantilla de la empresa del concepto de "violencia cero".

4.b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ÁREA	OBJETIVO
ORGANIZATIVA	1. Mejorar el sistema de organización interno de la organización para la obtención de información sobre la variable "sexo". 2. Crear o nombrar dos figuras de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones necesarias para que, en el futuro, haya una presencia más equilibrada de ambos sexos. 4. Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio. 5. Mantener la igualdad en la contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.
PROMOCIÓN INTERNA	6. Garantizar el acceso igualitario a la promoción interna del personal de acuerdo con criterios objetivos y no discriminatorios. 7. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, sobre la base de criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
POLÍTICA SALARIAL	8. Implementar mejoras en la programación para la extracción de los estudios salariales, con retribuciones medias segregadas por grupos profesionales o categorías y por sexo, así como en la normalización de las retribuciones efectivas. Integrar el principio de igualdad retributiva efectiva en la política salarial: igual salario por trabajo de igual valor; diferenciando conceptos fijos y variables.
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	9. Continuar formando a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades. 10. Facilitar la asistencia a la formación de toda la plantilla, garantizando la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	11. Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa. 12. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
SALUD LABORAL: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD	13. Prevenir y sensibilizar para evitar el acoso y otras conductas anexas en el trabajo. Incorporar garantías y proteger frente al acoso y otras conductas anexas en el trabajo. 14. Asegurar una buena gestión de la protección de la salud de las trabajadoras, especialmente en situación de embarazo y durante la lactancia natural.
APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO	15. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida

	a su protección.
COMUNICACIÓN	16. Informar debidamente a toda la plantilla sobre el plan de igualdad, tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 17. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y que promuevan una imagen corporativa que evite potenciar estereotipos sexistas.
IMAGEN EXTERNA	18. Publicitar externamente las acciones positivas que se realizan en la organización.

5. CATÁLOGO DE MEDIDAS

Los objetivos sintetizados en el cuadro anterior se desarrollan a continuación en este documento. Cabe señalar que dichos objetivos van referidos a los datos y conclusiones obtenidos en el diagnóstico de situación de plantilla del grupo de empresas en sentido laboral DomusVi, así como en el análisis pormenorizado de cada uno de los centros de trabajo.

Como se puede comprobar, se combinan dos tipos de acciones: unas son acciones de carácter correctivo, por cuanto se basan en alguna disfunción que pueda inferirse del citado diagnóstico; otras, acciones preventivas, dirigidas a la mejora del conocimiento, la sensibilización o la garantía de cumplimiento del principio de igualdad en la empresa. Esta combinación permite constatar el compromiso del grupo de empresas en sentido laboral DomusVi con la igualdad, compromiso que trasciende del cumplimiento de la legalidad vigente para incluir mejoras que favorecen la implicación de la totalidad de la plantilla –encabezada por la Dirección- en la adopción transversal del principio de igualdad. En consecuencia, el presente plan debe ser, además, necesariamente evaluado como catálogo de acciones asumidas por la empresa y expresión de su compromiso ya enunciado.

Para cada una de las áreas, además de la identificación, descripción y detalle de los objetivos incluidos, se detallan las medidas dirigidas al cumplimiento de dichos objetivos, con detalle de las acciones concretas incluidas, los colectivos implicados, los responsables de la implantación y el plazo estimativo de implantación y evaluación. A este respecto, se añade un catálogo de indicadores de cumplimiento sugeridos. Cabe señalar que, en un apartado posterior del plan, se estima la dotación presupuestaria para cada objetivo.

ÁREA ORGANIZACIONAL

ÁREA	ORGANIZATIVA	ACCIÓN Nº 1
OBJETIVOS	1. Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable "sexo".	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	1.1. Avanzar en la incorporación de la variable "sexo" en todo el tratamiento estadístico organizacional y en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas. 1.2. Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres y hombres que ocupan los diferentes puestos existentes dentro de la empresa.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento de Sistemas II. Departamento de Recursos Humanos: Administración de Personal, Selección, Formación	
INDICADORES	• Realización de estadísticas segmentadas según la variable "sexo". Objetivo: 100 % • Número de mujeres en cada puesto de trabajo / número de personas total en ese puesto.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	1.1. Durante el primer año tras la aprobación del plan y después, con periodicidad anual. 1.2. Informe anual durante la vigencia del Plan.	

ÁREA	ORGANIZATIVA	ACCIÓN Nº 2
OBJETIVOS	2. Crear o nombrar dos figuras de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	Designar a dos personas para que gestionen y coordinen el plan, participen en su implementación, desarrollen y supervisen los contenidos, unifiquen criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el plan y participen en su Comisión de Seguimiento.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento de Recursos Humanos	
INDICADORES	• Designación de las figuras de Responsable de Igualdad en la empresa	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	▪ Seis meses tras la aprobación del plan	

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ÁREA	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	ACCIÓN Nº 3
OBJETIVOS	3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones para que, en el futuro, haya una presencia más equilibrada de ambos sexos.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	3.1. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 3.2. En el proceso de selección se aplicará una acción positiva según la cual, en igualdad de idoneidad para el puesto, tendrá preferencia el sexo infrarrepresentado en ese puesto o categoría, siempre teniendo en cuenta que dicha infrarrepresentación está en función de la proporción global de hombres y mujeres en la empresa. 3.3. Incorporar en los contratos con Empresas Externas una cláusula "social" por la que se exige el compromiso de la empresa externa en el cumplimiento del principio de igualdad de trato por razón de sexo en el empleo. 3.4. Valorar en los currículos la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción. 3.5. Culminar la elaboración del catálogo de los perfiles requeridos para cada puesto de trabajo. 3.6. Revisar el sistema implementado para la valoración de puestos de trabajo (VPT). 3.7. La empresa se compromete a informar de forma legible a la comisión de seguimiento, con periodicidad anual, de las reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos u otros sistemas de inteligencia artificial utilizados para el control de las condiciones de trabajo, el acceso al empleo y a la formación, con el fin de evitar que arrojen un resultado con un sesgo en materia de género	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento de Selección (medidas 3.1.3.2,3.3, 3.4, 3.5) II. Departamento de Formación (medida 3.6 y 3.7)	
INDICADORES	3.1. Textos de los anuncios ofertados. Objetivo 100 % 3.2. Número de mujeres en el puesto de trabajo con infrarrepresentación femenina / número de personas total en ese puesto / Número de hombres en el puesto de trabajo con infrarrepresentación masculina / número de personas total en ese puesto. 3.3 Comprobación de la cláusula social 3.4. Ofertas de trabajo presentadas en las que se incluya la valoración de la formación en igualdad. Objetivo: 100 % y número de incorporaciones con formación en igualdad realizadas respecto a procesos de selección pilotados en todas las fases por el propio Departamento de Selección. 3.5. Catálogo de perfiles requeridos para puestos de trabajo. Objetivo: 100 % el primer año tras la aprobación del plan. 3.6 Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo 3.7. Informe seguimiento	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	3.1. Seis meses tras la aprobación del plan 3.2 Seis meses tras la aprobación del plan 3.3. Seis meses tras la aprobación del plan 3.4. Seis meses tras la aprobación del plan 3.5. Seis meses tras la aprobación del plan 3.6 Un año tras la publicación de la Guía para la Valoración de Puestos de Trabajo propuesta por el Ministerio de Igualdad.	

	3.7. Un año tras la aprobación del plan

ÁREA	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	ACCIÓN Nº 4
OBJETIVOS	4. Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	Revisión y modificación de los procedimientos en los procesos de selección y contratación para que se ajusten a criterios objetivos, para garantizar el uso de un lenguaje y unos contenidos no sexistas y/o de unos requisitos no discriminatorios ni directa ni indirectamente.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento de Selección II. Responsable de selección en cada servicio	
INDICADORES	La propia documentación de selección y contratación. Objetivo 100%	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Durante el primer año tras la aprobación del plan	

ÁREA	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	ACCIÓN Nº 5
OBJETIVOS	5. Mantener la igualdad en la contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	5.1. Poner los medios para segregar dentro de los contratos de duración determinada aquellos que obedecen a la necesidad de sustitución de personal por diversas causas, diferenciando en éstos por la variable sexo, para conocer la verdadera temporalidad de la empresa. 5.2. Compromiso de la empresa de poner los medios necesarios para promover la conversión de las jornadas parciales en completas, en al menos un 6 %, a lo largo de los cuatro años de duración del plan de igualdad. 5.3 Revisión y cumplimiento del porcentaje de contrataciones indefinidas exigidas en el Convenio de aplicación de que se trate. 5.4. Velar para que la contratación de personas con discapacidad se realice de forma equilibrada entre ambos sexos. 5.5 Proceder al seguimiento, a través de un formulario, de los motivos de baja voluntaria en la empresa por parte de la trabajadora o del trabajador.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento de Recursos Humanos (todas las medidas) II. Departamento de Sistemas (medida 5.1) II. Director/a de centro (medidas 5.3)	
INDICADORES	5.1. Informe de distribución de contratos temporales por causa de sustitución, independientemente del contrato de duración determinada utilizado. 5.2. Número de conversiones, segregadas por sexo, de contrato de tiempo parcial a tiempo completo. Análisis de la repercusión de la medida. 5.3 Informe de distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. 5.4. Número de mujeres y hombres con discapacidad / nº total de personas contratadas. 5.5. Número de bajas voluntarias desglosado por motivo y centro.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	5.1. Revisar el segundo año tras la implantación del plan. 5.2. Cuatro años con informe anual. 5.3 Aplicación inmediata y revisión en el primera Comisión de Seguimiento. 5.4. En la siguiente reunión de la comisión de seguimiento. 5.5. Dos años tras la aprobación del plan.	

ÁREA DE PROMOCIÓN INTERNA

ÁREA	PROMOCIÓN INTERNA	ACCIÓN Nº 6
OBJETIVOS	6. Garantizar el acceso igualitario a la promoción interna del personal de acuerdo a criterios objetivos y no discriminatorios.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	6.1. Revisar el sistema para la promoción interna del personal, garantizando que incluya la publicitación de los puestos a cubrir.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento RR.HH. II. Departamento de Selección III. Director/a de centro	
INDICADORES	Procedimiento de promoción Interna	
Plazo de Implantación	Dieciocho meses tras la aprobación del plan	

ÁREA	PROMOCIÓN INTERNA	ACCIÓN Nº 7
OBJETIVOS	7. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, sobre la base de criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	7.1. Poner los medios adecuados para que las ofertas de puestos a cubrir en el centro que tradicionalmente están ocupados por hombres y aquellos que estén ocupados tradicionalmente por mujeres se difundan a toda la plantilla y sin sesgo de género. 7.2 Garantizar que, en igualdad de condiciones de idoneidad, y respecto a vacantes en puestos de dirección en las que exista una infrarrepresentación femenina, tendrán preferencia las mujeres para ser promocionadas. 7.3 Durante un expediente de regulación temporal de empleo por suspensión del contrato o reducción de jornada conforme lo establecido en los artículos 47 y 47 bis del ET, la empresa se compromete a suministrar formación a las personas afectadas para la mejora de sus competencias profesionales y de su empleabilidad. Podrá tratarse de una formación diseñada específicamente para el período de duración del expediente de regulación temporal de empleo o de la prevista en la programación ordinaria y anual.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento de RR.HH. II. Departamento de Selección III. Director/a de centro	
INDICADORES	7.1 y 7.2 Sistema de promoción interna 7.3 Plan formativo propuesto	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	7.1 Dieciocho meses tras la aprobación del plan 7.2 Seis meses tras la aprobación del plan 7.3 Tras producirse el E.R.T.E.	

ÁREA DE POLÍTICA SALARIAL

ÁREA	AREA DE POLITICA SALARIAL	ACCIÓN Nº 8

OBJETIVOS	8. Implementar mejoras en la programación para la extracción de los estudios salariales, con retribuciones medias segregadas por grupos profesionales o categorías y por sexo, así como en la normalización de las retribuciones efectivas. Integrar el principio de igualdad retributiva efectiva en la política salarial: igual salario por trabajo de igual valor; diferenciando conceptos fijos y variables.
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	8.1. Mantenimiento de la estructura salarial de la organización por categoría y sexo para comprobar: I. Las retribuciones medias, salvo los casos en los que se pueda identificar el salario individual de la persona, en los que se dará la diferencia porcentual. II. El principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor. III. Las retribuciones fijas y variables en función de los requisitos establecidos para su percepción. 8.2. En el caso de que las conclusiones en el análisis retributivo de nuevas sociedades, determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto para la corrección de las desviaciones encontradas. 8.3 Compromiso por parte de la empresa de compartir anualmente con la Comisión de Seguimiento y con la Representación Legal de las personas trabajadoras, los registros retributivos y sus conclusiones
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento de Recursos Humanos II. Departamento de Sistemas III. Área de Administración de Personal
INDICADORES	Informe de estudio de estructura salarial
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	8.1, 8.2 y 8.3 Revisar anualmente, tras la aprobación del Plan.

ÁREA DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

ÁREA	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	ACCIÓN Nº9
OBJETIVOS	9. Continuar formando a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	9.1. En la formación facilitada por la empresa al personal que se incorpora, continuar incluyendo un módulo de igualdad de oportunidades en función del puesto de trabajo ocupado. 9.2. Garantizar a toda la plantilla el acceso al módulo de continuación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la violencia machista, la brecha salarial, la prevención del acoso, los planes de igualdad en la empresa, etc., priorizando a aquellas personas que componen el departamento de RR.HH., personal con cargos de responsabilidad y personal a su cargo y aquellos que realizan directamente la selección y promoción del personal. La formación impartida se estructurará por niveles jerárquicos: • Dirección • Dirección de área • Dirección de centro • Responsables intermedios 9.3. Garantizar la integración de la perspectiva de género LGTBI en la elaboración del plan de formación. 9.4. Adecuar la propuesta formativa a fin de impulsar la promoción a puestos intermedios y de dirección, con el objetivo de favorecer la representación femenina en estos niveles.	

RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Departamento de Formación
INDICADORES	9.1. Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben la formación en igualdad. Objetivo: 100 %. 9.2. Documento de asistencia a la formación. Objetivo: formación de nivel básico para el Departamento de Recursos Humanos y de las/los responsables de área y/o zona durante el primer año. Objetivo: formación de nivel medio para la Dirección de cada centro de trabajo. 9.3. Documento del plan de formación. 9.4. Plan de formación y número de promociones a puestos de responsabilidad de mujeres llevadas a cabo a raíz de la formación.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	9.1. y 9.2. En dos años tras la aprobación del plan. 9.3. y 9.4 Próximo plan de formación.

ÁREA	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	ACCIÓN Nº 10
OBJETIVOS	10. Facilitar la asistencia a la formación de las trabajadoras y los trabajadores garantizando la corresponsabilidad en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	10.1. Convocatoria de los mismos cursos con más de una opción horaria de mañana y de tarde y, siempre que sea organizativamente posible, en periodos distintos de las vacaciones escolares.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Departamento de Formación.	
INDICADORES	Convocatorias de cursos. Cuantificar asistentes por curso, desagregando mujeres y hombres.	
Plazo de Implantación	Próximo plan de formación.	

ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

ÁREA	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	ACCIÓN Nº 11
OBJETIVOS	11. Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	11.1. Realización de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación a implantar recogidas en el plan de igualdad, y difundir de manera efectiva las medidas de conciliación que existen, tratando de motivar a los hombres para que las utilicen.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento Recursos Humanos II. Departamento de Marketing III. Director/a de centro	
INDICADORES	Folleto informativo de medidas de conciliación. Objetivo 100 %.	
Plazo de Implantación	Diez meses desde la aprobación del plan.	

ÁREA	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	ACCIÓN Nº 12
OBJETIVOS	12. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadoras y trabajadores.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	12.1. Seguimiento del impacto de las nuevas medidas implantadas en materia de conciliación. 12.2. Facilitar la acumulación, en jornadas completas, del permiso de cuidado de lactante, y la	

	reducción de jornada por guarda legal de menor de doce años o familiar. 12.3. Flexibilizar el permiso de hospitalización, de modo que se puede ejercer dentro del período de los 15 días posteriores al hecho causante, mientras dure la hospitalización. 12.4. La empresa se compromete a sustituir, en el personal de atención directa, el 100 % de los permisos de nacimiento y cuidado de menor de doce meses, de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, excedencias y reducciones de jornada por cuidados, salvo situaciones justificadas. 12.5. Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijas o hijos o de personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa. 12.6. Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones, informando a la empresa de ello con una antelación mínima de 7 días. La ausencia será concedida siempre que se justifique la necesidad de realizar dicho tratamiento dentro de la jornada de trabajo. En caso de que el tratamiento exija un traslado, éste ha de realizarse en un plazo máximo de 2 días laborales, incluyendo el tratamiento. 12.7. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de menores descendientes hasta 12 años y/o madres y padres, se podrá disfrutar, previa solicitud, de forma fraccionada mientras dure el hecho causante. 12.8. Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo, de hasta cuatro meses para las personas en trámites de adopción internacional. 12.9. Las trabajadoras y los trabajadores que, teniendo hijas/os menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, solo pueden coincidir con sus hijas/os en las vacaciones del calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de vacaciones coincida con dicho calendario. La comunicación del periodo vacacional deberá realizarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual o, en caso de sentencia, dentro del mismo año con dos meses de antelación siempre que sea posible. 12.10. Elaboración de un procedimiento de cambio de centro de trabajo. Los cambios tendrán lugar siempre y cuando haya puestos estables por cubrir en el centro solicitado. Para los casos en los que la persona que solicita el cambio ocupe un puesto de difícil cobertura, será condición para el cambio que la empresa tenga asegurado su relevo. Se exceptúan los casos de apertura de nuevos centros. 12.11. Flexibilizar el horario de entrada y salida para el acompañamiento de menores a colegios a trabajadoras y trabajadores de jornadas parciales, siempre que organizativamente sea posible. 12.12 Flexibilizar el disfrute de las vacaciones de forma que pueda fraccionarse una de las quincenas en dos semanas distintas, siempre que organizativamente sea posible.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento RR.HH. II. Director/a de RR.HH. III. Director/a de centro
INDICADORES	12.1. Informe de seguimiento 12.2. Número de solicitudes concedidas/Número de solicitudes presentadas 12.3. Número de solicitudes concedidas/número de solicitudes presentadas 12.4. Número de sustituciones/número de permisos por nacimiento y cuidado de menor de doce meses, de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, excedencias o reducciones

	por cuidados. 12.5. Número de casos de aumento de 12 a 18 meses de reserva de puesto por cuidados/número de excedencias por cuidados. 12.6. Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. 12.7. Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. 12.8. Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. 12.9. Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. 12.10. Protocolo Elaborado. Número de solicitudes concedidas/Número de solicitudes presentadas. 12.11. Número total de formularios enviados a la empresa y de solicitudes aprobadas. 12.12 Número de solicitudes concedidas/Número de solicitudes presentadas
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	12.1 Dos años tras la aprobación del plan 12.2 Seis meses tras la aprobación del plan 12.3 Seis meses tras la aprobación del plan 12.4 Seis meses tras la aprobación del plan 12.5 Seis meses tras la aprobación del plan 12.6 Seis meses tras la aprobación del plan 12.7 Seis meses tras la aprobación del plan 12.8 Seis meses tras la aprobación del plan 12.9. Seis meses tras la aprobación del plan 12.10. Seis meses tras la aprobación del plan 12.11. Seis meses tras la aprobación del plan 12.12. Seis meses tras la aprobación del plan

ÁREA DE SALUD LABORAL

ÁREA	SALUD LABORAL	ACCIÓN Nº 13
OBJETIVOS	13. Prevenir y sensibilizar para evitar el acoso y otras conductas anexas en el trabajo. Incorporar garantías y proteger frente al acoso y otras conductas anexas en el trabajo.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	13.1. Actualizar el protocolo interno de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual. 13.2. Difundir material informativo sobre el protocolo de actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género u orientación sexual a toda la plantilla de trabajo. 13.3. Incluir en la formación un módulo sobre prevención del acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	I. Departamento RR.HH. (13.1 y 13.2) II. Departamento de PRL (todas las acciones) III. Departamento de Formación (13.3)	
INDICADORES	13.1. El propio protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo. 13.2. Objetivo: difusión del protocolo seis meses. Objetivo: difusión de material un año a través de los siguientes medios: • Tablón de anuncios • Intranet • Folletos 13.3. Número de cursos de PRL con módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo / número de cursos de PRL.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	13.1. Seis meses desde la aprobación del plan 13.2. Seis meses desde la aprobación del plan 13.3. Un año desde la aprobación del plan	

ÁREA	SALUD LABORAL	ACCIÓN Nº 14
OBJETIVOS	14. Asegurar una buena gestión de la protección de la salud de las trabajadoras, especialmente en situación de embarazo y durante la lactancia natural.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	14.1. Revisar el protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia. 14.2 Integrar, de forma paulatina, la perspectiva de género en los procedimientos y protocolos activos en el campo de la salud laboral.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Departamento de PRL	
INDICADORES	El propio protocolo de protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia y resto de procedimientos en el campo de la salud laboral. La difusión se realizará a través de la intranet u otros medios adecuados.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	14.1 Seis meses desde la aprobación del plan 14.2 Dieciocho meses tras la aprobación del plan	

ÁREA DE APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA	APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO	ACCIÓN Nº 15
OBJETIVOS	15. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	15.1. Establecer un Protocolo Interno de actuación que agilice y facilite la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género. 15.2. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o de las incluidas en el plan de igualdad. 15.3. Se aceptarán como acreditación de la violencia de género, informes de Servicios sociales, servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de genero de la Administración pública competente, además de las formas de acreditación previstas en el art. 23 de la Ley orgánica 1/2004. 15.4. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género a otro servicio del grupo, se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.000 € para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes. 15.5. Establecer un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo de la empresa, motivado por la condición de víctima de la trabajadora. 15.6. Formar a las personas responsables de los servicios para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde recibir ayuda médica o psicológica especializada y sus derechos laborales. 15.7. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijas/os y otros similares. 15.8. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. 15.9. Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. 15.10. Informar a la Comisión de Seguimiento del plan del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas. 15.11. Garantizar diez sesiones (por un importe de 60 euros por sesión) de asistencia psicológica a las trabajadoras víctimas de la violencia de género, así como a sus hijas e hijos menores de edad. 15.12 Realizar una revisión y propuesta de mejora de las condiciones de contrato de la trabajadora víctima de violencia de género, bajo petición de la interesada.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	15.1/15.7/15.8./15.11/15.12 Departamento de RR.HH. 15.2. Departamento de RR.HH., Marketing, Director /a de RR.HH. 15.3./15.4./15.5./15.10. Departamento de RR.HH., Director /a de RR.HH. 15.6. Departamento de RR.HH./ Área de Formación 15.9. Departamento de RR.HH. y Departamento de Marketing	

INDICADORES	15.1. El propio protocolo interno de actuación en casos de violencia de género. 15.2. Documentos informativos para el personal sobre el protocolo interno y las medidas establecidas para defender los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género. Objetivo: 100 %. La difusión se realizará a través de los siguientes medios: • Tablón de anuncios • Intranet • Folletos 15.3. Número de casos registrados. 15.4. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. 15.5. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. 15.6. Número de contactos y de colaboraciones establecidas. 15.7. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. 15.8. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. 15.9. Campaña realizada. 15.10. Acta de comisión. 15.11 Número de personas que recibieron la asistencia psicológica. 15.12 Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
Plazo de implantación	15.1 Diez meses tras la aprobación del plan. 15.2. Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre). 15.3. Seis meses tras la aprobación del plan. 15.4. Un mes tras la aprobación del plan. 15.5. Un mes tras la aprobación del plan. 15.6. Diez meses tras la aprobación del plan. 15.7. Un mes tras la aprobación del plan. 15.8. Un mes tras la aprobación del plan. 15.9. Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre). 15.10. En siguiente reunión programada. 15.11. Tres meses tras la aprobación del plan. 15.12. Un mes tras la aprobación del plan.

ÁREA DE COMUNICACIÓN

ÁREA	COMUNICACIÓN	ACCIÓN Nº 16
OBJETIVOS	16. Informar debidamente a toda la plantilla sobre el plan de igualdad, tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	16.1. Publicitar internamente, por ejemplo, con documentación y folletos, temas relacionados con la igualdad de oportunidades. 16.2. Elaboración de una memoria anual de igualdad. 16.3. Utilizar en las campañas publicitarias y página web los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. 16.4. Dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa a través de la	

	intranet y medios de comunicación internos. 16.5. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad, de la Comisión de Igualdad. 16.6. Colgar en la intranet el plan de igualdad, una vez firmado, para que sea visible para toda la plantilla y, posteriormente, difundirlo a través de la página web corporativa. 16.7. Informar a toda la plantilla sobre el plan de igualdad mediante la realización de sesiones informativas o a través de la intranet de la empresa, comunicando sus contenidos. 16.8. Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad. 16.9 Realizar una encuesta a las personas trabajadoras a fin de conocer su grado de conocimiento del Plan de Igualdad. El contenido de la encuesta será debatido y consensuado en la Comisión de Seguimiento. 16.10. Realizar una campaña específica sobre conciliación familiar y corresponsabilidad a fin de informar a las trabajadoras y trabajadores de su impacto y consecuencias.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	16.1./16.2. Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Marketing / Director/a de centro / Director/a de RR.HH. 16.3. Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Marketing 16.4./16.6./16.7/16.8 Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Marketing / Departamento de Sistemas 16.5. Departamento Recursos Humanos 16.9 y 16.10 Departamento de Recursos Humanos / Área de Comunicación Interna
INDICADORES	16.1. Folletos y documentación utilizada 16.2. Memoria Anual de Igualdad 16.3. Utilización de logotipos / total de campañas realizadas 16.4. Número de publicaciones internas 16.5. Comunicación realizada 16.6. Intranet/ Web corporativa editada 16.7. Número comunicaciones realizadas 16.8. Difusión realizada 16.9 Encuesta y resultados de la misma 16.10 Campaña sobre corresponsabilidad y conciliación familiar
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	16.1. Seis meses tras la aprobación del plan 16.2. Anualmente desde la aprobación del plan 16.3. Seis meses tras la aprobación del plan 16.4. Seis meses tras la aprobación del plan 16.5. Seis meses tras la aprobación del plan 16.6. Inmediata tras la aprobación del Plan 16.7 A partir del primer mes desde la aprobación del Plan 16.8 Anual tras el informe de seguimiento del Plan 16.9 Dos años tras la aprobación del Plan 16.10 Un año tras la aprobación del Plan

ÁREA	COMUNICACIÓN	ACCIÓN Nº 17
OBJETIVOS	17. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de	

	mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y promuevan una imagen corporativa que evite potenciar estereotipos sexistas.
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	17.1. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, revista, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género. 17.2. Revisar el manual de comunicación no sexista a fin de homogeneizar los criterios de uso del lenguaje e imagen en la empresa. 17.3. Establecer un buzón de sugerencias para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias en relación al plan de igualdad. 17.4 Desarrollar una herramienta/plataforma que permita la comunicación interna entre la empresa y la plantilla.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	17.1/17.2. Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Marketing / Departamento de Sistemas 17.3. Departamento de RR.HH. 17.4 Departamento de Marketing / Área de Comunicación Interna
INDICADORES	17.1. Chequeo al 20 % de comunicados, mensajes, imágenes, etc. por parte de la Comisión de Seguimiento 17.2. Manual aplicado 17.3. Número de sugerencias recibidas 17.4 Plataforma de comunicación
Plazo de Implantación	17.1. Un año tras la aprobación del plan 17.2. Un año tras la aprobación del plan 17.3. Seis meses tras la aprobación del plan 17.4 Dos años tras la aprobación del plan

ÁREA DE IMAGEN EXTERNA

ÁREA	IMAGEN EXTERNA	ACCIÓN Nº 19
OBJETIVOS	18. Publicitar externamente las acciones positivas que se realizan en la organización.	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	Asistencia y participación en foros, congresos, etc. relacionados con temas relacionados con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Departamento de RR.HH.	
INDICADORES	Asistencia a dos foros y/o congresos por año	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Según convocatoria de foro y/o congreso	

6. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

6.1 OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo de las funciones de seguimiento y evaluación es realizar una medición objetiva periódica que permita el control efectivo de la marcha y desarrollo del plan de igualdad en general y de las medidas específicas acordadas en particular. Además, estas tareas deben permitir actuar en un marco proactivo de flexibilidad, para la detección de necesidades no contempladas o disfunciones que pudieran dificultar la implantación de alguna de las medidas y, por tanto, pudieran requerir el diseño de estrategias contingentes.

Junto a lo anterior, los encuentros programados con la Comisión de Igualdad y la elaboración de documentación para el seguimiento deben coadyuvar a la claridad y transparencia de la evolución de acciones aprobadas. Finalmente, se pretende contribuir a la mejora de la coordinación y cooperación en la difusión de la igualdad de oportunidades en la empresa, mediante la implicación y participación de la RLT en la Comisión.

6.2. SEGUIMIENTO

6.2.1. Responsables

La responsabilidad de llevar a cabo la actividad de seguimiento recae en la Comisión paritaria de seguimiento y evaluación, conforme a lo establecido en este documento.

6.2.2. Periodicidad

El seguimiento se efectuará cada semestre, a contar a partir de la fecha en que dé comienzo la implantación del plan de igualdad. Esta previsión, en concordancia con el espíritu subyacente al plan de igualdad, es flexible, pudiendo ser acordados períodos intermedios en función de las necesidades detectadas en la implantación de medidas.

6.2.3. Procedimiento

La persona responsable del plan de igualdad de la empresa llevará a cabo una recogida de información periódica en relación con el cumplimiento de acciones, que se sintetizará y documentará con carácter previo a la celebración semestral de las reuniones de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan. En particular, prestará especial atención a la cumplimentación de los indicadores previstos en el plan de igualdad.

Con estos datos se elaborará un informe en el que, para cada objetivo, se describirán las medias llevadas a cabo y el grado de cumplimiento alcanzado mediante la medición de la evolución de los indicadores

establecidos. En esta elaboración se contará con las personas responsables de realización del diagnóstico de la empresa que, en todo momento, atenderán a las indicaciones de la Comisión de Seguimiento para la adecuación de los objetivos.

La persona responsable del plan de igualdad de la empresa procederá a la convocatoria de la Comisión de Igualdad, en la que figurará con carácter único el seguimiento/control del plan. En esta reunión se procederá a la exposición del informe, procediéndose con posterioridad al análisis de los resultados contemplados y las incidencias o problemas que pudieran aparecer.

Las conclusiones o acciones correctivas acordadas para la mejora de las acciones y medidas incluidas en su caso, deberán ser objeto de acuerdo y aprobación en el seno de la Comisión.

Debe elaborarse un acta específica que registre las acciones anteriores, que será enviada a todas las personas integrantes de la Comisión.

6.3. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

6.3.1 Responsables

La responsabilidad de llevar a cabo la actividad de evaluación recae en la Comisión paritaria de seguimiento y evaluación, conforme a lo establecido en este documento.

6.3.2. Periodicidad

El control se realizará a la mitad del plan y al final de la vigencia de éste. Esta previsión, en concordancia con el espíritu subyacente al plan de igualdad, es flexible, pudiendo ser acordados períodos intermedios en función de las necesidades detectadas en la implantación de medidas.

6.3.3 Procedimiento

La persona responsable de Igualdad de la empresa llevará a cabo la recogida de la información obtenida de los informes de seguimiento, como también del cumplimiento de acciones que se hayan implantado en el año. Con esta información elaborará un informe de evaluación, para el cual podrá contar con la ayuda de las personas responsables de realización del diagnóstico de plantilla.

Tras la elaboración de este informe, se convocará a la Comisión de Igualdad con la evaluación del plan como punto único.

En el seno de esta comisión se expondrá el informe, procediendo posteriormente a su aprobación y a tratarse de forma específica:

a) El grado de alcance de objetivos.

b) La necesidad de modificar, ampliar y/o eliminar las medidas acordadas.

c) La identificación de nuevas necesidades en función de los problemas detectados.

d) El planteamiento, si es preciso, de acciones correctivas o de mejora.

Las conclusiones o acciones correctivas acordadas para la mejora de las acciones y medidas incluidas en su caso, deberán ser objeto de acuerdo y aprobación en el seno de la Comisión. Debe elaborarse un informe de evaluación parcial anual, así como un informe de evaluación final una vez venza la vigencia del Plan, los cuales serán enviados a todas las personas integrantes de la comisión.

7. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

8. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por los interlocutores sociales y la Empresa y tendrá una duración de cuatro años desde el 31 de marzo de 2022 hasta el 31 de marzo de 2026.

9. RESOLUCÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En el caso de que esta Comisión no alcanzase una solución consensuada al respecto del seguimiento y la implantación del plan, cualquiera de las partes integrantes de la Comisión negociadora, podrá acudir de manera voluntaria a los órganos de mediación y en su caso arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), quedando, en ese caso, ambas partes adheridas al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)