

PLAN DE IGUALDAD DOMUSVI



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
3. DEFINICIONES EN MATERIA DE IGUALDAD	7
4. COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN	8
5. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	9
6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	27
7. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	29
7.1 OBJETIVOS GENERALES.....	29
1. Organizativo.....	29
2. Selección y contratación.....	29
3. Promoción interna.....	30
4. Política salarial.....	30
5. Formación y sensibilización	30
6. Corresponsabilidad y conciliación.....	30
7. Salud laboral.....	31
8. Comunicación y sensibilización.....	31
9. Violencia de género	31
7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	32
8. CATÁLOGO DE MEDIDAS	33
9. CRONOGRAMA.....	48
10. RECURSOS Y MEDIOS	49
11. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	49
11.1. OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	49
11.2 SEGUIMIENTO.....	49
11.3. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	50
12. REVISIÓN y/o MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	51



13. VIGENCIA 51

14. RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTO..... 51

15. COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 52

16. DOCUMENTACIÓN ANEXA A ESTE PLAN DE IGUALDAD:..... 52

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 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. Significa lo anterior que la perspectiva de género conlleva a la empresa 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. En consecuencia, la Dirección de la Empresa asume el siguiente compromiso:



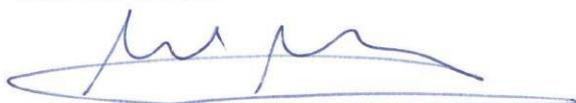
EL GRUPO DE EMPRESAS EN SENTIDO LABORAL DOMUSVI, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas que sitúen la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“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”*.

Por todo ello, la empresa asume el compromiso de negociar un plan de igualdad que sitúe a las trabajadoras y trabajadores en un marco de relaciones laborales igualitarias, siguiendo el texto del principio de igualdad de oportunidades que define la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diseño de estas medidas de igualdad será negociado con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores a través de su inclusión en el proceso de negociación específica del plan y de las medidas de igualdad. El objetivo del plan es que conlleve mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento. La compañía continúa así con su compromiso 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. Respecto de la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por todo esto, firmamos esta declaración como garantía de nuestro compromiso.

FIRMADO POR



Fdo: Antonio Martínez García
Director Corporativo de Personas de DomusVi

Madrid, 31 de marzo de 2022

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.

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 a una parte de las empresas que conforman el grupo de empresas en sentido laboral DomusVi y que son las indicadas a continuación: Geriavi, S.A.U. (A87332292), Decanos Servicios y Residencias de mayores, S.A.U. (A78873296); Fundación DomusVi (G61559647); Geriátricos del Principado, S.A.U. (A33923533) (y empresas dependientes); Geriatros, S.A.U. (A36780245) (y empresas dependientes); Residencias de Castilla 2002, S.L.U.; Gestión Residencias Virgen del Camino, S.L.U. (B24653081).

<p>GERIAVI, S.A.U. (A87332292) DECANOS, SERVICIOS Y RESIDENCIAS DE MAYORES, S.A.U. (A78873296) FUNDACIÓN DOMUSVI (G61559647) GERIÁTRICOS DEL PRINCIPADO, S.A.U. (A33923533) y empresas dependientes. GERIATROS, S.A.U. (A36780245) y empresas dependientes RESIDENCIAS DE CASTILLA 2002, S.L.U. (B45477999) GESTIÓN RESIDENCIAS VIRGEN DEL CAMINO, S.L.U. (B24653081)</p>

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).

4. COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN

En la negociación de los contenidos de este Plan de Igualdad han participado representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, atendiendo a lo dispuesto en la normativa vigente (art. 5.2 del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y art. 87 y 89 del Estatuto de los Trabajadores). En consecuencia, tal y como figuran en las Actas de creación de la Comisión de Negociación y el acta de cierre de dichas negociaciones (anexas a este documento), la Comisión de Negociación de este Plan está formada por las siguientes personas:

Por una parte, la Representación de la Empresa;

- Andrea Varela Saavedra, Directora Dpto. de Formación, Selección y Desarrollo.
- Victoria Rojas Rodríguez, Directora Territorial Zona Centro 1.
- Guillermo José Flecha Casas Director de Prevención de Riesgos Laborales.
- Pedro Fernández Miguélez, Director Territorial Zona Norte 2.

- Blanca Núñez Granados, Directora Regional RRHH Zona Centro.
- Alba Fernández Fernández, Técnica de Formación, Selección y Desarrollo.

Por otra parte, la Representación de los/as trabajadores/as;

- Rosario García Ramos, Responsable de Planes de Igualdad - UGT Servicios Públicos.
- David Modesto Macía Arce, Responsable de Planes de Igualdad y LGTBI + Federación de Sanidad - UGT Servicios Públicos.
- Eva Ordoñez Díaz, R.L.T. Delegada de Personal, centro de trabajo DomusVi Carancos - UGT Servicios Públicos.
- Silvia Espinosa López, Responsable de Mujeres y Políticas LGTBI + de FSS - CCOO.
- Marta Sotelo Guntiñas, R.L.T. integrante Comité de Empresa, centro de trabajo DomusVi Barreiro - CCOO.
- Osvaldo Giraldo Ortiz, R.L.T. integrante Comité de Empresa, centro de trabajo DomusVi Calpe - Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios (FSS - CCOO).

5. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para poder realizar este Plan de Igualdad específico del Grupo de Empresas, es necesario contar previamente con un diagnóstico que permita analizar la realidad de la organización, y específicamente conocer la situación de las mujeres y hombres del Grupo de empresas y, concretamente, alcanzar los objetivos siguientes:

- Visibilizar la existencia de desigualdades que pudieran pasar desapercibidas
- Identificar los principales problemas por resolver en materia de igualdad, estableciendo los ámbitos prioritarios de actuación
- Identificar los objetivos que debe perseguir el plan a corto, medio y largo plazo
- Disponer de información básica para posteriores comparativas
- Crear una herramienta básica para la evaluación de las medidas que deben implantarse, sentando las bases de evaluación y puntos de referencia de las medidas incluidas en el propio plan.

En consecuencia, de forma previa a la realización del Plan de Igualdad, durante los años 2020 y 2021 se elaboró un Diagnóstico de situación para todas y cada una de las empresas indicadas en apartados anteriores, a las que aplica el Plan de Igualdad. Con independencia de la similitud de las características definitorias de cada empresa, se elaboró un documento para cada una de ellas. Todos los diagnósticos fueron analizados y discutidos en el seno de la Comisión de Negociación del Plan, y las conclusiones debatidas y consensuadas en el seno de dicha comisión.

En la elaboración de dichos documentos se combinaron técnicas de análisis cuantitativas y cualitativas, siendo necesarias sucesivas fases de análisis en función de los diferentes requerimientos y necesidades surgidas en el seno de la propia comisión.

En el análisis de dichos documentos individualizados se observó que las plantillas, y más concretamente sus características definitorias, siguen patrones similares en todas las empresas del grupo. En concreto, tal y como se constata en las Tablas siguientes,

- Son plantillas altamente feminizadas, con una proporción total de mujeres próxima al 90%
- La edad media de las personas trabajadoras se sitúa en torno a los 44 años, siendo ligeramente superior en el caso de las mujeres (43,94) frente a los hombres (39,08)

- c) La antigüedad media alcanza los 4,60 años, siendo también superior en las mujeres (4,69) frente a los hombres (3,82)
- d) La empresa cuenta con numerosos procedimientos, lo que permite garantizar que todo cuanto tiene que ver con la formación, los procesos de selección y promoción, conciliación, permisos, política retributiva y/o procesos de comunicación, son homogéneos en toda la organización.
- La empresa lidera e implanta políticas específicas de fomento y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, colaborando de forma activa en su implementación y contribuyendo al diseño y redacción de manuales y procedimientos asociados a los valores igualitarios.
 - Existen políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades: guía de lenguaje no sexista, campañas de sensibilización y formación, programa de formación inicial, gestión de la formación, gestión de seguridad y salud, protocolos de actuación en casos de acoso y violencia sexista.
 - No existen indicios de desigualdad en el proceso de selección y contratación.
 - Se constata la existencia y seguimiento de un conjunto de normas objetivas en los procesos de selección y promoción en la empresa.
 - Se constata la entrega de documentación en materia de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades en el material que se entrega en el momento de incorporación a la organización.
 - Se cumple en materia de prevención de riesgos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - Existe un Protocolo de Actuación en Situaciones de Acoso, disponible y accesible para todas las personas trabajadoras.
 - Se realizan acciones específicas de formación en materia de igualdad. Se considera importante proseguir con la labor de formación en materia de igualdad, y de concienciación contra la violencia sexista.

En las siguientes páginas, para cada una de las sociedades incluidas en este Plan de Igualdad de grupo, se muestra un informe diagnóstico que aborda las siguientes materias, tal y como prevé el art. 7.1 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre:

GERIAVI, S.A.U. (A87332292)	PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<p>Utilización de lenguaje inclusivo en la oferta de vacantes</p> <p>Redacción neutra de requisitos, funciones y responsabilidades</p> <p>Prioridad en la cobertura de puestos por candidaturas internas</p> <p>Intervención de personas formadas, con experiencia en procesos de selección: Seguimiento de pruebas de carácter neutro</p>	<p>Proceso de difusión externalizado, en situaciones puntuales, ajeno por tanto a la esfera de intervención de la organización.</p> <p>El motivo más común de baja en la empresa del grupo es la finalización de contrato. El segundo motivo son las dimisiones de los/as trabajadores/as.</p> <p>En proporción, los hombres cuentan con mejores condiciones en relación con la parcialidad y la temporalidad que las mujeres.</p>
B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<p>Existencia de un 'Manual de Puestos' donde, por cada categoría profesional se describen las tareas a desarrollar y las características que debe reunir la persona ocupante</p> <p>Existencia de un conjunto de criterios y procedimientos objetivos de calificación profesional e identificación de funciones y competencias</p> <p>En función de la información analizada en cuanto al proceso de análisis y definición de puestos no se han detectado prácticas o criterios discriminatorios.</p> <p>Se identifica un correcto uso del lenguaje tanto en el análisis como en el manual de descripción de los puestos de trabajo que constituyen la organización.</p> <p>Se observa una tendencia de uso inclusivo que utiliza el desdoblamiento al referirse a los puestos de trabajo.</p>	<p>La Comisión negociadora detecta la falta de unificación de categorías.</p>
C. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	<p>Se fomenta el acceso igualitario a la formación y desarrollo. La formación se acuerda con los/as representantes de las personas trabajadoras Se ofrecen alternativas de impartición, especialmente adecuadas para favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de las personas trabajadoras. Se entregan materiales formativos en materia de igualdad para los incorporados a la empresa a partir de junio de 2020</p>	<p>Se observa poca oferta formativa en contenidos explícitamente relacionados con la igualdad, así como de contenidos que fomenten la promoción de mujeres a puestos intermedios y de dirección.</p>
D. PROMOCIÓN PROFESIONAL	<p>Existencia de un procedimiento formalizado basado en descripción de puestos y evaluación de competencias</p> <p>Batería de pruebas y análisis aplicado a todas las personas candidatas a promoción Fomento de la promoción interna de forma igualitaria</p> <p>Existencia de un manual de procedimientos</p> <p>Criterios de evaluación objetivos</p>	<p>Existencia de una estructura generalmente horizontal en la que los casos de promoción interna son limitados en número.</p>

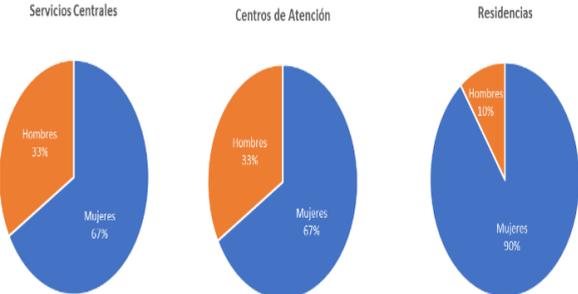
<p>E. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL R.D. 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>Las diferencias salariales encontradas, concretamente las superiores al 25%, no están motivadas por el sexo de la persona trabajadora, sino que se producen por otros motivos no atribuibles al género, como: a). La coexistencia de convenios de aplicación de distinta naturaleza, b). Se detectan claras diferencias en el cómputo de la antigüedad y los tipos de contratación (diferencias individuales).</p>	<p>La Comisión negociadora detecta la necesidad de revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo utilizado por la empresa. Los resultados de esta revisión, así como los porcentajes de equidad salarial de género arrojados en base a la revisión de la VPT, serán compartidos con la Comisión de seguimiento en la primera memoria de seguimiento que se elabore.</p>						
<p>F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Con el objetivo de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, existen en la empresa una serie de medidas de conciliación, entre las que destacan la habilitación de un programa de movilidad funcional y geográfica (con o sin cambio de residencia por parte del/la trabajador/a) previstos en los planes de Mejora Continua y Desarrollo Profesional. Existe un formulario de solicitud de disfrute de los derechos de conciliación, donde se identifican los incluidos en el convenio colectivo de aplicación.</p>	<p>No existen datos desagregados del disfrute de estos permisos por parte de las personas trabajadoras</p>						
<p>G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</p>	<p>Se produce una sobrerrepresentación femenina, pero en menor grado que en otras empresas del grupo.</p> <p>Gráfico 1. Plantilla total por sexo (%)</p> <table border="1"> <caption>Gráfico 1. Plantilla total por sexo (%)</caption> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mujer</td> <td>61,21%</td> </tr> <tr> <td>Hombre</td> <td>38,79%</td> </tr> </tbody> </table>	Sexo	Porcentaje	Mujer	61,21%	Hombre	38,79%	<p>En puestos de dirección y alta dirección, la representación femenina disminuye.</p>
Sexo	Porcentaje							
Mujer	61,21%							
Hombre	38,79%							
<p>H. RETRIBUCIONES</p>	<p>La empresa ha llevado a cabo una mejora de los procesos internos de gestión de datos para la normalización de las retribuciones efectivas, con el objetivo de que en próximas extracciones no se produzcan desviaciones derivadas de esta circunstancia.</p>	<p>Al existir un notable desequilibrio en la composición de la plantilla, se producen distorsiones en la utilización de medidas de concentración, por cuanto el reparto de las retribuciones tiende a dar como resultado unos valores medios sobrevalorados en el caso de las contrataciones masculinas. Dificultad comparativa: Cabe destacar que en esta empresa coinciden numerosos puestos de carácter técnico y/o de distintos niveles de dirección, por lo que los salarios son hasta cierto</p>						

		<p>punto individuales, al estar ocupados por una única persona.</p>
<p>I. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>La empresa cuenta con un Protocolo de prevención, detección y actuación frente a situaciones de violencia en el ámbito laboral. La empresa lleva a cabo actuaciones de concienciación en el Día Internacional contra la violencia de género.</p>	<p>No cuenta con un protocolo específico de prevención, detección y actuación frente a situaciones de ciberacoso.</p>

DECANOS, SERVICIOS Y RESIDENCIAS DE MAYORES, S.A.U. (A78873296)	PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<p>Utilización de lenguaje inclusivo en la oferta de vacantes</p> <p>Redacción neutra de requisitos, funciones y responsabilidades</p> <p>Prioridad en la cobertura de puestos por candidaturas internas</p> <p>Intervención de personas formadas, con experiencia en procesos de selección Seguimiento de pruebas de carácter neutro</p>	<p>Proceso de difusión externalizado, en situaciones puntuales, ajeno por tanto a la esfera de intervención de la organización.</p> <p>El motivo más común de baja en la empresa del grupo es la finalización de contrato. El segundo motivo son las dimisiones de los/as trabajadores/as.</p> <p>En proporción, los hombres cuentan con mejores condiciones en relación con la parcialidad y la temporalidad en sus contratos con respecto de las mujeres.</p>
B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<p>Existencia de un 'Manual de Puestos' donde, por cada categoría profesional se describen las tareas a desarrollar y las características que debe reunir la persona ocupante</p> <p>Existencia de un conjunto de criterios y procedimientos objetivos de calificación profesional e identificación de funciones y competencias</p> <p>En función de la información analizada en cuanto al proceso de análisis y definición de puestos no se han detectado prácticas o criterios discriminatorios.</p> <p>Se identifica un correcto uso del lenguaje tanto en el análisis como en el manual de descripción de los puestos de trabajo que constituyen la organización.</p> <p>Se observa una tendencia de uso inclusivo que utiliza el desdoblamiento al referirse a los puestos de trabajo.</p>	<p>Se constata la masculinización reiterada de los puestos de auxiliar de mantenimiento y oficial de mantenimiento.</p>
C. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	<p>Se fomenta el acceso igualitario a la formación y desarrollo. La formación se acuerda con los/as representantes de las personas trabajadoras Se ofrecen alternativas de impartición, especialmente adecuadas para favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de las personas trabajadoras. Entrega de materiales formativos en materia de igualdad para los incorporados a la empresa a partir de junio de 2020</p>	<p>Se observa poca oferta formativa en contenidos explícitamente relacionados con la igualdad, así como de contenidos que fomenten la promoción de mujeres a puestos intermedios y de dirección.</p>
D. PROMOCIÓN PROFESIONAL	<p>Existencia de un procedimiento formalizado basado en descripción de puestos y evaluación de competencias</p> <p>Batería de pruebas y análisis aplicado a todas las personas candidatas a promoción Fomento de la promoción interna de forma igualitaria</p> <p>Existencia de un manual de procedimientos</p> <p>Criterios de evaluación objetivos</p>	<p>Existencia de una estructura generalmente horizontal en la que los casos de promoción interna son limitados en número.</p>

<p>E. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL R.D. 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>Las diferencias salariales encontradas, concretamente las superiores al 25%, no están motivadas por el sexo de la persona trabajadora, sino que se producen por otros motivos no atribuibles al género, como: a) complementos de antigüedad de cuantía muy dispar b) otros complementos de cuantía dispar, que son generalmente acumulados por las mujeres como consecuencia de su mayor antigüedad en la plantilla. De las 7 personas con una antigüedad de más de 5 años, solo 7 son hombres.</p>	<p>La Comisión negociadora detecta la necesidad de revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo utilizado por la empresa. Los resultados de esta revisión, así como los porcentajes de equidad salarial de género arrojados en base a la revisión de la VPT, serán compartidos con la Comisión de seguimiento en la primera memoria de seguimiento que se elabore.</p>						
<p>F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Con el objetivo de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, existen en la empresa una serie de medidas de conciliación, entre las que destacan la habilitación de un programa de movilidad funcional y geográfica (con o sin cambio de residencia por parte del/la trabajador/a) previstos en los planes de Mejora Continua y Desarrollo Profesional. Existe un formulario de solicitud de disfrute de los derechos de conciliación, donde se identifican los incluidos en el convenio colectivo de aplicación.</p>	<p>No existen datos desagregados del disfrute de estos permisos por parte de las personas trabajadoras</p>						
<p>G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</p>	<p>Gráfico 1. Plantilla total por sexo (%)</p> <table border="1"> <caption>Gráfico 1. Plantilla total por sexo (%)</caption> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mujeres</td> <td>92,45%</td> </tr> <tr> <td>Hombres</td> <td>7,55%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Se produce una sobrerrepresentación femenina muy pronunciada. Además, el puesto de dirección está cubierto por una mujer.</p>	Sexo	Porcentaje	Mujeres	92,45%	Hombres	7,55%	
Sexo	Porcentaje							
Mujeres	92,45%							
Hombres	7,55%							
<p>H. RETRIBUCIONES</p>	<p>La empresa ha llevado a cabo una mejora de los procesos internos gestión de datos para la normalización de las retribuciones efectivas, con el objetivo de que en próximas extracciones no se produzcan desviaciones derivadas de esta circunstancia. Los tres puestos con salarios superiores están ocupados por mujeres.</p>	<p>Existe un notable desequilibrio en la composición de la plantilla, siendo ésta profundamente feminizada, lo que provoca como resultado unos valores medios sobrealvalorados en el caso de las contrataciones masculinas. El segundo puesto con menor salario está ocupado por 75 mujeres frente a 5 hombres</p>						
<p>I. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>La empresa cuenta con un Protocolo de prevención, detección y actuación frente a situaciones de violencia en el ámbito laboral. La empresa lleva a cabo actuaciones de concienciación en el Día Internacional contra la violencia de género.</p>	<p>No cuenta con un protocolo específico de prevención, detección y actuación frente a situaciones de ciberacoso.</p>						

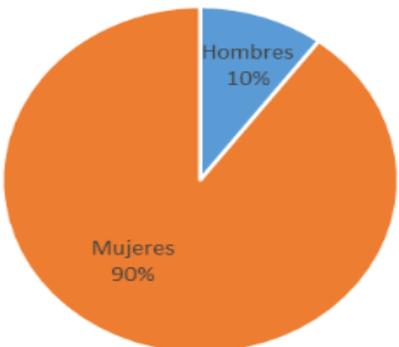
FUNDACIÓN DOMUSVI (G61559647)	PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<p>A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p>	<p>Utilización de lenguaje inclusivo en la oferta de vacantes</p> <p>Redacción neutra de requisitos, funciones y responsabilidades</p> <p>Prioridad en la cobertura de puestos por candidaturas internas</p> <p>Intervención de personas formadas, con experiencia en procesos de selección Seguimiento de pruebas de carácter neutro</p> <p>En proporción, las mujeres cuentan con mejores condiciones en relación con la temporalidad, pero peores condiciones que los hombres en relación con la parcialidad.</p>	<p>Proceso de difusión externalizado, en situaciones puntuales, ajeno por tanto a la esfera de intervención de la organización.</p> <p>El motivo más común de baja en la empresa del grupo es la finalización de contrato. El segundo motivo son las dimisiones de los/as trabajadores/as.</p>
<p>B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>Existencia de un 'Manual de Puestos' donde, por cada categoría profesional se describen las tareas a desarrollar y las características que debe reunir la persona ocupante</p> <p>Existencia de un conjunto de criterios y procedimientos objetivos de calificación profesional e identificación de funciones y competencias</p> <p>En función de la información analizada en cuanto al proceso de análisis y definición de puestos no se han detectado prácticas o criterios discriminatorios.</p> <p>Se identifica un correcto uso del lenguaje tanto en el análisis como en el manual de descripción de los puestos de trabajo que constituyen la organización.</p> <p>Se observa una tendencia de uso inclusivo que utiliza el desdoblamiento al referirse a los puestos de trabajo.</p>	<p>Se constata la masculinización reiterada de los puestos de auxiliar de mantenimiento y oficial de mantenimiento, aunque en menor grado que otras empresas del grupo.</p>
<p>C. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</p>	<p>Se fomenta el acceso igualitario a la formación y desarrollo. La formación se acuerda con los/as representantes de las personas trabajadoras Se ofrecen alternativas de impartición, especialmente adecuadas para favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de las personas trabajadoras.</p> <p>Entrega de materiales formativos en materia de igualdad para los incorporados a la empresa a partir de junio de 2020</p>	<p>Se observa poca oferta formativa en contenidos explícitamente relacionados con la igualdad, así como de contenidos que fomenten la promoción de mujeres a puestos intermedios y de dirección.</p>
<p>D. PROMOCIÓN PROFESIONAL</p>	<p>Existencia de un procedimiento formalizado basado en descripción de puestos y evaluación de competencias</p> <p>Batería de pruebas y análisis aplicado a todas las personas candidatas a promoción Fomento de la promoción interna de forma igualitaria</p> <p>Existencia de un manual de procedimientos</p> <p>Criterios de evaluación objetivos</p>	<p>Existencia de una estructura generalmente horizontal en la que los casos de promoción interna son limitados en número.</p>
<p>E. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA</p>	<p>Las diferencias salariales encontradas, concretamente las superiores al 25%, no están motivadas por el sexo de la persona trabajadora, sino que se producen por otros</p>	<p>La Comisión negociadora detecta la necesidad de revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo</p>

<p>AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL R.D. 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>motivos no atribuibles al género, como: a) complementos de cuantía muy dispar, relacionados con la antigüedad en el puesto de trabajo. de las 173 personas que tienen una antigüedad superior a 5 años, sólo 19 son hombres. b) la distribución irregular de la plantilla.</p>	<p>utilizado por la empresa. Los resultados de esta revisión, así como los porcentajes de equidad salarial de género arrojados en base a la revisión de la VPT, serán compartidos con la Comisión de seguimiento en la primera memoria de seguimiento que se elabore.</p>												
<p>F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Con el objetivo de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, existen en la empresa una serie de medidas de conciliación, entre las que destacan la habilitación de un programa de movilidad funcional y geográfica (con o sin cambio de residencia por parte del/la trabajador/a) previstos en los planes de Mejora Continua y Desarrollo Profesional. Existe un formulario de solicitud de disfrute de los derechos de conciliación, donde se identifican los incluidos en el convenio colectivo de aplicación.</p>	<p>No existen datos desagregados del disfrute de estos permisos por parte de las personas trabajadoras</p>												
<p>G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</p>	 <table border="1"> <caption>Distribución de género por departamento</caption> <thead> <tr> <th>Departamento</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Servicios Centrales</td> <td>33%</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>Centros de Atención</td> <td>33%</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>Residencias</td> <td>10%</td> <td>90%</td> </tr> </tbody> </table>	Departamento	Hombres	Mujeres	Servicios Centrales	33%	67%	Centros de Atención	33%	67%	Residencias	10%	90%	<p>Los puestos intermedios y de dirección están compartidos entre mujeres y hombres.</p>
Departamento	Hombres	Mujeres												
Servicios Centrales	33%	67%												
Centros de Atención	33%	67%												
Residencias	10%	90%												
<p>H. RETRIBUCIONES</p>	<p>La empresa ha llevado a cabo una mejora de los procesos internos gestión de datos para la normalización de las retribuciones efectivas, con el objetivo de que en próximas extracciones no se produzcan desviaciones derivadas de esta circunstancia. Los cuatro puestos con salarios superiores están ocupados por mujeres.</p>	<p>Existe un notable desequilibrio en la composición de la plantilla, siendo ésta claramente feminizada, lo que provoca como resultado unos valores medios sobrealvalorados en el caso de las contrataciones masculinas. En los puestos distribuidos en la parte más baja de salarios, la proporción de ocupación es de 10 mujeres por cada hombre.</p>												
<p>I. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>La empresa cuenta con un Protocolo de prevención, detección y actuación frente a situaciones de violencia en el ámbito laboral. La empresa lleva a cabo actuaciones de concienciación en el Día Internacional contra la violencia de género.</p>	<p>No cuenta con un protocolo específico de prevención, detección y actuación frente a situaciones de ciberacoso.</p>												

GERIÁTRICOS DEL PRINCIPADO, S.A.U. (A33923533) y empresas dependientes	PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<p>Utilización de lenguaje inclusivo en la oferta de vacantes</p> <p>Redacción neutra de requisitos, funciones y responsabilidades</p> <p>Prioridad en la cobertura de puestos por candidaturas internas</p> <p>Intervención de personas formadas, con experiencia en procesos de selección Seguimiento de pruebas de carácter neutro</p> <p>En proporción, las mujeres cuentan con mejores condiciones en relación con la parcialidad, pero peores condiciones que los hombres en relación con la temporalidad.</p>	<p>Proceso de difusión externalizado, en situaciones puntuales, ajeno por tanto a la esfera de intervención de la organización.</p> <p>El motivo más común de baja en la empresa del grupo es la finalización de contrato. El segundo motivo son las dimisiones de los/as trabajadores/as.</p>
B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<p>Existencia de un 'Manual de Puestos' donde, por cada categoría profesional se describen las tareas a desarrollar y las características que debe reunir la persona ocupante</p> <p>Existencia de un conjunto de criterios y procedimientos objetivos de calificación profesional e identificación de funciones y competencias</p> <p>En función de la información analizada en cuanto al proceso de análisis y definición de puestos no se han detectado prácticas o criterios discriminatorios.</p> <p>Se identifica un correcto uso del lenguaje tanto en el análisis como en el manual de descripción de los puestos de trabajo que constituyen la organización.</p> <p>Se observa una tendencia de uso inclusivo que utiliza el desdoblamiento al referirse a los puestos de trabajo.</p>	<p>Se constata la masculinización reiterada de los puestos de auxiliar de mantenimiento y oficial de mantenimiento.</p>
C. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	<p>Se fomenta el acceso igualitario a la formación y desarrollo. La formación se acuerda con los/as representantes de las personas trabajadoras Se ofrecen alternativas de impartición, especialmente adecuadas para favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de las personas trabajadoras. Entrega de materiales formativos en materia de igualdad para los incorporados a la empresa a partir de junio de 2020</p>	<p>Se observa poca oferta formativa en contenidos explícitamente relacionados con la igualdad, así como de contenidos que fomenten la promoción de mujeres a puestos intermedios y de dirección.</p>
D. PROMOCIÓN PROFESIONAL	<p>Existencia de un procedimiento formalizado basado en descripción de puestos y evaluación de competencias</p> <p>Batería de pruebas y análisis aplicado a todas las personas candidatas a promoción Fomento de la promoción interna de forma igualitaria</p> <p>Existencia de un manual de procedimientos</p> <p>Criterios de evaluación objetivos</p>	<p>Existencia de una estructura generalmente horizontal en la que los casos de promoción interna son limitados en número.</p>

<p>E. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL R.D. 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>Las diferencias salariales encontradas, concretamente las superiores al 25%, no están motivadas por el sexo de la persona trabajadora, sino que se producen por otros motivos no atribuibles al género, como a). La distribución irregular de la plantilla, b). La existencia de diferentes convenios de aplicación, c). Aparecen complementos de cuantía muy dispar, relacionados con las diferencias en la antigüedad de las diferentes personas trabajadoras.</p>	<p>La Comisión negociadora detecta la necesidad de revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo utilizado por la empresa. Los resultados de esta revisión, así como los porcentajes de equidad salarial de género arrojados en base a la revisión de la VPT, serán compartidos con la Comisión de seguimiento en la primera memoria de seguimiento que se elabore.</p>
<p>F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Con el objetivo de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, existen en la empresa una serie de medidas de conciliación, entre las que destacan la habilitación de un programa de movilidad funcional y geográfica (con o sin cambio de residencia por parte del/la trabajador/a) previstos en los planes de Mejora Continua y Desarrollo Profesional. Existe un formulario de solicitud de disfrute de los derechos de conciliación, donde se identifican los incluidos en el convenio colectivo de aplicación.</p>	<p>No existen datos desagregados del disfrute de estos permisos por parte de las personas trabajadoras</p>
<p>G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</p>	<p>Se produce una sobrerrepresentación femenina generalizada en todas las empresas filiales. Los puestos de dirección y puestos de responsabilidad intermedia están ocupados, en mayor medida, por mujeres.</p> <p>Gráfico 1. Composición del grupo empresarial (plantilla) (%)</p>	
<p>H. RETRIBUCIONES</p>	<p>La empresa ha llevado a cabo una mejora de los procesos internos gestión de datos para la normalización de las retribuciones efectivas, con el objetivo de que en próximas extracciones no se produzcan desviaciones derivadas de esta circunstancia. Las mujeres acumulan más complementos, al ser varios de los contratos con hombres de duración diaria.</p>	<p>Existe un notable desequilibrio en la composición de la plantilla, siendo ésta claramente feminizada, lo que provoca como resultado unos valores medios sobrevalorados en el caso de las contrataciones masculinas. Dificultad comparativa al existir más de un convenio de aplicación.</p>
<p>I. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>La empresa cuenta con un Protocolo de prevención, detección y actuación frente a situaciones de violencia en el ámbito laboral. La empresa lleva a cabo actuaciones de concienciación en el Día Internacional contra la violencia de género.</p>	<p>No cuenta con un protocolo específico de prevención, detección y actuación frente a situaciones de ciberacoso.</p>

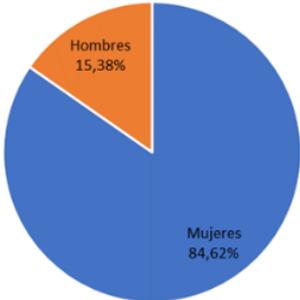
GERIATROS, S.A.U. (A36780245) y empresas dependientes	PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<p>Utilización de lenguaje inclusivo en la oferta de vacantes</p> <p>Redacción neutra de requisitos, funciones y responsabilidades</p> <p>Prioridad en la cobertura de puestos por candidaturas internas</p> <p>Intervención de personas formadas, con experiencia en procesos de selección Seguimiento de pruebas de carácter neutro</p>	<p>Proceso de difusión externalizado, en situaciones puntuales, ajeno por tanto a la esfera de intervención de la organización.</p> <p>El motivo más común de baja en la empresa del grupo es la finalización de contrato. El segundo motivo son las dimisiones de los/as trabajadores/as.</p> <p>En proporción, los hombres cuentan con mejores condiciones en relación con la parcialidad y la temporalidad en sus contratos que las mujeres.</p>
B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<p>Existencia de un 'Manual de Puestos' donde, por cada categoría profesional se describen las tareas a desarrollar y las características que debe reunir la persona ocupante</p> <p>Existencia de un conjunto de criterios y procedimientos objetivos de calificación profesional e identificación de funciones y competencias</p> <p>En función de la información analizada en cuanto al proceso de análisis y definición de puestos no se han detectado prácticas o criterios discriminatorios.</p> <p>Se identifica un correcto uso del lenguaje tanto en el análisis como en el manual de descripción de los puestos de trabajo que constituyen la organización.</p> <p>Se observa una tendencia de uso inclusivo que utiliza el desdoblamiento al referirse a los puestos de trabajo.</p>	<p>Se constata la masculinización reiterada de los puestos de auxiliar de mantenimiento y oficial de mantenimiento.</p>
C. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	<p>Se fomenta el acceso igualitario a la formación y desarrollo. La formación se acuerda con los/as representantes de las personas trabajadoras Se ofrecen alternativas de impartición, especialmente adecuadas para favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de las personas trabajadoras. Entrega de materiales formativos en materia de igualdad para los incorporados a la empresa a partir de junio de 2020</p>	<p>Se observa poca oferta formativa en contenidos explícitamente relacionados con la igualdad, así como de contenidos que fomenten la promoción de mujeres a puestos intermedios y de dirección.</p>
D. PROMOCIÓN PROFESIONAL	<p>Existencia de un procedimiento formalizado basado en descripción de puestos y evaluación de competencias</p> <p>Batería de pruebas y análisis aplicado a todas las personas candidatas a promoción Fomento de la promoción interna de forma igualitaria</p> <p>Existencia de un manual de procedimientos</p> <p>Criterios de evaluación objetivos</p>	<p>Existencia de una estructura generalmente horizontal en la que los casos de promoción interna son limitados en número.</p>

<p>E. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL R.D. 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>Las diferencias salariales encontradas, concretamente las superiores al 25%, no están motivadas por el sexo de la persona trabajadora, sino que se producen por otros motivos no atribuibles al género, como a). La distribución irregular de la plantilla, b). la existencia de complementos de cuantía dispar relacionados con la antigüedad en el puesto de trabajo y con la actividad c). la existencia de más de un convenio de aplicación.</p>	<p>La Comisión negociadora detecta la necesidad de revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo utilizado por la empresa. Los resultados de esta revisión, así como los porcentajes de equidad salarial de género arrojados en base a la revisión de la VPT, serán compartidos con la Comisión de seguimiento en la primera memoria de seguimiento que se elabore.</p>
<p>F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Con el objetivo de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, existen en la empresa una serie de medidas de conciliación, entre las que destacan la habilitación de un programa de movilidad funcional y geográfica (con o sin cambio de residencia por parte del/la trabajador/a) previstos en los planes de Mejora Continua y Desarrollo Profesional. Existe un formulario de solicitud de disfrute de los derechos de conciliación, donde se identifican los incluidos en el convenio colectivo de aplicación.</p>	<p>No existen datos desagregados del disfrute de estos permisos por parte de las personas trabajadoras</p>
<p>G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</p>	<p style="text-align: center;">Total Grupo</p>  <p style="text-align: center;">Se produce una sobrerrepresentación femenina, que alcanza el 90% de las personas trabajadoras, por lo que se concluye una infrarrepresentación masculina.</p>	<p>La presencia de mujeres en puestos de dirección alcanza el 71%, indicador ligeramente inferior a la distribución de mujeres en relación al global de la plantilla.</p>
<p>H. RETRIBUCIONES</p>	<p>La empresa ha llevado a cabo una mejora de los procesos internos gestión de datos para la normalización de las retribuciones efectivas, con el objetivo de que en próximas extracciones no se produzcan desviaciones derivadas de esta circunstancia. En la mayoría de los supuestos, las mujeres acumulan más complementos salariales, al ser las contrataciones con hombres de duración diaria.</p>	<p>Existe un notable desequilibrio en la composición de la plantilla, siendo ésta claramente feminizada, lo que provoca como resultado unos valores medios sobrevalorados en el caso de las contrataciones masculinas. Dificultad comparativa al existir más de un convenio de aplicación.</p>
<p>I. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>La empresa cuenta con un Protocolo de prevención, detección y actuación frente a situaciones de violencia en el ámbito laboral.</p>	<p>No cuenta con un protocolo específico de prevención, detección y actuación frente a situaciones de ciberacoso.</p>

	La empresa lleva a cabo actuaciones de concienciación en el Día Internacional contra la violencia de género.	
--	--	--

RESIDENCIAS DE CASTILLA 2002, S.L.U. (B45477999)	PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<p>Utilización de lenguaje inclusivo en la oferta de vacantes</p> <p>Redacción neutra de requisitos, funciones y responsabilidades</p> <p>Prioridad en la cobertura de puestos por candidaturas internas</p> <p>Intervención de personas formadas, con experiencia en procesos de selección Seguimiento de pruebas de carácter neutro</p> <p>En proporción, las mujeres cuentan con mejores condiciones en relación con la parcialidad, pero peores condiciones que los hombres en relación con la temporalidad.</p>	<p>Proceso de difusión externalizado, en situaciones puntuales, ajeno por tanto a la esfera de intervención de la organización.</p> <p>El motivo más común de baja en la empresa del grupo es la finalización de contrato. El segundo motivo son las dimisiones de los/as trabajadores/as.</p>
B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<p>Existencia de un 'Manual de Puestos' donde, por cada categoría profesional se describen las tareas a desarrollar y las características que debe reunir la persona ocupante</p> <p>Existencia de un conjunto de criterios y procedimientos objetivos de calificación profesional e identificación de funciones y competencias</p> <p>En función de la información analizada en cuanto al proceso de análisis y definición de puestos no se han detectado prácticas o criterios discriminatorios.</p> <p>Se identifica un correcto uso del lenguaje tanto en el análisis como en el manual de descripción de los puestos de trabajo que constituyen la organización.</p> <p>Se observa una tendencia de uso inclusivo que utiliza el desdoblamiento al referirse a los puestos de trabajo.</p>	<p>Se constata la masculinización reiterada de los puestos de auxiliar de mantenimiento y oficial de mantenimiento.</p>
C. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	<p>Se fomenta el acceso igualitario a la formación y desarrollo. La formación se acuerda con los/as representantes de las personas trabajadoras Se ofrecen alternativas de impartición, especialmente</p>	<p>Se observa poca oferta formativa en contenidos explícitamente relacionados con la igualdad, así como de contenidos que fomenten la promoción de mujeres a puestos intermedios y de dirección.</p>

	<p>adecuadas para favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de las personas trabajadoras.</p> <p>Entrega de materiales formativos en materia de igualdad para los incorporados a la empresa a partir de junio de 2020</p>	
D. PROMOCIÓN PROFESIONAL	<p>Existencia de un procedimiento formalizado basado en descripción de puestos y evaluación de competencias</p> <p>Batería de pruebas y análisis aplicado a todas las personas candidatas a promoción Fomento de la promoción interna de forma igualitaria</p> <p>Existencia de un manual de procedimientos</p> <p>Criterios de evaluación objetivos</p>	<p>Existencia de una estructura generalmente horizontal en la que los casos de promoción interna son limitados en número.</p>
E. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL R.D. 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	<p>Las diferencias salariales encontradas, concretamente las superiores al 25%, no están motivadas por el sexo de la persona trabajadora, sino que se producen por otros motivos no atribuibles al género, como a). Existen complementos de cuantía muy dispar relacionados con las diferentes antigüedades y la producción. b). Plantilla con diferentes antigüedades. De las 19 personas que tienen una antigüedad de más de cinco años, 16 son mujeres.</p>	<p>La Comisión negociadora detecta la necesidad de revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo utilizado por la empresa. Los resultados de esta revisión, así como los porcentajes de equidad salarial de género arrojados en base a la revisión de la VPT, serán compartidos con la Comisión de seguimiento en la primera memoria de seguimiento que se elabore.</p>
F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<p>Con el objetivo de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, existen en la empresa una serie de medidas de conciliación, entre las que destacan la habilitación de un programa de movilidad funcional y geográfica (con o sin cambio de residencia por parte del/la trabajador/a) previstos en los planes de Mejora Continua y Desarrollo Profesional. Existe un formulario de solicitud de disfrute de los derechos de conciliación, donde se identifican los incluidos en el convenio colectivo de aplicación.</p>	<p>No existen datos desagregados del disfrute de estos permisos por parte de las personas trabajadoras</p>
G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	<p>Se produce una sobrerrepresentación femenina de las personas trabajadoras, por lo que se concluye una infrarrepresentación masculina en la plantilla. El puesto de dirección se encuentra ocupado por una mujer.</p>	

	<p>Gráfico 1. Plantilla total por sexo (%)</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mujeres</td> <td>84,62%</td> </tr> <tr> <td>Hombres</td> <td>15,38%</td> </tr> </tbody> </table>	Sexo	Porcentaje	Mujeres	84,62%	Hombres	15,38%	
Sexo	Porcentaje							
Mujeres	84,62%							
Hombres	15,38%							
<p>H. RETRIBUCIONES</p>	<p>La empresa ha llevado a cabo una mejora de los procesos internos gestión de datos para la normalización de las retribuciones efectivas, con el objetivo de que en próximas extracciones no se produzcan desviaciones derivadas de esta circunstancia. El puesto con mayor salario es ocupado por una mujer y de las treinta personas que cuentan con complementos salariales considerables, veintisiete son mujeres. Los tres puestos con mayor salario son ocupados por mujeres a casi al cien por ciento.</p>	<p>Existe un notable desequilibrio en la composición de la plantilla, siendo ésta claramente feminizada, lo que provoca como resultado unos valores medios sobrevalorados en el caso de las contrataciones masculinas.</p>						
<p>I. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>La empresa cuenta con un Protocolo de prevención, detección y actuación frente a situaciones de violencia en el ámbito laboral. La empresa lleva a cabo actuaciones de concienciación en el Día Internacional contra la violencia de género.</p>	<p>No cuenta con un protocolo específico de prevención, detección y actuación frente a situaciones de ciberacoso.</p>						

GESTIÓN RESIDENCIAS VIRGEN DEL CAMINO, S.L.U. (B24653081)	PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<p>A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p>	<p>Utilización de lenguaje inclusivo en la oferta de vacantes</p> <p>Redacción neutra de requisitos, funciones y responsabilidades</p> <p>Prioridad en la cobertura de puestos por candidaturas internas</p> <p>Intervención de personas formadas, con experiencia en procesos de selección Seguimiento de pruebas de carácter neutro</p> <p>En proporción, las mujeres cuentan con mejores condiciones en relación con la parcialidad y la temporalidad con respecto a los hombres.</p>	<p>Proceso de difusión externalizado, en situaciones puntuales, ajeno por tanto a la esfera de intervención de la organización.</p> <p>El motivo más común de baja en la empresa del grupo es la finalización de contrato. El segundo motivo son las dimisiones de los/as trabajadores/as.</p>
<p>B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>Existencia de un 'Manual de Puestos' donde, por cada categoría profesional se describen las tareas a desarrollar y las características que debe reunir la persona ocupante</p> <p>Existencia de un conjunto de criterios y procedimientos objetivos de calificación profesional e identificación de funciones y competencias</p> <p>En función de la información analizada en cuanto al proceso de análisis y definición de puestos no se han detectado prácticas o criterios discriminatorios.</p> <p>Se identifica un correcto uso del lenguaje tanto en el análisis como en el manual de descripción de los puestos de trabajo que constituyen la organización.</p> <p>Se observa una tendencia de uso inclusivo que utiliza el desdoblamiento al referirse a los puestos de trabajo.</p>	<p>Se constata la masculinización reiterada de los puestos de auxiliar de mantenimiento y oficial de mantenimiento.</p>
<p>C. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</p>	<p>Se fomenta el acceso igualitario a la formación y desarrollo. La formación se acuerda con los/as representantes de las personas trabajadoras Se ofrecen alternativas de impartición, especialmente adecuadas para favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de las personas trabajadoras. Entrega de materiales formativos en materia de igualdad para los incorporados a la empresa a partir de junio de 2020</p>	<p>Se observa poca oferta formativa en contenidos explícitamente relacionados con la igualdad, así como de contenidos que fomenten la promoción de mujeres a puestos intermedios y de dirección.</p>
<p>D. PROMOCIÓN PROFESIONAL</p>	<p>Existencia de un procedimiento formalizado basado en descripción de puestos y evaluación de competencias</p> <p>Batería de pruebas y análisis aplicado a todas las personas candidatas a promoción Fomento de la promoción interna de forma igualitaria</p> <p>Existencia de un manual de procedimientos</p> <p>Criterios de evaluación objetivos</p>	<p>Existencia de una estructura generalmente horizontal en la que los casos de promoción interna son limitados en número.</p>

<p>E. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL R.D. 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>Las diferencias salariales encontradas, concretamente las superiores al 25%, no están motivadas por el sexo de la persona trabajadora, sino que se producen por otros motivos no atribuibles al género, como a). Diferencias en el cómputo de antigüedad, b). diferencias en los tipos de contratación individual, c). complementos de cuantía dispar relacionados con la antigüedad o con la prestación de la actividad en función de la producción.</p>	<p>La Comisión negociadora detecta la necesidad de revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo utilizado por la empresa. Los resultados de esta revisión, así como los porcentajes de equidad salarial de género arrojados en base a la revisión de la VPT, serán compartidos con la Comisión de seguimiento en la primera memoria de seguimiento que se elabore.</p>						
<p>F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Con el objetivo de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, existen en la empresa una serie de medidas de conciliación, entre las que destacan la habilitación de un programa de movilidad funcional y geográfica (con o sin cambio de residencia por parte del/la trabajador/a) previstos en los planes de Mejora Continua y Desarrollo Profesional. Existe un formulario de solicitud de disfrute de los derechos de conciliación, donde se identifican los incluidos en el convenio colectivo de aplicación.</p>	<p>No existen datos desagregados del disfrute de estos permisos por parte de las personas trabajadoras</p>						
<p>G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</p>	<p>Gráfico 1. Plantilla total por sexo (%)</p> <table border="1"> <caption>Gráfico 1. Plantilla total por sexo (%)</caption> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mujeres</td> <td>87,50%</td> </tr> <tr> <td>Hombres</td> <td>12,50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Se produce una sobrerrepresentación femenina. El puesto de dirección se encuentra ocupado por una mujer.</p>	Sexo	Porcentaje	Mujeres	87,50%	Hombres	12,50%	
Sexo	Porcentaje							
Mujeres	87,50%							
Hombres	12,50%							
<p>H. RETRIBUCIONES</p>	<p>La empresa ha llevado a cabo una mejora de los procesos internos gestión de datos para la normalización de las retribuciones efectivas, con el objetivo de que en próximas extracciones no se produzcan desviaciones derivadas de esta circunstancia.</p>	<p>Existe un notable desequilibrio en la composición de la plantilla, siendo ésta claramente feminizada, lo que provoca como resultado unos valores medios sobervalorados en el caso de las contrataciones masculinas.</p>						
<p>I. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>La empresa cuenta con un Protocolo de prevención, detección y actuación frente a situaciones de violencia en el ámbito laboral. La empresa lleva a cabo actuaciones de concienciación en el Día Internacional contra la violencia de género.</p>	<p>No cuenta con un protocolo específico de prevención, detección y actuación frente a situaciones de ciberacoso.</p>						

6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De forma similar al procedimiento seguido para la elaboración de los distintos diagnósticos, se elaboró también un análisis salarial para cada una de las empresas del Grupo. Para este procedimiento, se realizaron concretamente auditorías salariales completas para cada una de las empresas. A partir de los datos básicos de retribuciones medias normalizadas -en datos globales y por categorías profesionales- se estudiaron las diferencias encontradas en cada puesto de trabajo. A partir de estas diferencias, se analizaron pormenorizadamente las posibles causas explicativas. Como en el caso del diagnóstico global de plantillas, tanto el análisis salarial como las auditorías fueron estudiadas y debatidas en el seno de la Comisión negociadora del Plan, y sus conclusiones consensuadas.

Para la valoración de puestos de trabajo, se empleó el sistema analítico propuesto por la herramienta de valoración de puestos elaborada y por los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad en colaboración de los agentes sociales. Tal y como se recoge en su guía de uso cumple las siguientes características:

1. Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.
2. Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
3. Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
4. Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
5. Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
6. Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
 - **Adecuación:** los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.
 - **Totalidad:** permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.
 - **Objetividad:** los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.
7. Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

La guía indica que el procedimiento integra una lista de factores, agrupada en categorías (Naturaleza de las funciones, Condiciones Educativas, Condiciones profesionales y de formación, y Condiciones laborales y estrictamente relacionadas con el desempeño), cuya evaluación es obligatoria para todos los puestos de trabajo, sin perjuicio de la posibilidad de determinar, una vez considerado el factor o subfactor, que su no concurrencia determina la asignación del «nivel cero», y de la existencia del factor «otros» que se detalla a continuación.

En base a esta indicación, lo que se ha hecho ha sido intentar identificar la presencia o no de los factores recogidos en la herramienta, así como su nivel, en la información recogida en las Fichas de Descripción de Puestos de la Organización.

En la realización de los diagnósticos salariales se detectan distintas desviaciones, que pueden ser explicadas por varias causas:

- a) Existe un notable desequilibrio en la composición de la plantilla, siendo ésta claramente feminizada.
- b) Este desequilibrio causa profundas distorsiones en la utilización de medidas de concentración (media y mediana), por cuanto el reparto de salarios y complementos se produce entre un número muy superior de mujeres, frente a un reparto claramente inferior en el caso de los hombres. Ello tiende a dar como resultado unos valores medios sobrevalorados en el caso de las contrataciones masculinas.
- c) Se detectan claras diferencias en el cómputo de la antigüedad y los tipos de contratación, diferencias de tipo individual (es decir, que las contrataciones difieren básicamente por las condiciones de cada contrato individual).
- d) Las diferencias previamente referidas explican las diferencias salariales encontradas, no siendo atribuibles al sexo.
- e) La revisión de los procesos de promoción y contratación no sugiere la existencia de ningún condicionante que pueda perjudicar especialmente a uno u otro sexo.

En conclusión, de la revisión de estos diagnósticos de salarios puede concluirse que las diferencias salariales encontradas se pueden relacionar con la coexistencia de contratos de distinta tipología (en duración y dedicación de jornada), diferentes períodos de contratación, y, ante todo, devengo de distintos derechos de tipo personal (antigüedades) o por prestación de trabajo (turnicidades, complementos relacionados con las condiciones de trabajo o realización de horas extraordinarias). No se detecta ningún indicio de que entre estas variables de diferenciación se encuentre el sexo, aportándose en consecuencia evidencias suficientes para afirmar que no existe discriminación por este motivo.

Atendiendo a estas conclusiones, la Comisión de Negociación estima que no es preciso realizar ningún Plan de Acción específico en materia salarial, más allá de las medidas contenidas en el área de Política Salarial contenido en este mismo documento de Plan de Igualdad. Se decide que el seguimiento y verificación de estos datos debe ser un ámbito prioritario de análisis en las sucesivas comisiones de seguimiento, para poder detectar posibles desviaciones y diseñar acciones específicas si fuera preciso.

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que este Plan de Igualdad del que forma parte, tal y como se prevé en el artículo 7 del R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

7. 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.

7.1 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 vengán 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”.

7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ÁREA	OBJETIVO
ORGANIZATIVA	<ol style="list-style-type: none"> Mejorar el sistema de organización interno de la organización para la obtención de información sobre la variable “sexo”. Crear o nombrar dos figuras de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 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. Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio. Mantener la igualdad en la contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.
PROMOCIÓN INTERNA	<ol style="list-style-type: none"> Garantizar el acceso igualitario a la promoción interna del personal de acuerdo con criterios objetivos y no discriminatorios. 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> Continuar formando a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades. Facilitar la asistencia a la formación de toda la plantilla, garantizando la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa. 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	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<p>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.</p> <p>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.</p>
IMAGEN EXTERNA	18. Publicitar externamente las acciones positivas que se realizan en la organización.

8. 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 N° 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 N° 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	<ul style="list-style-type: none"> • Designación de las figuras de Responsable de Igualdad en la empresa 	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seis meses tras la aprobación del plan 	

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

AREA	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	ACCIÓN N° 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.	

PLAN DE IGUALDAD DE DOMUSVI

	3.7. Un año tras la aprobación del plan
--	---

AREA	SELECCION Y CONTRATACION	ACCION N° 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	

AREA	SELECCION Y CONTRATACION	ACCION N° 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 la 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

AREA	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	

AREA	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

AREA	AREA DE POLITICA SALARIAL	ACCIÓN N° 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	<p>8.1. Mantenimiento de la estructura salarial de la organización por categoría y sexo para comprobar:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p> <p>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</p>	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> 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

AREA	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	ACCIÓN N°9
OBJETIVOS	9. Continuar formando a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades.	

PLAN DE IGUALDAD DE DOMUSVI

<p>MEDIDAS/DESCRIPCIÓN</p>	<p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Dirección de área • Dirección de centro • Responsables intermedios <p>9.3. Garantizar la integración de la perspectiva de género LGTBI en la elaboración del plan de formación.</p> <p>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.</p>
<p>RESPONSABLE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Departamento de Formación</p>
<p>INDICADORES</p>	<p>9.1. Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben la formación en igualdad. Objetivo: 100 %.</p> <p>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.</p> <p>9.3. Documento del plan de formación.</p> <p>9.4. Plan de formación y número de promociones a puestos de responsabilidad de mujeres llevadas a cabo a raíz de la formación.</p>
<p>PLAZO DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>9.1. y 9.2. En dos años tras la aprobación del plan.</p> <p>9.3. y 9.4 Próximo plan de formación.</p>

ÁREA	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	ACCIÓN N° 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 N° 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 N° 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	

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>RESPONSABLE IMPLANTACIÓN</p>	<p>I. Departamento RR.HH. II. Director/a de RR.HH. III. Director/a de centro</p>
<p>INDICADORES</p>	<p>12.1. Informe de seguimiento</p> <p>12.2. Número de solicitudes concedidas/Número de solicitudes presentadas</p> <p>12.3. Número de solicitudes concedidas/número de solicitudes presentadas 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.</p> <p>12.5. Número de casos de aumento de 12 a 18 meses de reserva de puesto por cuidados/número de excedencias por cuidados.</p> <p>12.6. Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p> <p>12.7. Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p> <p>12.8. Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p> <p>12.9. Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p> <p>12.10. Protocolo Elaborado. Número de solicitudes concedidas/Número de solicitudes presentadas.</p> <p>12.11. Número total de formularios enviados a la empresa y de solicitudes aprobadas.</p>

	12.12 Número de solicitudes concedidas/Número de solicitudes presentadas
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	<p>12.1 Dos años tras la aprobación del plan</p> <p>12.2 Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>12.3 Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>12.4 Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>12.5 Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>12.6 Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>12.7 Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>12.8 Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>12.9. Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>12.10. Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>12.11. Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>12.12. Seis meses tras la aprobación del plan</p>

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	<p>13.1. Actualizar el protocolo interno de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	<p>I. Departamento RR.HH. (13.1 y 13.2)</p> <p>II. Departamento de PRL (todas las acciones)</p> <p>III. Departamento de Formación (13.3)</p>	
INDICADORES	<p>13.1. El propio protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>13.2. Objetivo: difusión del protocolo seis meses. Objetivo: difusión de material un año a través de los siguientes medios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tablón de anuncios • Intranet • Folletos <p>13.3. Número de cursos de PRL con módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo / número de cursos de PRL.</p>	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	<p>13.1. Seis meses desde la aprobación del plan</p> <p>13.2. Seis meses desde la aprobación del plan</p> <p>13.3. Un año desde la aprobación del plan</p>	

AREA	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 N° 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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 género de la Administración pública competente, además de las formas de acreditación previstas en el art. 23 de la Ley orgánica 1/2004.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	

	<p>15.9. Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	<p>15.1/15.7/15.8/15.11/15.12 Departamento de RR.HH.</p> <p>15.2. Departamento de RR.HH., Marketing, Director /a de RR.HH.</p> <p>15.3./15.4./15.5./15.10. Departamento de RR.HH., Director /a de RR.HH.</p> <p>15.6. Departamento de RR.HH./ Área de Formación</p> <p>15.9. Departamento de RR.HH. y Departamento de Marketing</p>
INDICADORES	<p>15.1. El propio protocolo interno de actuación en casos de violencia de género.</p> <p>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.</p> <p>Objetivo: 100 %. La difusión se realizará a través de los siguientes medios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tablón de anuncios • Intranet • Folletos <p>15.3. Número de casos registrados.</p> <p>15.4. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.</p> <p>15.5. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.</p> <p>15.6. Número de contactos y de colaboraciones establecidas.</p> <p>15.7. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.</p> <p>15.8. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.</p> <p>15.9. Campaña realizada.</p> <p>15.10. Acta de comisión.</p> <p>15.11 Número de personas que recibieron la asistencia psicológica.</p> <p>15.12 Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.</p>
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	<p>15.1 Diez meses tras la aprobación del plan.</p> <p>15.2. Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).</p> <p>15.3. Seis meses tras la aprobación del plan.</p> <p>15.4. Un mes tras la aprobación del plan.</p> <p>15.5. Un mes tras la aprobación del plan.</p> <p>15.6. Diez meses tras la aprobación del plan.</p> <p>15.7. Un mes tras la aprobación del plan.</p> <p>15.8. Un mes tras la aprobación del plan.</p> <p>15.9. Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).</p> <p>15.10. En siguiente reunión programada.</p> <p>15.11. Tres meses tras la aprobación del plan.</p> <p>15.12. Un mes tras la aprobación del plan.</p>

ÁREA DE COMUNICACIÓN

AREA	COMUNICACIÓN	ACCIÓN N° 16
OBJETIVOS	<p>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.</p>	
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	<p>16.1 Publicitar internamente, por ejemplo, con documentación y folletos, temas relacionados con la igualdad de oportunidades.</p> <p>16.1. Elaboración de una memoria anual de igualdad.</p> <p>16.2. Utilizar en las campañas publicitarias y página web los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.</p> <p>16.3. Dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa a través de la intranet y medios de comunicación internos.</p> <p>16.5. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad, de la Comisión de Igualdad.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>16.8. Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	<p>16.1./16.2. Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Marketing / Director/a de centro / Director/a de RR.HH.</p> <p>16.3. Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Marketing</p> <p>16.4./16.6./16.7/16.8 Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Marketing / Departamento de Sistemas</p> <p>16.5. Departamento Recursos Humanos</p> <p>16.9 y 16.10 Departamento de Recursos Humanos / Área de Comunicación Interna</p>	

PLAN DE IGUALDAD DE DOMUSVI

INDICADORES	<p>16.1. Folletos y documentación utilizada</p> <p>16.2. Memoria Anual de Igualdad</p> <p>16.3. Utilización de logotipos / total de campañas realizadas</p> <p>16.4. Número de publicaciones internas</p> <p>16.5. Comunicación realizada</p> <p>16.6. Intranet/ Web corporativa editada</p> <p>16.7. Número comunicaciones realizadas</p> <p>16.8. Difusión realizada</p> <p>16.9 Encuesta y resultados de la misma</p> <p>16.10 Campaña sobre corresponsabilidad y conciliación familiar</p>
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	<p>16.1. Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>16.2. Anualmente desde la aprobación del plan</p> <p>16.3. Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>16.4. Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>16.5. Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>16.6. Inmediata tras la aprobación del Plan</p> <p>16.7 A partir del primer mes desde la aprobación del Plan</p> <p>16.8 Anual tras el informe de seguimiento del Plan</p> <p>16.9 Dos años tras la aprobación del Plan</p> <p>16.10 Un año tras la aprobación del Plan</p>

ÁREA	COMUNICACIÓN	ACCIÓN N° 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	<p>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.</p> <p>17.2. Revisar el manual de comunicación no sexista a fin de homogeneizar los criterios de uso del lenguaje e imagen en la empresa.</p> <p>17.3. Establecer un buzón de sugerencias para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias en relación al Plan de Igualdad.</p> <p>17.4 Desarrollar una herramienta/plataforma que permita la comunicación interna entre la empresa y la plantilla.</p>	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	<p>17.1/17.2. Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Marketing / Departamento de Sistemas</p> <p>17.3. Departamento de RR.HH.</p> <p>17.4 Departamento de Marketing / Área de Comunicación Interna</p>	

PLAN DE IGUALDAD DE DOMUSVI

INDICADORES	<p>17.1. Chequeo al 20 % de comunicados, mensajes, imágenes, etc. por parte de la Comisión de Seguimiento</p> <p>17.2. Manual aplicado</p> <p>17.3. Número de sugerencias recibidas</p> <p>17.4. Plataforma de comunicación</p>
Plazo de implantación	<p>17.1. Un año tras la aprobación del plan</p> <p>17.2. Un año tras la aprobación del plan</p> <p>17.3. Seis meses tras la aprobación del plan</p> <p>17.4. Dos años tras la aprobación del plan</p>

ÁREA DE IMAGEN EXTERNA

ÁREA	IMAGEN EXTERNA	ACCIÓN N° 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	

PLAN DE IGUALDAD DE DOMUSVI

9. CRONOGRAMA.

Las celdas en color claro indican el período en que debe implantarse la medida. El color más oscuro, la vigencia de las acciones. Se recuerda que en cada ficha figura explícitamente el período de referencia concreto para cada acción

ÁREA	OBJETIVO	2022	2023	2024	2024
ORGANIZATIVA	<ol style="list-style-type: none"> Mejorar el sistema de organización interno de la organización para la obtención de información sobre la variable "sexo". Crear o nombrar dos figuras de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa. 				
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 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. Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio. Mantener la igualdad en la contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa. 				
PROMOCIÓN INTERNA	<ol style="list-style-type: none"> Garantizar el acceso igualitario a la promoción interna del personal de acuerdo con criterios objetivos y no discriminatorios. 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> Continuar formando a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades. Facilitar la asistencia a la formación de toda la plantilla, garantizando la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. 				
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa. 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 (...)	<ol style="list-style-type: none"> 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 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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	<ol style="list-style-type: none"> Publicitar externamente las acciones positivas que se realizan en la organización. 				

10. RECURSOS Y MEDIOS

En cada una de las medidas y acciones diseñadas se identifica a los responsables de la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas. Con independencia de dicha responsabilidad, la Empresa se compromete a dotar a todas las medidas recogidas en este Plan de Igualdad de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de dichas medidas durante los cuatro años de vigencia del Plan.

11. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

11.1. 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.

11.2 SEGUIMIENTO

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.

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.

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.

11.3. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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.

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.

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:

El grado de alcance de objetivos.

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

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

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.

12. REVISIÓN y/o MODIFICACIÓN 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.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

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.

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

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.

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”

La propuesta de modificación se debatirá en el seno de la Comisión paritaria de seguimiento y evaluación. Si de dicha propuesta se derivase la necesidad de realizar modificaciones en el Plan de Igualdad, éstas serán debatidas y consensuadas en el seno de dicha Comisión, figurando de forma explícita entre los acuerdos adoptados en el Acta de la reunión.

13. 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.

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que este Plan de Igualdad del que forma parte, tal y como se prevé en el artículo 7 del R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

14. RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTO

En el caso de que esta Comisión no alcanzase una solución consensuada al respecto a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, 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)

15. COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tal y como consta en el Acta de cierre de las negociaciones y en la firma de este documento, la Comisión de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad queda conformada por las siguientes personas:

Por una parte, la Representación de la Empresa:

- Andrea Varela Saavedra, Directora Dpto. de Formación, Selección y Desarrollo.
- Guillermo José Flecha Casas Director de Prevención de Riesgos Laborales.
- Pedro Fernández Miguélez, Director Territorial Zona Norte 2.
- Alba Fernández Fernández, Técnica de Formación, Selección y Desarrollo.

Por otra parte, la Representación de los/as trabajadores/as:

- Rosario García Ramos, Responsable de Planes de Igualdad - UGT Servicios Públicos.
- Eva Ordoñez Díaz, R.L.T. Delegada de Personal, centro de trabajo DomusVi Carancos - UGT Servicios Públicos.
- Silvia Espinosa López, Responsable de Mujeres y Políticas LGTBI + de FSS - CCOO.
- Osvaldo Giraldo Ortiz, R.L.T. integrante Comité de Empresa, centro de trabajo DomusVi Calpe - Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios (FSS - CCOO).

16. DOCUMENTACIÓN ANEXA A ESTE PLAN DE IGUALDAD:

- Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo
- Acta de constitución de la comisión negociadora
- Acta de cierre de la comisión negociadora

PROTOCOLO DE ACOSO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR RAZÓN
DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE
GÉNERO Y CIBERACOSO

Domus 

Cuidamos personas en buena compañía

I. INTRODUCCIÓN

Se ha aceptado de forma unánime que el origen del acoso sexual o del acoso por razón de sexo se encuentra en los roles socio-culturales que la Historia ha atribuido a mujeres y a hombres y que han ordenado las relaciones laborales, el modo de acceso de la mujer al mercado de trabajo y la propia prestación de servicios. Incluso más, la vigencia de estereotipos vinculados a las diferentes formas de socialización de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, las ubican todavía en una posición más vulnerable que la de los hombres.

Por estas razones, el artículo 2.2 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), incluyó en el concepto de discriminación por razón de género el acoso (todavía no se le designaba como “acoso por razón de sexo”) y el acoso sexual, lo que motivó tuvieron ambos comportamientos el mismo calificativo en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En realidad, uno y otro se suscitan a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que los padecen mayoritariamente, merced a un entorno social de desequilibrio y de ejercicio jerárquico del poder. No es extraño, pues, que los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores hayan sido llamados por el artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, a negociar con la parte patronal medidas para la prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual e identidad de género, para la elaboración de códigos de buenas prácticas y la preparación de campañas y acciones formativas. Si a ello se añade un procedimiento para encauzar las denuncias, se está ante un auténtico protocolo para la prevención, detección y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y por razón de orientación sexual e identidad de género que puede constituir un instrumento imprescindible al igual que el Plan de Igualdad para constatar el compromiso social de la Empresa con el principio de igualdad y el ejercicio de un buen gobierno corporativo.

No obstante, olvidar que ciertos instrumentos internacionales como los “Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género” (2006) o el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, apuestan por extender la protección nacida del principio de igualdad de trato por razón de género a las personas gays, lesbianas, bisexuales y transexuales, es acogerse a un marco normativo ya superado por la realidad. La coacción, el desprecio, el trato peyorativo y denigrante a una persona por su orientación sexual o identidad de género, si se realiza en torno a la prestación de servicios, se configura como un tipo de acoso cuyo efecto es la aparición del mismo entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo propio de las otras modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En fin, con la promulgación de la Ley Orgánica 1/2015, de 30 marzo, por la que se modifica el Código Penal, se tipificó por primera vez el delito conocido comúnmente como “ciberacoso”. Su actual artículo 172 ter lo define como la conducta insistente y reiterada, que altera gravemente el desarrollo de la vida cotidiana de la víctima y consistente, con carácter general, en: establecer o intentar establecer “contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas” y/o, “mediante el uso indebido de sus datos personales, [adquirir] productos o mercancías, o [contratar] servicios, o [hacer] que terceras personas se pongan en contacto con ella”. Sería contrario al estándar ético de conducta omitir la interdicción y la lucha contra la existencia del ciberacoso, aunque ello se haga con la consiguiente adaptación del concepto sobre él recogido en el Código Penal al ámbito de las relaciones laborales y con relación al uso de las

nuevas tecnologías para incurrir en acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual e identidad de género.

De este modo, la Empresa y los representantes de las trabajadoras y de los trabajadores desean adoptar medidas para evitar cualquiera de los comportamientos descritos y proscribir los que se produzcan. Justamente por ello, en este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, la Empresa y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores elaboran y acuerdan el siguiente

II. PROTOCOLO

CAPÍTULO PRIMERO: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Primera: Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho las partes firmantes:

- Expresan su rechazo ante cualquier tipo de manifestación de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género y de ciberacoso.
- Declaran no poder tolerarlos en ninguno de los centros de trabajo.
- Manifiestan su preocupación y compromiso para prevenir y, en su defecto, resolver las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual e identidad de género y ciberacoso.

Segunda: Todas las trabajadoras y los trabajadores tendrán la responsabilidad de garantizar en el entorno laboral el pleno respeto a la dignidad y a la igualdad de trato de las personas. En particular, el personal que ostente cargos de dirección o de responsabilidad estarán obligados a prever y evitar las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género y ciberacoso dentro de su correspondiente ámbito de actuación.

Tercera: Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, tienen el derecho de incoar el procedimiento en él descrito sin que por ello pueda ser objeto de intimidación o trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Estas garantías se extenderán a quienes de forma directa o indirecta intervengan en dicho procedimiento.

Cuarta: Cualquier trabajador o trabajadora conocedora de la existencia de un presunto caso de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género o de ciberacoso deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través del cauce establecido en el procedimiento del presente Protocolo. Al respecto es preciso destacar que la tolerancia ante estas manifestaciones del acoso o su encubrimiento, si

fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Quinta: En el supuesto de quedar probada la consumación de un acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género o de ciberacoso, el bien jurídico a proteger será la víctima a la que se le garantizará la ayuda que precise, así como la adopción de las medidas necesarias para que no se repita.

CAPÍTULO SEGUNDO: OBJETIVOS, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Cláusula primera: Objetivo

El presente Protocolo tiene el doble objetivo de:

- a Informar, formar y sensibilizar a todas/os las trabajadoras y los trabajadores de la Empresa y a su personal de dirección en materia de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género y de ciberacoso.
- b Establecer un procedimiento de actuación dotado de las garantías legales y procedimentales necesarias para articular los casos de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género, ciberacoso y otras manifestaciones afines.

Cláusula segunda: Ámbito objetivo y conceptos

1. Son objeto del presente Protocolo el conocimiento y, en su caso, proscripción de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual e identidad de género y de ciberacoso.

2. Se entiende por:

- a Acoso sexual: 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 ofensivo¹.
Por lo anterior, no constituye acoso sexual las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas.
- b Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento no deseado realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra

¹ Se mejora lo dispuesto en el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esas mejoras figuran en azul.

su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- c Acoso por razón de orientación sexual e identidad de género: 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.
- d Ciberacoso: Cualquiera de los comportamientos constitutivos de las modalidades de acoso definidas en las letras a), b) y c) efectuado a través de las nuevas tecnologías (redes sociales, plataformas de mensajería, teléfonos móviles, blogs, etc.), que crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, con un mayor grado de alevosía por el autor que suele preservar su anonimato.

Cláusula tercera: Ámbito subjetivo

1. Tienen la consideración de sujetos activos el personal de dirección, las personas trabajadoras e, incluso, terceras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.
2. Tienen la consideración de sujetos pasivos las personas trabajadoras con independencia de la naturaleza de su relación jurídica y del tipo de contrato y de jornada.

Cláusula cuarta: Ámbito físico

1. El presente Protocolo será de aplicación cuando el comportamiento de acoso sexual, del acoso por razón de sexo, del acoso por razón de orientación sexual e identidad de género o del ciberacoso tenga lugar en cualquier centro de trabajo o en los espacios físicos o virtuales en los que se desarrolle la actividad de la Empresa y como consecuencia del desempeño de la prestación de servicios.
2. Para el caso del ciberacoso, el ámbito del presente protocolo comprenderá cualquiera de los comportamientos constitutivos de las modalidades de acoso de la cláusula segunda que se produzca en un espacio virtual no perteneciente a la Empresa, siempre que las víctimas y las personas agresoras estén unidas por una relación laboral sean compañeros de trabajo o superiores jerárquicos.

Cláusula quinta: Medidas de prevención

Se harán evaluaciones sobre el “clima laboral”, entrevistas personales y encuestas relativas a conflictos relacionales que permitan detectar posibles casos de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual e identidad de género o de ciberacoso y que sirvan como complemento de las evaluaciones específicas de riesgos físicos y psicosociales.

Cláusula sexta: Medidas de información

1. El presente Protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de la Empresa para lo cual se publicará en la intranet, en la página web y en cuantos medios de comunicación se dispongan y se consideren oportunos, de modo que se asegure su conocimiento y su uso por todas las personas trabajadoras.
2. Se transmitirá anualmente a las representaciones legales de las trabajadoras y los trabajadores los datos desagregados por sexo y referidos a los casos de incoación del Protocolo, tratándolos con la máxima profesionalidad y preservando el anonimato de las víctimas, al tiempo que se harán públicos para el resto de las personas trabajadoras.
3. Asimismo, el presente Protocolo se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras o que presten servicios en las instalaciones de la Empresa.

Cláusula séptima: Medidas de formación y sensibilización

1. Con el fin de formar y sensibilizar a la plantilla de la Empresa, ésta desarrollará campañas de sensibilización y elaborará folletos en materia de igualdad, género y proscripción de la discriminación; asimismo, organizará jornadas y charlas sobre el tema.
2. Se dará formación concreta sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual e identidad de género o de ciberacoso a toda la plantilla. No obstante, se impartirá una formación específica para los colectivos que por su organigrama o por sus antecedentes son más vulnerables al acoso, así como al personal que servirá de apoyo a las víctimas.

Cláusula octava: Seguimiento

El Equipo de Atención en casos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo (EARS) se encargará del seguimiento de aplicación del presente Protocolo para analizar su eficacia preventiva y su acierto en las resoluciones emitidas en caso de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género y de ciberacoso. Al EARS, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y al Departamento de Recursos Humanos les corresponderá la elaboración de las propuestas de modificación del Protocolo encaminadas a atender las incorrecciones detectadas como consecuencia de su aplicación.

CAPÍTULO TERCERO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA

Cláusula novena: Principios y garantías procedimentales

El presente Protocolo responde a los siguientes principios y garantías:

- a) **Voluntariedad:** La incoación del procedimiento de este Protocolo es voluntaria por lo que la persona denunciante puede acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. En cuanto se tenga conocimiento de que la víctima ha iniciado la vía jurisdiccional, se procederá al archivo de las actuaciones realizadas al amparo del Protocolo.
- b) **Confidencialidad:** Las personas que participen o accedan al procedimiento descrito en este Protocolo deberán guardar secreto de lo actuado, por lo que no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en trámite, de las que tengan conocimiento. Además, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos u otra nomenclatura análoga para identificar a las partes afectadas. El incumplimiento de esta obligación puede acarrear la comisión de una infracción administrativa o de un ilícito penal.
- c) **Sigilo:** Las personas implicadas en el procedimiento previsto en este Protocolo deberá conserva absoluta discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo y/o en el ejercicio de la investigación y evaluación de las denuncias. sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- d) **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil, sin demoras injustificadas; será también transparente y equitativo.
- e) **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y deparar un tratamiento justo a todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- f) **Respeto a la dignidad, intimidad, honor y demás derechos fundamentales y ordinarios de las partes:** La Empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad, intimidad, honor y demás derechos fundamentales y ordinarios de las partes presuntamente acosadas y acosadoras, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- g) **Garantía de indemnidad:** La Empresa garantizará el pleno respeto a los derechos de todas las personas que intervengan en este Protocolo, así como la indemnidad de las víctimas, de suerte que queda prohibido cualquier trato adverso, efecto negativo o consecuencia indeseada procedente de la presentación de una denuncia que pretenda impedir, mitigar o castigar el acoso sexual o por razón de sexo.

Cláusula décima: Equipo de Atención en casos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo (EARS)

1.- Con el fin de investigar y calificar de manera preliminar los hechos susceptibles de constituir un acoso sexual o por razón de sexo, se crea el Equipo de Atención en casos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo que estará compuesto por dos personas técnicas pertenecientes al Departamento de Recursos Humanos y otras dos que sean miembros de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, designadas de común acuerdo por la Empresa y la representación legal en cuestión.

Las personas designadas miembros del EARS deberán tener formación en materia de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género y de ciberacoso, de adolecer de ella, se les facilitará inmediatamente el acceso a la formación específica.

La duración de su mandato será de cuatro años, pudiéndose prorrogar tácitamente.

2.- Son funciones del EARS:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo, por acoso por razón de orientación sexual e identidad de género o por ciberacoso.
- b) Asumir directamente la investigación en el procedimiento abreviado de este Protocolo según la cláusula décima quinta.
- c) Dar trámite de audiencia a las partes en el procedimiento abreviado previsto en este Protocolo según la cláusula décima quinta.
- d) Investigar a través de la persona instructora, según lo dispuesto en la cláusula décima tercera, los hechos denunciados de acuerdo con el procedimiento descrito en este Protocolo, para lo que se pondrá a su disposición por parte de la Empresa los medios necesarios y la información y documentación que pudiera ser requerida relacionada con el caso. El EARS tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le solicite.
- e) Proponer razonadamente las medidas cautelares que estime conveniente al Departamento de Recursos Humanos.
- f) Practicar las pruebas del procedimiento ordinario de este Protocolo a través del instructor según lo dispuesto en la cláusula décima sexta.
- g) Elaborar la propuesta de calificación de los hechos consignados en la denuncia y objeto de investigación, así como elevar el informe al Departamento de Recursos Humanos. El informe contendrá inexcusablemente los hechos investigados, los medios de prueba empleados, las conclusiones y la propuesta motivada de calificación. Dependiendo de la gravedad del comportamiento o conducta calificados, se instará en dicho informe la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.

- h) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género y de ciberacoso.
- i) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- j) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Cláusula décima primera: Presentación de la denuncia

1.- El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia ante el EARS.

2.- La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido en el Anexo II del presente Protocolo y se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección del correo ---
- del EARS mediante su registro físico o electrónico, pero preservándose siempre la intimidad de las personas denunciante y denunciada.

3.- La denuncia será presentada por cualquier persona, incluida en el ámbito subjetivo de aplicación del presente Protocolo (cláusula tercera), que se considere víctima o previo consentimiento escrito e inequívoco de ésta, por:

- a) Cualquiera otra persona incluida en el ámbito de aplicación subjetivo del presente Protocolo (cláusula tercera), que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.
- b) La representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

4.- Si la denuncia fue presentada por tercera persona distinta de la presunta víctima, el EARS, antes de pronunciarse sobre la admisión o inadmisión a trámite de la denuncia, comprobará que se ha adjuntado el consentimiento escrito, expreso e inequívoco de la víctima en este sentido. De lo contrario, emitirá informe expresando la ausencia del consentimiento y no dará trámite a la denuncia.

5.- El EARS guardará copia de la denuncia y, si fuese presentada por un tercero, del consentimiento de la víctima, y la remitirá en un plazo de tres días hábiles a contar desde el siguiente al de recepción de aquélla al Departamento de Recursos Humanos con el objeto de advertirle de su existencia y para que ponga a su disposición los medios necesarios que faciliten la investigación.

Cláusula décima segunda: Admisión o inadmisión a trámite de la denuncia

1.- Una vez recibida la denuncia el EARS se reunirá de inmediato y hará una primera valoración de los hechos denunciados de modo que, en un plazo máximo de siete días a contar desde el término del plazo establecido en el apartado cuarto de la cláusula décima primera, se pronunciará por escrito y motivadamente sobre si aquélla se admite o no a trámite.

2.- Procederá la inadmisión a trámite de la denuncia y el archivo de lo actuado si no viniese acompañada del consentimiento de la víctima cuando hubiese sido presentada por un tercero según ordena la cláusula décima primera.

3.- Asimismo, procederá la inadmisión a trámite de la denuncia y el archivo de lo actuado si el EARS aprecia que los hechos descritos y/o las personas implicadas no se incluyen en el ámbito objetivo (cláusula segunda), es decir, no se aprecia acoso sexual o por razón de sexo, o en el ámbito subjetivo (cláusula tercera) del presente Protocolo, excepto que se aprecie la existencia de conductas no deseables en el sentido de lo dispuesto en la cláusula décima cuarta, de lo que dará comunicación motivada por escrito a la persona o a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores denunciante, a la víctima (si no fuera la que interpuso la denuncia), así como al Departamento de Recursos Humanos, dentro del plazo previsto en el apartado primero de esta cláusula.

4.- Procederá la admisión a trámite de la denuncia si, además de acompañarse cuando corresponda del consentimiento de la víctima, el EARS aprecia que los hechos descritos y las personas implicadas se incluyen en el ámbito objetivo (cláusula segunda), y en el ámbito subjetivo (cláusula tercera) del presente Protocolo. En ese caso, del documento escrito y motivado por el que se admite a trámite la denuncia y se inicia la investigación, se dará traslado a la persona denunciante o a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores denunciante, a la víctima (si no fuera la que interpuso la denuncia), a la presunta persona agresora, así como al Departamento de Recursos Humanos, dentro del plazo previsto en el apartado primero de esta cláusula. El documento de admisión a trámite de la denuncia contendrá los hechos objeto de investigación y señalará la fecha de audiencia de las partes.

Cláusula décima tercera: Investigación

1.-Admitida a trámite la denuncia, el EARS asumirá directamente la investigación abreviada –procedimiento abreviado- si los hechos descritos en la denuncia parecen no merecer la calificación de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso por razón de orientación sexual e identidad de género o de ciberacoso, pero se advierte la existencia de conductas no deseables según lo establecido en la cláusula décima quinta. Para el caso contrario, el EARS designará de común acuerdo y de entre sus miembros la persona que realizará las funciones de instructor/a en la investigación ordinaria de la denuncia – procedimiento ordinario previsto en la cláusula décima quinta-, y de una persona trabajadora de la Empresa que será su secretario/a a los efectos de darle la asistencia necesaria.

2.- Corresponderá a la persona denunciante la aportación de indicios de prueba en tanto que alega la vulneración del principio de igualdad por calificarse como una discriminación el acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género y ciberacoso.

3.- Corresponderá a la persona denunciada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad; o la honestidad de su conducta.

4.- En el caso de que las pruebas recabadas no fueran suficientes a juicio del instructor, éste podrá recabar las que estime suficientes

Cláusula décima cuarta: La prueba

1.- Son medios de prueba a los efectos del presente Protocolo los siguientes:

- a) Declaración de la parte denunciante y de la parte denunciada
- b) Interrogatorio de los testigos (testifical)
- c) Declaraciones de peritos expertos que puedan aportar precisiones técnicas sobre el caso (pericial). Deberán aportar su declaración por escrito.
- d) Reproducción ante el Equipo instructor de palabras (documentos escritos y documentos escritos informáticos), imágenes y sonidos captados mediante instrumentos de filmación, grabación y otros semejantes.

2.- Se podrán aportar pruebas por cualquiera de las partes en cualquier momento de la instrucción del correspondiente procedimiento y hasta la fecha de emisión del informe por el EARS.

3.- De la admisión de una prueba y de su práctica, el EARS dará información por escrito a la parte que no la propuso. Si la propuesta es del propio EARS o del instructor por él designado se informará por escrito a las dos partes incurso en el Protocolo.

4.- Los distintos medios de prueba se practicarán en el orden establecido en el apartado 1 de esta cláusula.

Cláusula décima quinta: Procedimiento abreviado por posible inexistencia de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual e identidad de género

1.- Si el EARS considera que los hechos descritos en la denuncia no tienen la entidad del acoso sexual o de acoso por razón de sexo, pero ha advertido la existencia de conductas no deseables, dispondrá del plazo máximo de siete días previsto en la cláusula décima segunda para elaborar la propuesta de calificación.

2.- El EARS estará obligado a dar trámite de audiencia a cada una de las partes implicadas, que se realizará de forma separada para preservar el derecho a la intimidad y a la defensa real y efectiva, y a cualquier persona que estime necesaria.

Ambas podrán asistir acompañadas: la persona supuestamente acosadora por quien considera para defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido; la víctima también por quien considere y, en todo caso, asistida por la representación sindical.

3.- El EARS elaborará la propuesta de calificación de los hechos denunciados y la elevará al Departamento de Recursos Humanos. En ella, se describirán obligatoriamente los hechos, las declaraciones de las partes –la práctica de otras pruebas es facultativa–, la calificación de aquéllos y las pautas de actuación para prevenir y evitar la consumación

de un comportamiento de acoso, entre las que cabe el mostrar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que su actitud ha generado.

4.- El Departamento de Recursos Humanos deberá adoptar las pautas propuestas por el EARS para evitar una futura y posible consumación de un comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo, con lo que pone fin al procedimiento abreviado, salvo que albergue serias dudas sobre el alcance, intensidad y gravedad de los hechos denunciados y de su calificación, en cuyo caso y de forma motivada y por escrito, con traslado a las partes y al propio EARS, podrá ordenar reconducir la tramitación al procedimiento ordinario.

Cláusula décima sexta: Procedimiento ordinario

1.- Si el EARS considera que los hechos descritos en la denuncia tienen la entidad del acoso sexual o de acoso por razón de sexo o el Departamento de Recursos Humanos, previa tramitación del procedimiento abreviado, así lo ordena, el primero designará una persona instructora según lo establecido en la cláusula décima tercera, quien procederá a:

- a) Dar trámite de audiencia a cada una de las partes implicadas, que se realizará de forma separada para preservar el derecho a la intimidad y a la defensa real y efectiva. Ambas podrán asistir acompañadas: la persona supuestamente acosadora por quien considera para defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido (asistencia legal); la víctima también por quien considere y, en todo caso, asistida por la representación sindical.
- b) Aceptar la práctica de las pruebas a que se refiere la cláusula décima cuarta.

2.- La víctima, si así lo desea, solo tratará con la persona del EARS elegida instructora y solo declarará en una ocasión, a no ser que resultase imprescindible obtener una ulterior declaración para la resolución del caso, garantizando siempre la confidencialidad y la celeridad del trámite.

3.- Concluida la toma de declaraciones de las partes y la práctica de la prueba por la persona instructora, ésta pondrá en conocimiento del EARS lo actuado para continuar con la adopción de las decisiones procedimentales en su seno y de forma conjunta por sus miembros.

4.- La investigación deberá desarrollarse con la más estricta confidencialidad y sigilo, y con la mayor diligencia y celeridad, de suerte que su duración no supere los treinta días laborables, salvo que por razones justificadas o por no dejar en indefensión a las partes se amplíe el plazo por tiempo indispensable por propia decisión del EARS o por solicitud motivada de las partes.

Cláusula décima séptima: Fin del procedimiento

1.- Finalizada la investigación, el EARS emitirá informe motivado en el que se consignarán obligatoriamente los hechos, las declaraciones de las partes, la práctica de las restantes pruebas, la propuesta de calificación de aquéllos y de resolución.

2.- En la propuesta de calificación contenida en el informe, el EARS podrá declarar la inexistencia de acoso sexual o por razón de sexo o por razón de orientación sexual e identidad de género o de ciberacoso si no ha habido prueba suficiente o si los hechos no merecen ese calificativo. En tal caso, el EARS dará traslado del informe y del archivo de actuaciones, al Departamento de Recursos Humanos para que resuelva en ese sentido y notifique a las partes. El EARS podrá además proponer unas pautas al Departamento de Recursos Humanos para evitar la consumación futura del comportamiento objeto de este Protocolo.

3.- En la propuesta de calificación contenida en el informe, el EARS podrá declarar la existencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual e identidad de género o de ciberacoso si los hechos han quedado probados. En tal caso, el EARS dará traslado al Departamento de Recursos Humanos del informe y, en él, de la propuesta de calificación y de las medidas a adoptar para que dicho Departamento resuelva en ese sentido y notifique a las partes.

4. Corresponderá al Departamento de Recursos Humanos la adopción de las medidas correctoras contenidas en el informe del EARS, incluidas las de naturaleza disciplinaria como el despido, o dar traslado al Ministerio Fiscal en el supuesto de comisión de un delito.

5.- En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación adopte la persona acosada, con la excepción de que el comportamiento sea constitutivo de delito, pues se dará traslado al Ministerio Fiscal.

6.- El Departamento de Recursos Humanos será también el responsable del cumplimiento de las medidas y de su seguimiento con el objetivo de evitar que se repitan los comportamientos castigados.

Cláusula décima octava: Adopción de medidas cautelares

1.- Son medidas cautelares el conjunto de instrumentos precautorios por los que se garantiza y preserva los derechos de la víctima, siempre que se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente para su integridad física o psíquica.

2.- Las medidas cautelares podrán ser propuestas por el EARS al Departamento de Recursos Humanos desde la admisión a trámite de la denuncia y mientras no concluya el procedimiento. Tales medidas cautelares serán propuestas de oficio por el EARS o a petición de la víctima.

3.- Entre las medidas cautelares que se pueden adoptar, se citan a modo ejemplificativo las siguientes: el cambio de puesto de trabajo del presunto autor, el cambio del horario, o la prohibición de acceso a canales, chats u otros medios electrónicos dependientes de la Empresa que se compartan entre el presunto autor y la víctima.

Disposición adicional primera

El EARS tiene el deber de custodiar la documentación en papel o en soporte electrónico resultante de las actuaciones realizadas en el marco del presente Protocolo, que tiene el carácter de secreta y confidencial, sin que las partes tengan derecho a recibir más que su informe final y la resolución del Departamento de Recursos Humanos.

Disposición adicional segunda

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad deberá recibir las resoluciones del Departamento de Recursos Humanos por las que se archivan actuaciones o se pone fin al procedimiento del presente Protocolo. La remisión se efectuará en el mes posterior al de la firma de la correspondiente resolución.

ANEXO I

RELACIÓN DE COMPORTAMIENTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO Y CIBERACOSO

Los comportamientos relacionados a continuación sirven para ilustrar la actuación de las personas competentes en el ámbito de este Protocolo, sin voluntad de limitar su tipología y su número. De igual modo, su clasificación es meramente orientativa y ejemplificativa.

I. ACOSO SEXUAL

- Chantaje sexual: Modalidad de acoso sexual en el que el chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona directa o indirectamente alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta sexual (chantaje).
- Contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.

II. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Acoso ambiental: Modalidad de acoso por razón de género consistente en un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima.
- Conductas que, en función de la orientación sexual o de la identidad de género de una persona, tengan por objeto o efecto la discriminación de homosexuales, bisexuales y transexuales.
- Comportamientos que contribuyen a crear o reproducir una percepción peyorativa de cualquiera orientación sexual distinta da heterosexual.

- El menosprecio de las capacidades, habilidades y del potencial intelectual, emocional o físico debido a la orientación sexual de una persona.
- La ridiculización del modo de hablar, modales y otras formas de expresión de género.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.

III. CIBERACOSO SEXUAL

- Difundir mentiras o publicar fotografías o videos vergonzosos con contenido sexual de personas trabajadoras en las redes sociales.
- Enviar mensajes, imágenes o videos hirientes, abusivos o amenazantes a través de plataformas de mensajería a las personas trabajadoras con el fin de obtener un beneficio sexual.
- Usurpar la identidad de una persona trabajadora o crear un perfil falso de ella para, en su nombre: a) enviar mensajes o hacer comentarios agresivos de contenido sexual; b) crear cuentas falsas; c) realizar demandas u ofertas sexuales.
- Dar de alta a la persona trabajadora en un sitio web donde pueda ser estigmatizada o ridiculizada.
- Divulgar por internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, etc, a una persona trabajadora.
- Darse de alta el email de la persona trabajadora para convertirla en blanco de spam, contactos con desconocidos, etc.
- Acceder al ordenador de la persona trabajadora, incluido a través de un programa de control remoto, para controlar sus comunicaciones con terceros.
- Hacer correr en las redes sociales rumores sobre un comportamiento reprochable atribuido a la persona trabajadora.
- Perseguir e incomodar a la persona trabajadora en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual.
- Presentarse con un perfil falso ante la persona trabajadora para concertar un encuentro digital y efectuar un chantaje on-line (por ejemplo, el grooming: acoso sexual a menores).

**ANEXO II
MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO**

SOLICITANTE			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada		
<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos		
<input type="checkbox"/>	Representación de la plantilla		
<input type="checkbox"/>	Servicio de prevención		
<input type="checkbox"/>	Departamento personas		
<input type="checkbox"/>	Otros(indicar):		
TIPO DE ACOSO			
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual	<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo
<input type="checkbox"/>			Sin especificar
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONAS AFECTADA			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONAS ACOSADORA			
Nombre y Apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
DESCRIPCION DE LOS HECHOS			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan ...)			
POSIBLES TESTIGOS	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		NO

En caso afirmativo indicar nombre y apellidos•		
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA	SI	NO
En caso afirmativo detallar:		
SOLICITUD		
<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del Protocolo de prevención de acosos sexual y/o por razón de sexo.	

1 Cuando se presente la denuncia la persona deberá llevarse una copia con nombre de la persona

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO DE LA SOCIEDAD GERIABI, S.A.U., CELEBRADA A TRAVÉS DE MEDIOS TELEMÁTICOS Y PRESENCIALMENTE EN MADRID, A DÍA 26 DE OCTUBRE DE 2021.

En fecha 26 de octubre de 2021, reunidas;

Por una parte la Representación de la Empresa;

- **Andrea Varela Saavedra**, Directora Dpto. de Formación, Selección y Desarrollo.
- **Victoria Rojas Rodríguez**, Directora Territorial Zona Centro 1.
- **Guillermo José Flecha Casas**, Director de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Pedro Fernández Miguélez**, Director Territorial Zona Norte 2.
- **Blanca Núñez Granados**, Directora Regional RRHH Zona Centro.
- **Alba Fernández Fernández**, Técnica de Formación, Selección y Desarrollo.

Por otra parte la Representación de los/as trabajadores/as;

- **Rosario García Ramos**, Responsable de Planes de Igualdad - UGT Servicios Públicos
- **David Modesto Macía Arce**, Responsable de Planes de Igualdad y LGTBI+ Federación de Sanidad – UGT Servicios Públicos
- **Eva Ordoñez Díaz**, R.L.T. Centro de trabajo DomusVi Carancos – UGT Servicios Públicos.
- **Silvia Espinosa López**, Responsable de Mujeres y Políticas LGTBI+ de FSS - CCOO
- **Marta Sotelo Guntiñas**, R.L.T. Centro de trabajo DomusVi Barreiro - CCOO
- **Oswaldo Giraldo Ortiz**, R.L.T. Centro de trabajo DomusVi Calpe - CCOO

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Igualdad de Grupo de la Sociedad Geriabi en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutoras válidas, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de grupo de la sociedad Geriabi, S.A.U., (A-87332292) que concierne a las siguientes sociedades filiales:

- FUNDACIÓN DOMUSVI (G-61559647)
- GESTIÓN DE RESIDENCIAS VIRGEN DEL CAMINO, S.L.U. (B24653081)
- GERIATROS, S.A.U. (A36780245) y sus filiales
- GERIÁTRICOS DEL PRINCIPADO, S.A.U. (A33923533) y sus filiales
- RESIDENCIAS DE CASTILLA 2002. S.L.U., (B45477999)
- DECANOS SERVICIOS Y RESIDENCIAS DE MAYORES, S.A.U., (A78873296)

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 13:00 horas del 26 de Octubre de 2021.

Esta acta es leída y firmada en prueba de conformidad por los/as asistentes:

Rosario García Ramos

VIDsigner code: 4564430F0B81460CB6...



Responsable de Planes de Igualdad - UGT
Servicios Públicos

Andrea Varela Saavedra

VIDsigner code: 99861ACC76F147C1A85...



Directora de Formación, Selección y Desarrollo

David Modesto Macía Arce

VIDsigner code: E987B7728B9A4BD8A9...



David Modesto Macía Arce

Responsable de Planes de Igualdad y LGTBI+
Federación de Sanidad – UGT Servicios Públicos

Victoria Rojas Rodríguez

VIDsigner code: A728098A0FC448B58...



VICTORIA ROJAS RODRIGUEZ

Directora Territorial Zona Centro 1

Eva Ordoñez Díaz

VIDsigner code: 38DF7BCA27C14F2CA9...



EVA ORDONEZ DIAZ

R.L.T. Centro de trabajo DomusVi Carancos –
UGT Servicios Públicos

Guillermo José Flecha Casas

VIDsigner code: 59F5BD4801A84E709A...



GUILLERMO JOSE FLECHA

Director de Prevención de Riesgos Laborales

Silvia Espinosa López

VIDsigner code: 2C4E0B9E51F04FDFB...



SILVIA ESPINOSA LOPEZ

Responsable de Mujeres y Políticas LGTBI+ de
FSS-CCOO

Pedro Fernández Miguélez

VIDsigner code: 8459E56E953747548A...



PEDRO FERNÁNDEZ MIGUÉLEZ

Director Territorial Zona Norte 2

Marta Sotelo Guntiñas

VIDsigner code: 92938BD86DDD4BF5A...



MARTA SOTELO GUNTIÑAS

R.L.T. Centro de trabajo DomusVi Barreiro -
CCOO

Blanca Núñez Granados

VIDsigner code: 557EC53DB66641F78E...



BLANCA NUNEZ GRANADOS

Directora Regional RRHH Zona Centro

Oswaldo Giraldo Ortiz

VIDsigner code: 156C426D9AOC45F0B1...



OSVALDO GIRALDO ORTIZ

R.L.T. Centro de trabajo DomusVi Calpe - CCOO

Alba Fernández Fernández

VIDsigner code: 2F83643306BA44E38A...



ALBA FERNANDEZ FERNANDEZ

Técnica de Formación, Selección y Desarrollo

**ACTA DE CIERRE DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO DE LA
SOCIEDAD GERIAMI, S.A.U., CELEBRADA A TRAVÉS DE MEDIOS TELEMÁTICOS Y
PRESENCIALMENTE EN MADRID, A DÍA 31 DE MARZO DE 2022.**

En fecha 31 de marzo de 2022, reunidas;

Por una parte la Representación de la Empresa;

- **Andrea Varela Saavedra**, Directora Dpto. de Formación, Selección y Desarrollo.
- **Victoria Rojas Rodríguez**, Directora Territorial Zona Centro 1.
- **Guillermo José Flecha Casas**, Director de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Pedro Fernández Miguélez**, Director Territorial Zona Norte 2.
- **Blanca Núñez Granados**, Directora Regional RRHH Zona Centro.
- **Alba Fernández Fernández**, Técnica de Formación, Selección y Desarrollo.

Por otra parte la Representación de las personas trabajadoras:

- **Rosario García Ramos**, Responsable de Planes de Igualdad - UGT Servicios Públicos
- **Silvia Espinosa López**, Responsable de Mujeres y Políticas LGTBI+ de FSS - CCOO
- **Marta Sotelo Guntiñas**, R.L.T. Centro de trabajo DomusVi Barreiro - CCOO
- **Oswaldo Giraldo Ortiz**, R.L.T. Centro de trabajo DomusVi Calpe - CCOO

Que los motivos de la reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de grupo de DomusVi a los que se refiere el presente acta de cierre son los enumerados a continuación:

1º.- La revisión de los documentos finales del Plan de Igualdad con las medidas y acciones acordadas en la pasada reunión del 24 de marzo, los diagnósticos de situación, las auditorías retributivas y el protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y por razón de orientación sexual e identidad de género.

2º.- La aprobación por unanimidad, con 4 años de vigencia, del Plan de Igualdad de grupo de Geriavi, S.A.U., y de todos los documentos enumerados en el apartado anterior.

3º.- La constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de grupo, con la siguiente composición:

Por una parte la Representación de la Empresa;

- **Andrea Varela Saavedra**, Directora Dpto. de Formación, Selección y Desarrollo.
- **Guillermo José Flecha Casas**, Director de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Pedro Fernández Miguélez**, Director Territorial Zona Norte 2.
- **Alba Fernández Fernández**, Técnica de Formación, Selección y Desarrollo.

Por otra parte la Representación de las personas trabajadoras:

- **Rosario García Ramos**, Responsable de Planes de Igualdad - UGT Servicios Públicos

- **Eva Ordoñez Díaz**, R.L.T. Centro de trabajo DomusVi Carancos – UGT Servicios Públicos.
- **Silvia Espinosa López**, Responsable de Mujeres y Políticas LGTBI+ de FSS - CCOO
- **Oswaldo Giraldo Ortiz**, R.L.T. Centro de trabajo DomusVi Calpe - CCOO

5º.- El acuerdo de convocatoria de la primera reunión de la Comisión de Seguimiento en un plazo de 6 meses a contar a partir de la firma del Plan.

6º.- La firma del presente acta y del Plan.

7º.- Convenir la autorización a María Taboada Fernández (Representación empresarial), con DNI 76926846B, al registro en el REGCON del presente Plan de igualdad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 13 horas del 31 de marzo de 2022.

Esta acta es leída y firmada en prueba de conformidad por los/as asistentes:

Rosario García Ramos



Responsable de Planes de Igualdad - UGT
Servicios Públicos

Alba Fernández Fernández



Técnica de Formación, Selección y Desarrollo

Silvia Espinosa López



Responsable de Mujeres y Políticas LGTBI+ de
FSS-CCOO

Victoria Rojas Rodríguez



Directora Territorial Zona Centro 1

Marta Sotelo Guntiñas



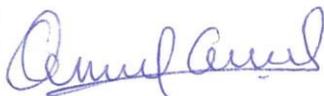
R.L.T. Centro de trabajo DomusVi Barreiro -
CCOO

Guillermo José Flecha Casas



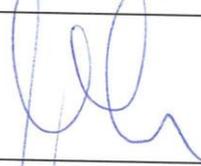
Director de Prevención de Riesgos Laborales

Oswaldo Giraldo Ortiz



R.L.T. Centro de trabajo DomusVi Calpe - CCOO

Blanca Núñez Granados



Directora Regional RRHH Zona Centro

Pedro Fernández Miguez



Director territorial NORTE 2

Andrea Varela Saavedra



Directora de Formación, Selección y Desarrollo

EN VISTA Y CONFORMIDAD DEL DOCUMENTO ÍNTEGRO DEL PLAN DE IGUALDAD COMPUESTO POR LOS SIGUIENTES EPÍGRAFES, LA COMISIÓN NEGOCIADORA PROCEDE A LA FIRMA TELEMÁTICA DEL MISMO EN FECHA 13 DE JUNIO DE 2023:

1. INTRODUCCIÓN
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
3. DEFINICIONES EN MATERIA DE IGUALDAD
4. COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN
5. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD
6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA
7. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS
8. CATÁLOGO DE MEDIDAS
9. CRONOGRAMA
10. RECURSOS Y MEDIOS
11. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
12. REVISIÓN y/o MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
13. VIGENCIA
14. RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
15. COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
16. DOCUMENTACIÓN ANEXA A ESTE PLAN DE IGUALDAD
 - 12.1. Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual e identidad de género y ciberacoso
 - 12.2 Acta de constitución de la comisión negociadora
 - 12.3 Acta de cierre de la comisión negociadora

Por una parte, la Representación de la Empresa;

- **Andrea Varela Saavedra**, Directora Dpto. de Formación, Selección y Desarrollo.
- **Victoria Rojas Rodríguez**, Directora Territorial Zona Centro 1.
- **Guillermo José Flecha Casas**, Director de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Pedro Fernández Miguélez**, Director Territorial Zona Norte 2.
- **Blanca Núñez Granados**, Directora Regional RRHH Zona Centro.
- **Alba Fernández Fernández**, Técnica de Formación, Selección y Desarrollo.

Por otra parte la Representación de los/as trabajadores/as;

- **Rosario García Ramos**, Responsable de Planes de Igualdad - UGT Servicios Públicos
- **Eva Ordoñez Díaz**, R.L.T. Delegada de Personal Centro de trabajo DomusVi Carancos - UGT Servicios Públicos.
- **Silvia Espinosa López**, Responsable de Mujeres y Políticas LGTBI+ de FSS - CCOO.
- **Marta Sotelo Guntiñas**, R.L.T. integrante Comité de Empresa Centro de trabajo DomusVi Barreiro – Federación de Sanidade e Sectores Sociosanitarios (FSS – CCOO).
- **Oswaldo Giraldo Ortiz**, R.L.T. integrante Comité de Empresa Centro de trabajo DomusVi Calpe – Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios (FSS – CCOO).

Rosario García Ramos
Responsable de Planes de Igualdad - UGT Servicios Públicos

Andrea Varela Saavedra
Directora de Formación, Selección y Desarrollo

Eva Ordoñez Díaz
R.L.T. Delegada de Personal Centro de trabajo DomusVi Carancos – UGT Servicios Públicos

Victoria Rojas Rodríguez
Directora Territorial Zona Centro 1

Silvia Espinosa López
Responsable de Mujeres y Políticas LGTBI+ de FSS-CCOO

Guillermo José Flecha Casas
Director de Prevención de Riesgos Laborales

Marta Sotelo Guntiñas
R.L.T. integrante Comité de Empresa Centro de trabajo DomusVi Barreiro FSS-CCOO

Pedro Fernández Miguélez
Director Territorial Zona Norte 2

Osvaldo Giraldo Ortiz
R.L.T. integrante Comité de Empresa Centro de trabajo DomusVi Calpe FSS- CCOO

Blanca Núñez Granados
Directora Regional RRHH Zona Centro

Alba Fernández Fernández
Técnica de Selección, Formación y Desarrollo