



PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACION EDAD DORADA MENSAJEROS DE LA PAZ OCCIDENTE

FECHA: 04/08/2023

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades

entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los

procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1. Contexto de la organización

Datos de la organización

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a los trabajadores, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

Más de 250 personas trabajadoras

Nombre o razón social

ASOCIACION EDAD DORADA MENSAJEROS DE LA PAZ OCCIDENTE

NIF

G33873381

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

8720 Asistencia En Establecimientos Residenciales Para Personas Con Discapacidad Intelectual, Enfermedad Mental Y Drogodependencia

Códigos de los convenios de aplicación

VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Estructura de la organización

Incluir organigrama

Lugar de realización de actividades empresariales

CALLE BALMES 50 BAJOS IZQ.- 33204- GIJON - ASTURIAS

Objeto social de la organización

El cuidado, asistencia y servicios sociales de la tercera edad y personas con diversidad funcional.

Datos del Plan de igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo donde existía en la fecha de creación de la Comisión Negociadora. Así como con representantes de los sindicatos más representativos y más representativos del sector al que pertenece la empresa, por aquellos centros de trabajo donde no existía representación legal de las personas trabajadoras en la fecha de creación de la Comisión Negociadora.

Ámbito territorial

ESTATAL (CENTROS DE TRABAJO EN ASTURIAS Y CANTABRIA)

Ámbito funcional

Empresa

Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

Para la elaboración de este plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, y en su caso adoptar las medidas necesarias para su eliminación y corrección.

El **Plan de Igualdad** de la empresa se estructura en los siguientes pasos:

- **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- **Programa de actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se

establecerán: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización

- **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan**, a través de las personas designadas por cada parte recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

VIGENCIA DEL PLAN

Desde

15-08-2023

Hasta

14-08-2024

Compromiso y Liderazgo

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el art. 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa **ASOCIACIÓN EDAD DORADA MENSAJEROS DE LA PAZ OCCIDENTE**, con CIF, **G33873381** y domicilio social en **CALLE BALMES 50, BAJO 33204 GIJÓN (ASTURIAS)**, CNAE **8720 (Asistencia En Establecimientos Residenciales Para Personas Con Discapacidad Intelectual, Enfermedad Mental Y Drogodependencia)**, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone.

1. Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de **ASOCIACIÓN EDAD DORADA MENSAJEROS DE LA PAZ OCCIDENTE** para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.
2. Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con varios centros de trabajo, sito/s en la Provincia de **ASTURIAS Y CANTABRIA**, con alrededor de 255 personas trabajadoras con representación legal o sindical de las y los trabajadores.

3. Que las materias objeto de negociación de conformidad con el Art 46.2 de la Ley Orgánica 3/2000, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista

Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
María Sastre Fernández		Responsable de recursos humanos y finanzas.	
Juan Jesús Vicario López		Director de la Residencia Nuestra Señora del Valle	
Francisco Morales Estepa		Contable	
María Concepción Luiña Fernández		Coordinadora de los centros	
Jesica Vijande Jonte		RLT CCOO	
M ^a Carmen Peña Fernández		RLT CCOO	
Emma Fernández Alonso		En representación de UGT	

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
M ^a Rosario Rodríguez Arias		En representación de CCOO	

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

10-10-2022

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Han negociado:

El comité de empresa o los delegados de personal.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
CCOO	3	3	0
UGT	1	1	0

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Responsable de recursos humanos y finanzas.	1	1	0
Director de la Residencia Nuestra Señora del Valle	1	0	1
Contable	1	0	1
Coordinadora de los centros	1	1	0

Funciones asociadas a la comisión

Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.

Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.

Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.

Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y Apellidos	Email	Cargo / Rol	Departamento / Área
Raquel Otí	roti@audidat.com	Consultora externa Audidat	

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

SI

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

SI

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

NO

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

SI

¿Cuáles?

De consultoría externa.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

NO

Seguimiento y evaluación

Sistema de evaluación y seguimiento del plan

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

Se creará la figura interna “Delegados/as de Igualdad”, un mínimo de dos personas una representando a la parte social y otra a la parte empresarial que se responsabilizará del seguimiento de las medidas del Plan.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

Durante las reuniones mantenidas por la comisión de seguimiento y evaluación pueden surgir discrepancias ante la aplicación de las medidas propuestas, en esta circunstancia, se procederá de la siguiente forma:

- El representante de la empresa o de los trabajadores que proponga modificar parte del plan de igualdad o alguna de las medidas deberá dejar constancia por escrito incluyendo la justificación del motivo.
- La modificación propuesta debe permitir cumplir con los objetivos generales y específicos en función del área de actuación afectada.
- La modificación propuesta debe contar con la votación favorable de la mayoría simple de los representantes para ser aprobada.
- En caso de llegar a un acuerdo y realizar modificaciones en el plan de igualdad o en las medidas de acción acordadas, se dejará constancia del responsable y fecha de aplicación, los recursos necesarios y los indicadores de seguimiento.
- En caso de no llegar a un acuerdo, se acudirán a los órganos de solución autónoma de conflictos para resolver las discrepancias al respecto.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Por tanto, hasta que no sea revisado y como consecuencia de esa revisión se firme un nuevo plan, se mantendrá el contenido de este Plan de Igualdad

Calendario de seguimiento

Se incluye en el apartado del cronograma

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

SI

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.

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.

Realización de informes de seguimiento.

SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Se acudirá a los órganos de solución autónoma de conflictos para resolver las discrepancias al respecto.

2. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión**

de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

Conclusiones y objetivos

Conclusiones del diagnóstico

PLANTILLA

Empresa feminizada.

Contratación directamente realizada por la empresa.

La mayoría de la plantilla se encuentra entre los tramos de edad de 25 años a 55 años.

La mayoría del personal lleva en la empresa menos de 10 años.

La jornada parcial es utilizada en índices globales se utiliza en mayor medida por los hombres.

Por tipo de contrato en índices globales, los hombres tienen mayor presencia en el 100,289, 402, 410 y 502. Pero en todos, la distribución es feminizada.

Por grupo profesional a destacar que:

GRUPO IX: Presencia exclusivamente de mujeres.

GRUPO VII: Teniendo en cuenta el índice de concentración tenemos un 21,05% de hombres frente al 5,24% de mujeres. Representación masculinizada.

Por departamento:

Presencia mayoritaria de mujeres en SERVICIOS SOCIOASISTENCIALES Y SERVICIOS RESIDENCIALES.

Gestión, administración y SS mayor presencia de hombres.

Los puestos directivos están ocupados mayoritariamente por mujeres, al igual que mandos intermedios. En cambio, si se tienen en cuenta los índices de concentración, hay mayoría de hombres en los puestos directivos y también en los mandos intermedios.

La mayor parte de las trabajadoras/es estudió formación personal.

Los representantes de los trabajadores/as son todas mujeres.

La empresa no tiene constancia de tener entre su plantilla víctimas de violencia de género.

CLASIFICACIÓN

Empresa feminizada en su conjunto.

La clasificación profesional se ha establecido según convenio.

Empresa feminizada en su conjunto.

La clasificación profesional se ha establecido según convenio.

En la empresa existe una descripción de puestos basado en lo dispuesto en el convenio.

No se advierte valoración estereotipada o sexista en la descripción de puestos.

Todas las categorías profesionales están feminizadas. Pero si tenemos en cuenta el índice de concentración:

GRUPO I: Masculinizado

GRUPO II: Masculinizado

GRUPO VIII: Feminizado

GRUPO IX: Feminizado

No se aprecian diferencias en cuanto a las condiciones laborales entre los departamentos feminizados.

No se contempla establecer medidas de acción positiva para facilitar el acceso a mujeres a puestos subrepresentados ya que son mayoría. Si se contempla para facilitar el acceso a los hombres a los puestos de trabajo donde son minoría.

Se contemplan medidas de acción positiva para facilitar el acceso a mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas (según el índice de distribución global menos del 92%) y también para los hombres en los puestos de trabajo donde son minoría conforme al índice de distribución global de la empresa (donde sean menos del 8%).

SELECCIÓN

Se han contratado más mujeres que hombre durante el año pasado.

Se utiliza un sistema interno de reclutamiento.

Es el personal directivo y según lo establecido en el convenio quienes definen los perfiles requeridos para cada puesto.

Se siguen los criterios del convenio en los procesos de selección. Y además ante igualdad en idoneidad entre candidatos/as se opta por aquel o aquella que esté infrarrepresentado en el puesto a cubrir.

Los responsables de llevar a cabo la selección de personal han recibido formación sobre igualdad.

Las ofertas de empleo que ofrece la empresa se publican TRABAJASUR y el ENCAM CANTABRO.

No existen en la empresa formularios de solicitud.

La entrevista personal tiene una importancia muy alta, es realizada por dirección. Y se tiene en cuenta los estudios y la experiencia profesional.

No se utiliza el método de currículum ciego.

CONTRATACIÓN

Durante el año 2020 sólo se contrataron mujeres, ya que son puestos más demandados por ellas y quienes presentan mayor experiencia.

En su mayoría acceden con contrato 189, aunque hay algunos casos de 100 y 410.

Durante el 2021 sólo hubo un cese y fue una mujer.

FORMACIÓN

Hubo una empleada que recibió formación sobre adaptación al puesto y actualización, dentro de la jornada laboral.

La financiación es a través de FUNDAE.

No existe plan de formación escrito se gestiona a través de comunicaciones anuales en función de solicitudes realizadas por los empleados o necesidades que surgen y que son transmitidas por los responsables de cada departamento.

Se facilita la formación a trabajadores temporales, a tiempo parcial o con reducción de jornada.

Las ofertas formativas se difunden a través del tablón de anuncios. La formación es voluntaria.

No existen formularios de solicitud para participar en la formación.

La asistencia a los cursos es independiente del género.

No se realiza formación en materia de igualdad.

La formación se imparte de forma mixta, compensando con horas de descanso la formación recibida fuera del horario laboral.

Existe una relación entre formación y promoción.

No se imparte formación a los trabajadores/as que tengan el contrato en suspenso.

No se aprecian diferencias significativas en el acceso a la formación entre hombres y mujeres, más allá de que la empresa está feminizada y por lo tanto son mayoría las mujeres que acceden a la formación.

PROMOCIÓN

Las promociones a puestos de mayor responsabilidad han sido en su mayoría designadas a mujeres.

El convenio se refiere a la promoción del personal en los arts. relativos a la formación profesional y al plan de igualdad: se deberá facilitar la promoción en el seno de la empresa e impartir o permitir la formación de los trabajadores dirigido a la promoción personal. En ningún caso hace mención expresa a una forma concreta de efectuar la promoción.

Los criterios tenidos en cuenta a la hora de promocionar son la formación, experiencia y antigüedad en la empresa.

Quienes toman las decisiones relacionadas con la promoción son dirección de residencia, coordinadora y gerencia.

No se informa a la plantilla cuando hay posibilidad de una promoción interna.

No se aprecia repercusión negativa por el hecho de tener un contrato de trabajo temporal, un contrato de trabajo a tiempo parcial, prestar servicios a distancia, tener responsabilidades familiares o estar ejerciendo algún derecho de conciliación de la vida familiar y profesional a la hora de promocionar.

El puesto de trabajo de gerocultor o gerocultora es donde hay más posibilidad de promocionar ya que es donde hay más personal y por lo tanto mayor rotación.

CONDICIONES DE TRABAJO

Horarios por turnos en puestos de gerocultor y ayudante, en su mayoría o en exclusiva ocupados por mujeres.

No se realizan horas extraordinarias o complementarias.

No se hicieron solicitudes para trabajar a distancia, para desplazamientos o movilidad funcional.

Se realizaron 15 modificaciones de jornada, todas de mujeres, bajo petición de las interesadas.

No se han producido inaplicaciones del convenio.

No hay trabajadoras/es cedidas por otra empresa.

El Plan de Riesgos Laborales está redactado con perspectiva de género.

No se han aplicado ERTE, mecanismos RED o despido colectivo.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Se contabilizan un total de 11 trabajadoras con suspensión de contrato por riesgo de embarazo, maternidad y lactancia. Se concertaron contratos de sustitución con 11 personas para cubrir dichas suspensiones de contratos.

Hubo 5 solicitudes de excedencia para el cuidado de menores, en todos los casos son mujeres.

Se remite al convenio colectivo ante la solicitud de algún empleado/a de conocer los derechos en relación a las medidas de conciliación.

Las medidas de conciliación no tienen impacto en el desarrollo de la actividad.

Los turnos se pueden rotar en función de las necesidades personales o familiares.

RETRIBUCIONES: Se recoge en el apartado de auditoría retributiva.

ACOSO

Protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo publicado.

Circular firmada por los trabajadores/as.

Canal de denuncias a disposición del personal

Comisión instructora definida.

Iniciado el proceso de difusión del protocolo entre el personal.

Resultados de la Auditoría retributiva

Promedio importes efectivos:

Salario base: 29% de brecha salarial a favor de los hombres.

Salario base + complementos salariales: 34% a favor de los hombres.

Salario base + complementos extrasalariales: 29% a favor de los hombres.

Mediana importes efectivos:

Salario base: 20% de brecha salarial a favor de los hombres.

Salario base + complementos salariales: 12% a favor de los hombres.

Salario base + complementos extrasalariales: 4% a favor de los hombres.

Promedio importes equiparados:

Salario base: 29% de brecha salarial a favor de los hombres.

Salario base + complementos salariales: 29% a favor de los hombres.

Salario base + complementos extrasalariales: 29% a favor de los hombres.

Mediana importes equiparados:

Salario base: 20% de brecha salarial a favor de los hombres.

Salario base + complementos salariales: 20% a favor de los hombres.

Salario base + complementos extrasalariales: 20% a favor de los hombres.

Promedio importes efectivos:

GRUPO I: 38% de brecha salarial a favor de los hombres. Aumenta al aplicar los complementos salariales y extrasalariales hasta el 52%.

GRUPO II: 80% de brecha salarial a favor de las mujeres. Aumenta al aplicar los complementos salariales y extrasalariales hasta el 83%.

GRUPO VII: Una única mujer en este grupo.

GRUPO VIII: 10% de brecha salarial a favor de los hombres. Se reduce al 4% al aplicar los complementos salariales y se revierte al 4% de brecha salarial a favor de las mujeres cuando se suman los complementos extrasalariales.

GRUPO IX: Sólo hay mujeres en este grupo.

Mediana importes efectivos:

GRUPO I: 26% de brecha salarial a favor de los hombres. Que se incrementa al 31% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

GRUPO II: 260% de brecha salarial a favor de las mujeres. Que se reduce al 249% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

GRUPO VII: Una única mujer en este grupo.

GRUPO VIII: 25% de brecha salarial a favor de los hombres. Se reduce al 7% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

GRUPO IX: Sólo hay mujeres en este grupo.

Promedio importes equiparados

GRUPO I: 38% de brecha salarial a favor de los hombres. Se mantiene el mismo porcentaje al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

GRUPO II: 80% de brecha salarial a favor de las mujeres. Se mantiene el mismo porcentaje al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

GRUPO VII: Una única mujer en este grupo.

GRUPO VIII: 10% de brecha salarial a favor de los hombres. Se mantiene al 10% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

GRUPO IX: Sólo hay mujeres en este grupo.

Mediana importes equiparados

GRUPO I: 26% de brecha salarial a favor de los hombres. Se mantiene el mismo porcentaje al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

GRUPO II: 260% de brecha salarial a favor de las mujeres. Se mantiene el mismo porcentaje al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

GRUPO VII: Una única mujer en este grupo.

GRUPO VIII: 25% de brecha salarial a favor de los hombres. Se mantiene al 25% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

GRUPO IX: Sólo hay mujeres en este grupo.

Promedio importes efectivos

ESCALA 2: 30% de brecha salarial a favor de los hombres. Se reduce al 27% al aplicar los complementos salariales. Y hasta el 21% al aplicar los extrasalariales.

ESCALA 3: Sólo hay mujeres en esta escala.

ESCALA 4: 3% de brecha salarial a favor de las mujeres. Aumenta al 10% al aplicar los complementos salariales. Y hasta el 20% al aplicar los extrasalariales.

ESCALA 5: 317% de brecha salarial a favor de las mujeres. Aumenta al 336% al aplicar los complementos salariales. Y hasta el 340% al aplicar los extrasalariales.

ESCALA 6: 18% de brecha salarial a favor de los hombres. Aumenta al 36% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

Mediana importes efectivos

ESCALA 2: 8% de brecha salarial a favor de los hombres. Se reduce al 7% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

ESCALA 3: Sólo hay mujeres en esta escala.

ESCALA 4: 9% de brecha salarial a favor de las mujeres. Aumenta al 27% al aplicar los complementos salariales. Y hasta el 36% al aplicar los extrasalariales.

ESCALA 5: 234% de brecha salarial a favor de las mujeres. Aumenta al 257% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

ESCALA 6: 1% de brecha salarial a favor de las mujeres. Aumenta al 5% a favor de los hombres al aplicar los complementos salariales y al 6% los extrasalariales.

Promedio importes equiparados

ESCALA 2: 30% de brecha salarial a favor de los hombres. Se mantiene en el mismo valor al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

ESCALA 3: Sólo hay mujeres en esta escala.

ESCALA 4: 3% de brecha salarial a favor de las mujeres. Se mantiene en el mismo valor al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

ESCALA 5: 317% de brecha salarial a favor de las mujeres. Se mantiene en el mismo valor al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

ESCALA 6: 18% de brecha salarial a favor de los hombres. Se mantiene en el mismo valor al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

Mediana importes equiparados

ESCALA 2: 8% de brecha salarial a favor de los hombres. Se mantiene en el mismo valor al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

ESCALA 3: Sólo hay mujeres en esta escala.

ESCALA 4: 9% de brecha salarial a favor de las mujeres. Se mantiene en el mismo valor al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

ESCALA 5: 234% de brecha salarial a favor de las mujeres. Se mantiene en el mismo valor al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

ESCALA 6: 1% de brecha salarial a favor de las mujeres. Se mantiene en el mismo valor al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

Los salarios de establecen según el convenio.

Justificación brecha salarial:

Grupos 01 y 02:

En estos grupos se encuadran las categorías de Dirección y mandos intermedios: Gerente, Coordinador, Médico, psicólogo, ATS, fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Trabajador Social, Gobernante, Supervisor.

Estas categorías tienen los salarios más elevados según convenio. En concreto a médicos y a ATS/DUE se le abona un complemento salarial debido a la escasez de profesionales disponibles.

El puesto de coordinación lleva un complemento salarial debido a la responsabilidad propia del puesto, y a la supervisión y gestión de la totalidad de los puestos.

El salario del Gerente no se ajusta a la tabla y su complemento salarial se corresponde con las funciones propias de representación de la entidad tanto a nivel autonómico como nacional, con las diferentes administraciones públicas y entidades privadas colaboradoras.

Además, ostenta la representación legal de la empresa con lo que es necesario su autorización y firma en los movimientos que se realizan de forma diaria en la Entidad.

Escala 5:

La brecha salarial en la ESCALA 5 a favor de las mujeres, se justifica ya que los hombres concentrados en el puesto de trabajo de FISIOTERAPEUTA trabajan por horas acordadas.

Las mujeres ocupan puestos más estables y mejor remunerados. Dada la alta demanda en el mercado laboral, se aplica un suplemento salarial para captar y fidelizar a las trabajadoras.

Objetivos generales

Promover la contratación masculina en aquellos puestos donde presentan menor representación, así como la de las mujeres en aquellas áreas donde predominan hombres.

Aplicar medidas de conciliación familiar, personal y laboral sin afectar a la eficacia del trabajo y la atención de los clientes.

Corregir desviaciones detectadas.

3. Objetivos y medidas

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

SELECCIÓN

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.
- Desarrollo del procedimiento de selección

CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación

- Hacer extensivos los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo

- Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.
- Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

- Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y

grupo profesional.

Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales

- Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

- Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.

- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

- Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.

- Comunicación plantilla ofertas de empleo antes de su publicación externa

FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada

- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual negociado y acordado con la RLPT para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

- Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

- Informar a la Comisión de seguimiento así como a la RLPT de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

RETRIBUCIÓN

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

- Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

- Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

- Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades

familiares

- Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

- Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.
- Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.
- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

Detalle de medidas

Selección

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia. Teniendo en cuenta como indicador el índice de distribución global total de la empresa.

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas

por sexo.

DESCRIPCIÓN

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.
- Contrataciones por sexo y responsabilidades familiares.

RECURSOS

Registro solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Personal encargado de realizar la selección de personal.

Fecha implantación:31-12-2023 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2024

MEDIDA

Desarrollo del procedimiento de selección

DESCRIPCIÓN

Crear procedimiento de selección donde se incluyan los pasos seguidos por el departamento de recursos humanos desde que hay la necesidad de contratar a personal hasta que se contrata al candidato/a escogido/a. Además de los criterios tenidos en cuenta a día de hoy por la empresa para contratar a nuevos/as empleados/as se debe añadir que ante igualdad de méritos y experiencia entre candidatos/as la empresa se decantará por el género infrarrepresentado (se establece el 8% sobre el total del personal que ocupa el puesto de trabajo para considerar que un género está infrarrepresentado).

En ningún caso hemos acordado esto o no sé si yo me he explicado mal. Me refiero al criterio de infrarrepresentación teniendo en cuenta el índice global de la empresa. Es decir, que las mujeres están infrarrepresentadas en aquellos puestos donde estén por debajo del 92% y los hombres donde estén por debajo del 8%.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Procedimiento interno desarrollado

Trazabilidad fases de la selección de personal

Registro candidaturas y contrataciones

RECURSOS

Personal recursos humanos

Registros

Políticas internas

Fecha implantación:31-12-2023 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2024

Contratación

Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Hacer extensivos los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.

DESCRIPCIÓN

Para evitar desigualdades entre la plantilla contratada a tiempo completo y la contratada a tiempo parcial (usualmente con predominio de mujeres) esta última debe tener acceso a los mismos beneficios que las personas trabajadoras a tiempo completo.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal contratado a tiempo parcial.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Listado de beneficios y personal que lo disfruta por tipos de contrato.

RECURSOS

Personal recursos humanos

Registro personal según tipo de jornada y beneficios de los que disfrutan

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Contratación

Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.

DESCRIPCIÓN

A las personas trabajadoras (mayoritariamente mujeres) con contratos a tiempo parcial que quieran pasar a realizar una jornada completa, siempre que existan vacantes, se les ofrecerá una alternativa de organización del trabajo con la aplicación de medidas de flexibilidad interna para respetar la conciliación de la vida laboral y personal.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal a tiempo parcial.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Nº de vacantes ofertadas y estadísticas desagregadas por sexo de la tasa de éxito.

RECURSOS

Personal de recursos humanos

Registro vacantes desagregados por género

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-06-2025

MEDIDA

Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

DESCRIPCIÓN

A través de los medios de comunicación habituales de la empresa se publicitarán las vacantes de puestos a tiempo completo entre las personas trabajadoras a tiempo parcial. En los procesos para cubrir las vacantes a tiempo completo, a igualdad de condiciones y capacidades, tendrán preferencia las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Responsable: RRHH.

Destinatarios:: Personas trabajadoras a tiempo parcial.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- N.º de mujeres y hombres distribuidos por tipología de contrato.
- Evidencias de los canales de información utilizados para publicitar la vacante.-
Número de ofertas realizadas y cuántas han sido aceptadas o no.

RECURSOS

Registro personal por tipo de contrato

Canales de comunicación

Registro ofertas realizadas y número de ofertas aceptadas

Fecha implantación:30-06-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2024

Clasificación profesional

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

DESCRIPCIÓN

Cumpliendo con la obligación legal establecida, la Comisión de Seguimiento, creada para el seguimiento y control de la aplicación del Plan de Igualdad, estará informada de los datos estadísticos de redistribución de los departamentos entre hombres y

mujeres, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de Seguimiento.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Acuse de recibo del envío de información.

RECURSOS

Actas reuniones comisión de seguimiento

Fecha implantación:31-12-2023 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2024

Clasificación profesional

Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.

DESCRIPCIÓN

Para llegar una mayor igualdad entre toda la plantilla, la empresa debe equiparar todas las condiciones laborales, para evitar agravios comparativos por razón del sexo.

Responsable:

RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres, en esos concretos departamentos, a raíz de la implantación de la medida.

RECURSOS

Auditoria retributiva

Fecha implantación:31-12-2023 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2024

Promoción profesional

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

Medidas asociadas (5)

MEDIDA

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

DESCRIPCIÓN

Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar

estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción. Se garantizará la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Responsable:

RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Estadística de promociones realizadas.- Número de vacantes cubiertas por promoción interna.- Número de vacantes efectivamente publicadas.- Número de promociones en los que se han publicitado los concretos criterios exigidos para cubrir la vacante y proporción que estas representan con respecto al total.- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada.- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada y han recibido contestación por parte de la empresa indicando los concretos motivos de dicha desestimación.

RECURSOS

Política interna de promoción

Personal encargado de gestionar las promociones

Fecha implantación:30-06-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2024

MEDIDA

Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.

DESCRIPCIÓN

El Departamento de RRHH, dentro de un plan de comunicación, informará a toda la plantilla de qué itinerarios profesionales existen en la empresa, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Diseño y redacción de los diferentes planes de carrera.

RECURSOS

Planes de carrera

Personal encargado de gestionar los planes de carrera

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

MEDIDA

Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

DESCRIPCIÓN

La empresa se compromete a garantizar que la realización de jornadas a tiempo parcial y jornadas reducida no será un condicionante que perjudique las oportunidades de promoción.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal con jornada parcial o reducida.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Edad media de hombres y mujeres ascendidos.

- Número de personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada que han sido ascendidas.

RECURSOS

Registro promociones incluyendo campo según tipo de jornada

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

MEDIDA

Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.

DESCRIPCIÓN

Se plasmará por escrito el compromiso de la empresa para potenciar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar, y garantizar así que no queden excluidas de la promoción profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal acogido a medidas de conciliación familiar.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Número de personas trabajadoras que, habiéndose acogido a medidas de conciliación familiar (adaptación de jornada, teletrabajo, etc.), han sido ascendidas.

RECURSOS

Registro promoción incluyendo las personas que se han acogido a medidas de conciliación familiar

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

MEDIDA

Comunicación plantilla ofertas de empleo antes de su publicación externa

DESCRIPCIÓN

- Comunicar a toda la plantilla las ofertas de empleo antes de su publicación externa, para que todas las personas trabajadoras de la empresa puedan presentar su

candidatura, especialmente cuando se trate de puestos de trabajo que puedan suponer promoción interna.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Comunicaciones en tablón de anuncios- Registro personal que opta a los puestos ofertados

Fecha implantación:30-06-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2024

Formación profesional

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección.
- Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa.
- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.

RECURSOS

Registro asistencia cursos Material formación

Resultados formación

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Formación profesional

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual negociado y acordado con la RLPT para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

DESCRIPCIÓN

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de la misma y la capacitación de todas las personas trabajadoras. Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda plantilla.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Plan de Formación.
- Estadística de formación desagregada por sexos.

RECURSOS

Personal encargado de redactar el plan de formación

Material necesario para desarrollar el plan de formación

Registro personal que realiza formación

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

MEDIDA

Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

DESCRIPCIÓN

Para evitar que la ausencia de la persona trabajadora no repercuta en su desarrollo profesional se programarán cursos de reciclaje y se garantizará el acceso a los cursos de formación impartidos durante su ausencia.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: La plantilla reincorporada tras el disfrute de derechos de conciliación o excedencia.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Listado de cursos que se repiten para la plantilla reincorporada y N.º de personas inscritas.

- Estadística de formación desagregada por sexos.

RECURSOS

Registro personal que realiza formación

Personal encargado de gestionar el registro

Fecha implantación:31-12-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

MEDIDA

Informar a la Comisión de seguimiento así como a la RLPT de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que la Comisión de seguimiento pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe detallado de todos los cursos formativos impartidos disgregados por sexos.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Acuse de recibo por parte de la Comisión de seguimiento.

RECURSOS

Actas reuniones comisión de seguimiento

Integrantes comisión de seguimiento

Fecha implantación:30-06-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2024

Retribución

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

DESCRIPCIÓN

Durante toda la vigencia del Plan se realizará el seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas, tomando como referencia el sistema de clasificación profesional.

Responsable:

RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos en el diagnóstico.

RECURSOS

Auditoria retributiva

Fecha implantación:31-12-2023 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2024

MEDIDA

Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

DESCRIPCIÓN

Mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras se procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Concretas medidas de corrección incorporadas.
- Evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres con respecto a los concretos conceptos retributivos afectados por la corrección.

Fecha implantación:31-12-2023 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2024

MEDIDA

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

DESCRIPCIÓN

Se establecerán reuniones periódicas para informar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de la evolución del dato de brecha salarial entre hombres y mujeres.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.

Fecha implantación:31-12-2023 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2024

Condiciones de trabajo y Conciliación

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

DESCRIPCIÓN

En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo.

RECURSOS

Actas reuniones comisión de seguimiento

Fecha implantación:30-06-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2024

MEDIDA

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

DESCRIPCIÓN

La empresa garantizará que el disfrute de permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda constituir algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Estadística de personas promocionadas acogidas a derechos de conciliación.
- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.
- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.

RECURSOS

Políticas internas sobre promoción

Registro personal promocionado incluyendo campos de medidas de conciliación

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Condiciones de trabajo y Conciliación

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN

Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos, desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, y desarrollar las

correspondientes actuaciones preventivas que se articularán en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

RECURSOS

Evaluación sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Fecha implantación:31-12-2023 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2024

Condiciones de trabajo y Conciliación

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.

DESCRIPCIÓN

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que la plantilla masculina sea consciente de la posibilidad de acogerse a estas medidas.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Canales de comunicación de la empresa.
- Campañas de información realizadas.
- Porcentaje de hombres y mujeres que han participado en estas campañas. Coste de las mismas.
- Evolución en el uso de los derechos de conciliación: número de hombres y de mujeres que han solicitado y disfrutado de algún tipo de derecho de conciliación.

RECURSOS

Canales de comunicación

Circular enviada para informar al personal

Personal encargado de enviar las comunicaciones

Fecha implantación:31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**30-06-2025

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

Esta declaración de principios mostrará el compromiso de la Dirección con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse. Puede estar disponible en el portal del empleado o en la intranet de la compañía.

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias de la declaración y su comunicación enviada a toda la plantilla.
- Inclusión en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

RECURSOS

Canal de comunicación Documentación interna

Personal encargado de la gestión de dicha documentación

Fecha implantación:31-08-2023 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2023

MEDIDA

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Responsable:

RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Comunicación enviada a la plantilla.

- Tríptico o folleto

.- N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual

y/o por razón de sexo.- Canales de información utilizados.

Fecha implantación:31-08-2023 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2023

MEDIDA

Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

DESCRIPCIÓN

Para la máxima protección de las personas afectadas por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar la salvaguarda de su intimidad, confidencialidad y dignidad, desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personas implicadas en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Documento de confidencialidad de la empresa.
- Número de expedientes incoados y número de procedimientos judicializados.

RECURSOS

Documentación interna

Clausula a cumplir por los integrantes de la comisión instructora

Fecha implantación:31-08-2023 **Fecha seguimiento y evaluación:**31-12-2023

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Baja	Implantación : 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
Baja	Implantación : 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual negociado y acordado con la RLPT para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
Baja	Implantación : 31-12-2024 Seguimiento	No iniciada	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	y evaluación: 30-06-2025		relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	conciliación de la vida laboral y familiar	
Baja	Implantación : 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
Baja	Implantación : 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	Implantación : 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 31-12-2024	No iniciada	Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Baja	Implantación : 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Baja	Implantación : 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
Baja	Implantación : 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Hacer extensivos los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.	Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación	Contratación
Baja	Implantación : 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Contratación
Baja	Implantación : 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos,	Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.	familiares	
Alta	Implantación : 31-12-2023 Seguimiento y evaluación: 30-06-2024	No iniciada	Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.	Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales	Clasificación profesional
Alta	Implantación : 31-12-2023 Seguimiento y evaluación: 30-06-2024	No iniciada	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	Implantación : 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 31-12-2024	No iniciada	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
Media	Implantación : 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 31-12-2024	No iniciada	Comunicación plantilla ofertas de empleo antes de su publicación externa	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
Alta	Implantación : 31-12-2023 Seguimiento	No iniciada	Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	y evaluación: 30-06-2024				
Media	Implantación : 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 31-12-2024	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
Media	Implantación : 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 31-12-2024	No iniciada	Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Contratación
Media	Implantación : 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 31-12-2024	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento así como a la RLPT de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
Alta	Implantación : 31-12-2023 Seguimiento y evaluación: 31-12-2024	No iniciada	Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
Alta	Implantación :	No iniciada	Corregir las posibles	Garantizar la equidad salarial.	Retribución

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	31-12-2023 Seguimiento y evaluación: 30-06-2024	a	discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.	Acabar con la brecha salarial	
	Implantación: 31-12-2023 Seguimiento y evaluación: 30-06-2024	No iniciada	Desarrollo del procedimiento de selección	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Alta	Implantación: 31-12-2023 Seguimiento y evaluación: 30-06-2024	En curso	Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	Implantación: 31-07-2023 Seguimiento y evaluación: 31-12-2023	En curso	Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	Implantación: 31-07-2023 Seguimiento y evaluación: 31-12-2023	No iniciada	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	Implantación: 31-07-2023 Seguimiento y evaluación: 31-12-2023	No iniciada	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Cronograma

SELECCIÓN 1.1.1. 1.1.2.	PROMOCIÓN PROFESIONAL 4.1.1 4.1.2 4.1.3 4.1.4 4.1.5
	FORMACIÓN PROFESIONAL 5.1.1. 5.2.1 5.2.2 5.2.3
CONTRATACIÓN 2.1.1. 2.2.1 2.2.2	RETRIBUCIÓN 6.1.1. 6.1.2 6.1.3.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 3.1.1. 3.2.1	CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN 7.1.1 7.1.2 7.2.1 7.3.1 7.4.1
PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL O RAZÓN DE SEXO 8.1.1 8.1.2 8.1.3	

