



# UNAVETS HEALTHCARE S.L.

...

## I PLAN DE IGUALDAD

## Índice

- Presentación. Datos de la empresa. Pag.3
- Introducción Pag.4
- Partes suscriptoras del Plan de Igualdad. Pag.6
- Ámbito personal, territorial y temporal. Pag.7
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa. Pag.8
- Resultados de la auditoría retributiva. Pag.31
- Plan de acción: Objetivo general. Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad. Pag.39
- Plan de acción: Medidas de Igualdad, plazo de ejecución y priorización, indicadores de evolución, medios y recursos materiales y humanos y calendario de actuaciones para la implementación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad. Pag.41
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad. Pag.55
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación. Pag.56

## Presentación. Datos de la empresa

### Datos generales:

**Denominación social:** Unavets Healthcare S.L.  
**CIF/NIF:** B88499504  
**CNAE:** . 7500 (Actividades veterinarias)  
**Dirección:** Paseo De La Castellana, 77, 28047, Madrid, (Madrid)  
**Teléfono:** [www.unavets.com](http://www.unavets.com)

### Dispersión geográfica.

Las clínicas de Healthcare se encuentran en siete comunidades autónomas.

#### Centros donde prestan servicio

- Abat Marcet (Barcelona)
- Alella (Barcelona)
- Anubis (Barcelona)
- Bemibre (León)
- Bodión-Zafra( Badajoz)
- Cabrils (Barcelona)
- Cacabelos (León)
- Catdog Gines (Sevilla)
- Catdog Tomares (Sevilla)
- Clínica Gat i Gos(Valencia)
- Clinican (Girona)
- Diagnosfera (Madrid)
- Diagnostic (Tarragona)
- Ensanche (Bilbao)
- Especies (Valencia)
- Las Tablas (Madrid)
- Lleida (Lérida)
- Los Madrazo (Madrid)
- Madrid (Madrid)
- Miranda (Burgos)
- Nanclares (Álava)
- Nueva Andalucía (Almería)
- Nuevo Ensanche (Bilbao)
- Piélagos (Cantabria)
- Ponferrada (León)
- Ruzafa (Valencia)
- San Bernardo (Castellón)
- San Sebastián (Almería)
- Simas (León)
- Tropical Manises (Valencia)
- Vetcorner (Zaragoza)
- Zoo (Huesca)

### Organización de la gestión de personas

Dispone de departamento de personal: NO

Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos: NO

Representación legal y/o sindical de las trabajadoras y trabajadores: NO a fecha de constitución de la comisión negociadora del plan (enero 2023)

# Introducción

## Marco legal

A continuación, apuntamos la normativa más importante a nivel internacional, europeo y nacionales relativa a la eliminación de las brechas de género en el empleo.

### Ámbito Internacional

**La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)(1979).** Impele a los Estados miembro (artículos 7-16) a **tomar las medidas apropiadas para eliminar todas las formas de discriminación en todos los ámbitos**, incluida la igualdad ante la ley, en los gobiernos y la política, en el lugar de trabajo, en la educación, en la atención sanitaria y en otras áreas de la vida pública y social

**Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS-2015).** Incluyen objetivos específicos relacionados con la igualdad y la eliminación de la violencia de género, como el objetivo **5**, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, **8**, promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (incluye la lucha contra la desigualdad salarial por razón de sexo) o el **10**, reducción de las desigualdades.

### Ámbito Europeo

**Directiva 2006/54 / CE** sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social (refundición).

**Directiva (UE) 2023/970** del Parlamento Europeo y del Consejo de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

### Ámbito Estatal:

**Ley orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

**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

**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.

**Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## Principios

El Plan de Igualdad de Unavets Healthcare S.L. se considera un instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa. Cumple con los principios de:

**Transparencia:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todo el personal que trabaja en la empresa.

**Transversalidad:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

**Participación:** ha intervenido toda la empresa en su diseño: dirección, otras personas delegadas por la empresa, sindicatos representantes de la plantilla y el personal de la empresa mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.

**Estrategia:** dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y los hombres.

**Operatividad** es un documento de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad

**Flexibilidad y vinculación con la mejora continua** es un documento vivo sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos y la mejora continua se alimenta con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

## **Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.**

El Plan de Igualdad de Unavets Healthcare S.L. y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por la empresa y los sindicatos que accedieron a negociar y que fue constituida el 17 de enero del 2023.

Por Unavets Healthcare S.L. :

Alberto Alonso Peñín (por la empresa)

Pilar Rodríguez Martínez (por la empresa)

Por la representación de las personas trabajadoras:

Nieves Martínez Ten (por UGT Servicios Públicos)

Al inicio del proceso de negociación del Plan de Igualdad, las personas que componen la Comisión Negociadora por parte de la empresa han recibido la correspondiente formación a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

En el proceso de elaboración y negociación del Plan de Igualdad ha participado en calidad de asesoramiento externo la Consultoría Grupo Atico34, especializada en la elaboración de Planes de Igualdad.

## Ámbito personal, territorial y temporal.

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se produzcan incorporaciones a la empresa por subrogación las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial de aplicación está formado por todas las provincias en las que Healthcare tiene centros o clínicas, como se puede comprobar en el listado de centros anteriormente aportado en este documento y pertenecientes a siete comunidades autónomas, señalados en el mapa adjunto.

La fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad será el 14/12/2023 (fecha inicio vigencia) finalizando el 13/12/2027.



## Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

Para realizar el diagnóstico de situación en la empresa en materia de igualdad, se ha recogido y analizado detalladamente la información obtenida mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, el diagnóstico refiere información de las siguientes materias:

- a. Condiciones generales
- b. Proceso de selección, contratación
- c. Formación
- d. Promoción Profesional
- e. Clasificación profesional y auditoría retributiva
- f. Condiciones de trabajo
- g. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
- h. Infrarrepresentación femenina
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- j. Salud y género
- k. Violencia de género

Características del análisis realizado:

Se ha extendido a todos los puestos de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

Se han incluido a todos los niveles jerárquicos de la empresa de su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación y promoción.

En el estudio realizado se ha recogido desagregada por sexo información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio.

Todos los datos en el informe de diagnóstico están desagregados por sexo e incluyen a toda la plantilla.

Objetivos del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- 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 incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en 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 del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del informe de diagnóstico y sus conclusiones, se han tenido en cuenta todas las relaciones laborales habidas en la empresa durante el periodo 01/01/2022 - 31/12/2022, incluyendo todos los contratos de duración determinada, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Se ha desagregado a la plantilla por sexo reflejando por cada persona trabajadora su fecha de nacimiento, nivel de estudios, situación familiar, número de hijos/as, fecha de contratación, fecha de baja laboral (en su caso) y motivo de dicha baja, fecha de antigüedad, % de jornada trabajada, % de reducción de jornada (en su caso) y motivo de reducción, tipo de contrato de trabajo, convenio colectivo de aplicación, categoría grupo o nivel en función al convenio, grupo de cotización a la seguridad social, centro de trabajo en el que presta sus servicios, área o departamento de la empresa al que pertenece, puesto de trabajo que ocupa, permisos retribuidos disfrutados (en su caso) y motivo de los mismos, salario base percibido así como cantidades percibidas en conceptos salariales y extrasalariales.

En cuanto a las retribuciones percibidas, se ha obtenido la media y la mediana de lo realmente percibido y de los importes equiparados en concepto de salario base, complemento salarial y extrasalarial en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Los principales indicadores utilizados en el estudio son los siguientes:

- **Brecha de género:** es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayores son las diferencias y cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad. Un valor negativo evidencia que la diferencia es a favor de los hombres y un valor positivo a favor de las mujeres.
- **Índice de distribución o Intersexo:** es el porcentaje de un sexo con relación a otro. Da información sobre las diferencias entre los sexos en una categoría. No aporta información sobre la distribución global. Se calcula:
  - N.º de mujeres en una categoría / el total de esa categoría
  - N.º de hombres en una categoría / el total de esa categoría
- **Índice de concentración o Intrasexo:** es el porcentaje en el que se ve cómo se comporta una categoría con relación a su grupo sexual, toma como referencia cada sexo por separado. No informa sobre la relación entre los sexos. Se calcula:
  - N.º de mujeres en una categoría / el total de mujeres
  - N.º de hombres en una categoría / el total de hombres

**Índice de feminización:** es la representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable. El 1 indicaría equidad, valores por debajo de 1 apunta a una infrarrepresentación de las mujeres y valores por encima de 1 a una feminización.

## Condiciones generales

Unavets Healthcare forma parte del Grupo UNAVETS, grupo veterinario líder con más de 129 centros en España y Portugal y en plena expansión, tanto horizontal como vertical contigua, a Europa y Estados Unidos. El grupo lo componen centros de referencia/especializados, hospitales 24 horas, clínicas de atención primaria y consultorios veterinarios, que garantizan una completa gama de servicios. Funciona como una plataforma de servicios compartidos, se ocupa no solo del apoyo empresarial a los centros en recursos humanos, marketing o finanzas sino también de ofrecer formación clínica científica, mejoras en equipamiento e instalaciones, y facilitar reducción de costes en las compras de equipos y materiales necesarios para la actividad veterinaria, derivada de las sinergias que proporciona.

El objeto social de Unavets Healthcare es la gestión y explotación de clínicas veterinarias.

### Estructura organizativa

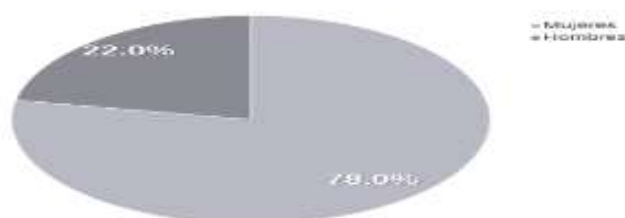
HEALTHCARE	
Personal no sanitario	Personal sanitario
Director/a veterinario/a	
	Veterinario/a generalista
Titulado/a superior	Veterinario/a supervisado/a
Administrativo/a	Auxiliar veterinario/a
Auxiliar administrativo/a	Peluquera/o
Personal de limpieza / Personal de servicios generales	

### Dispersión geográfica

Las clínicas de Healthcare se encuentran en siete comunidades autónomas, diecisiete provincias y veintiocho municipios. Actualmente gestiona más de 30 centros, entre clínicas y hospitales.

### Plantilla por sexo y porcentaje de distribución

La plantilla de Unavets en 2022 estuvo compuesta por 284 mujeres y 80 hombres, con una distribución de 78% de mujeres y 22% de hombres. El índice de feminización global es 3,55.



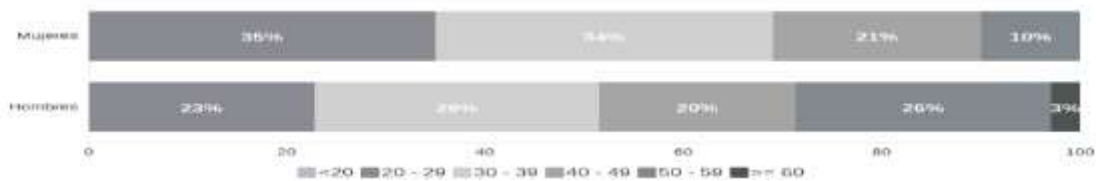
### Plantilla por tramo de edades

La edad media total de la plantilla de Healthcare en 2022 fue de 36 años pero el dato difiere por sexos en 5 años.

**Edad media mujeres:** 35 años. **Edad media total:** 36 años. **Edad media hombres:** 40 años.

Además de la mayor juventud de las mujeres, los hombres muestran una concentración más equilibrada por tramos de edad mientras que las mujeres, en un 70% son menores de 40 años. lo que provoca que la diferencia entre hombres y mujeres se amplía en los grupos de mayor edad a favor de los hombres y de menor edad a favor de las mujeres, convergiendo en un porcentaje de concentración similar, 20/21%, en el grupo de 40 a 49 años.

### Porcentaje de concentración

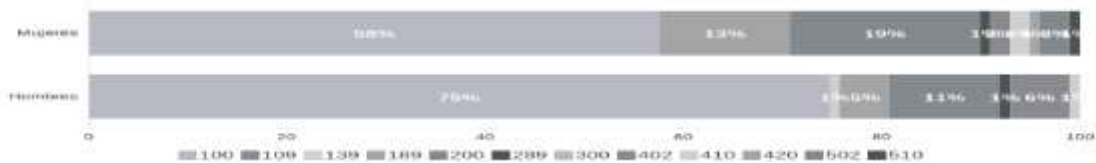


### Plantilla por tipo de contrato

Un porcentaje muy elevado de la plantilla de Healthcare tiene contrato indefinido, similar por sexo, 90% de la plantilla femenina y 92% de la masculina.

En cuanto a su distribución solo hay un tipo de contrato con distribución equilibrada, el número 402, duración determinada tiempo completo – eventual por circunstancias de la producción. Y el siguiente con menor desequilibrio es el contrato 100, indefinido tiempo completo ordinario, 73% mujeres y 27% hombres.

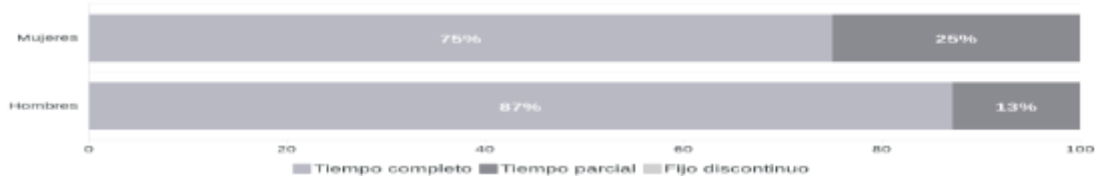
### Porcentaje de concentración



### plantilla por tipo de jornada

El índice de feminización de la plantilla prácticamente se duplica en el caso de los contratos a tiempo parcial, que es 7. Mientras que se reduce ligeramente en el tiempo completo, 3,04.

### Porcentaje de concentración



El gráfico de porcentaje de concentración por tipo de jornada evidencia la mayor presencia de mujeres en la contratación a tiempo parcial, el 25% de las mujeres se concentran en el tiempo parcial frente al 13% de los hombres

### Plantilla por porcentaje de jornada

Dentro del grupo de las personas con contrato a tiempo parcial, no hay uniformidad de jornada, sino una amplia gama de porcentajes, siendo la jornada al 50% la que recoge el mayor número de mujeres y hombres (4% de las mujeres y 5% de los hombres), salvo por la jornada al 60%, donde están el 5% de las mujeres. El resto de las jornadas donde hay presencia masculina se concentran un 1% de hombres y, en el caso de las mujeres, se concentran un 3% en la jornada al 75% y en el resto un 1% o 2% de las trabajadoras.

Solo la jornada al 85% es equilibrada en su distribución, y otras con una presencia de alrededor de 70/30 las jornadas al 62,5%, 50% y 90%.

### Plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
< 1	102	76%	36%	32	24%	40%	134	37%	-52%	3.19
1 - 5	112	77%	39%	34	23%	43%	146	40%	-54%	3.29
6 - 10	22	76%	8%	7	24%	9%	29	8%	-52%	3.14
10 - 15	27	84%	10%	5	16%	6%	32	9%	-68%	5.4
>=16	21	91%	7%	2	9%	3%	23	6%	-82%	10.5
<b>TOTAL GENERAL:</b>	284	78%	100%	80	22%	100%	364	100%	-56%	3.55

El 75% de la plantilla femenina y el 82% de la masculina tiene un antigüedad hasta 5 años. Los tramos de antigüedad de hasta 10 años reducen el índice de feminización general (están por debajo de 3,55. A partir de ahí el índice de feminización aumenta según lo hace la antigüedad, de 10 a 15 años de antigüedad llega a 5,4 y más de 15 es de 10,5.

### Porcentaje de concentración



Las mujeres muestran una menor concentración que los hombres en los grupos de antigüedad hasta 10 años, 4 p.p. menos de diferencia y, a partir de 10 años se invierte la tendencia, los mujeres muestran mayor concentración y también con 4 p.p. de diferencia más con respecto a la concentración de los hombres.

### Plantilla por centros de trabajo

En 2022 se produjo la subrogación de la plantilla de 6 nuevos centros en total, 3 de ellos con fecha 1/2/2022 y tres con fecha 1/11/22. De estos tres últimos si se dispone de información desagregada, reflejada en la tabla anterior en negrita. Con respecto al total representan un 7% de la plantilla femenina y un 4% de la masculina. En los tres centros es patente la feminización, incluso uno de ellos, el de mayor plantilla, carece de varones y los otros dos muestran un índice de feminización entre de 3,5 y 6. Por lo tanto, estos tres últimos centros adquiridos acentúan la feminización de la plantilla.

## Plantilla por grupo profesional

Grupo profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
I	235	77%	83%	70	23%	88%	305	84%	-54%	3.36
II	49	83%	17%	10	17%	13%	59	16%	-66%	4.9
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>284</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>	<b>364</b>	<b>100%</b>	<b>-56%</b>	<b>3.55</b>

El convenio colectivo de aplicación en Healthcare es el I Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (código de convenio n.º 99100235012020. Dicho convenio determina la clasificación profesional del sector, que contiene dos grupos profesionales, determinados según los criterios regulados por el artículo 22 del estatuto de los trabajadores (ET), lo que implica que garantiza la ausencia de discriminación, según se manifiesta en el convenio.

El grupo profesional I incluye al personal sanitario, donde el índice de feminización es algo menor al índice general, 3,36.

El grupo profesional II encuadra al personal no sanitario, En éste el índice de feminización aumenta al 4,9.

## Plantilla por puestos de trabajo

Puesto de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Administrativo/a	1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%	-100%	0
Auxiliar administrativo/a	19	100%	7%	0	0%	0%	19	5%	-100%	0
Auxiliar veterinario/a	116	92%	41%	10	8%	13%	126	35%	-84%	11.6
Director/a veterinario/a	9	29%	3%	22	71%	28%	31	9%	42%	0.41
Peluquera/o	6	75%	2%	2	25%	3%	8	2%	-50%	3
Personal de limpieza	9	100%	3%	0	0%	0%	9	2%	-100%	0
<b>Personal ss generales</b>	<b>9</b>	<b>53%</b>	<b>3%</b>	<b>8</b>	<b>47%</b>	<b>10%</b>	<b>17</b>	<b>5%</b>	<b>-6%</b>	<b>1.13</b>
Titulado/a superior	5	100%	2%	0	0%	0%	5	1%	-100%	0
Veterinario/a generalista	104	74%	37%	37	26%	46%	141	39%	-48%	2.81
Veterinario/a supervisado/a	6	86%	2%	1	14%	1%	7	2%	-72%	6
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>284</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>	<b>364</b>	<b>100%</b>	<b>-56%</b>	<b>3.55</b>

La plantilla de Healthcare se reparte en 10 puestos de trabajo, de los cuales 4 están totalmente feminizados y en ellos se concentra el 12% de la plantilla femenina (administrativo/a, auxiliar administrativo/a, personal de limpieza y titulado/a superior). Otros 4 puestos están feminizados, con índices entre 2,81 y 11,6 y en ellos se concentra el 82% de la plantilla femenina y el 63% de la masculina. Hay un puesto con presencia de sexos equilibrada, personal de servicios generales, índice de f. 1,13, pero donde trabaja el 3% de la plantilla femenina y el 10% de la masculina. Por último hay un puesto masculinizado, i.f.0,41, que es director/a veterinario/a, que ocupa el 3% de la plantilla femenina y el 28% de la masculina.

## **P por nivel de estudios**

Con los datos disponibles, en los niveles de estudios inferiores a bachillerato se encuentra el 7% de la plantilla femenina y el 10% de la masculina. En los niveles intermedios de bachillerato y FP se encuadra el 22% de la plantilla femenina y el 6% de la masculina. En los niveles de nivel universitario está el 38% de la plantilla femenina y el 60% de la masculina.

### **a. Proceso de selección, contratación**

**Inicio del periodo anual:** 01/01/2022

**Finalización del periodo anual:** 31/12/2022

Los factores que determinan que se inicie un proceso de selección y contratación son principalmente la existencia de vacantes, el cambio o ampliación de actividad y la introducción de una especialidad médica o servicio, principalmente.

La empresa hace uso de diferentes opciones de reclutamiento, desde la búsqueda directa mediante las plataformas web de reclutamiento, como InfoJobs o LinkedIn, a través de agencias de reclutamiento especializadas, servicio público de empleo, centros de empleo, colegios profesionales, bolsa de empleo, y tablón de anuncios de la empresa, principalmente.

La incorporación de personal, para cubrir una vacante o crear un nuevo puesto, por lo general se inicia en el momento de la detección de la necesidad en un centro concreto, que traslada la petición a la supervisión regional, quien analiza y escala a la dirección de operaciones. Una vez aprobado por ambos se traslada a recursos humanos, quien lo pone en conocimiento de la dirección, que es quien debe autorizar el inicio del procedimiento.

La definición del perfil del puesto es realizada por la dirección técnica de cada centro junto con Operaciones y Recursos Humanos. En su realización se han de tener en cuenta criterios no discriminatorios en cuanto al sexo.

A la hora de cubrir vacantes, se consulta la descripción del puesto, la cual se actualiza en cada petición, para intentar complementar en lo posible al equipo actual mediante consulta a la persona responsable del área o departamento donde se encuadra el puesto para terminar de definir los requerimientos del mismo .

Una vez definida la oferta de trabajo, se abre el proceso interno de selección, publicando las vacantes disponibles en la empresa. En el caso de que no haya suficientes candidaturas internas (más de una) se difunde externamente la oferta de empleo, comenzando con la preselección de personas de una bolsa de trabajo creada con solicitantes anteriores y personas que ya han trabajado para Healthcare. Las personas candidatas pasan por un proceso de selección con propósito de objetividad y no discriminación, mediante operaciones como la codificación de currículos. Y, en el caso de que existan distintas candidaturas equiparadas, se selecciona la candidatura del sexo menos representado mediante la decodificación de esta variable.

Cuando se toma la decisión de la persona idónea para el puesto, al resto de candidaturas seleccionadas se comunica el rechazo y se ofrece la posibilidad de mantenerse en la base de datos.

Las pruebas para la selección del personal dependen del perfil profesional. En general, se utilizan y son eliminatorias el CV, el chequeo de credenciales y experiencia y entrevista personal. En dicha entrevista se pregunta al candidato/a sobre sus conocimientos del grupo

y se dan detalles del mismo como la trayectoria y cultura empresarial y sobre el centro donde se aplica, información sobre la vacante, condiciones laborales y beneficios sociales. Se pregunta a la persona sobre su trayectoria profesiones y principales funciones desarrolladas. Se hacen algunas preguntas de tipo personal (hobbies, residencia...). Finalmente se informa sobre los siguientes pasos del proceso.

Dependiendo igualmente del perfil, las personas que intervienen van desde el personal de RRHH, la dirección técnica de cada centro y la dirección de operaciones, si el perfil es más especializado o senior. No obstante, la última palabra es de la dirección técnica de cada centro.

En la persona candidata la empresa busca características generales como la excelencia técnica, experiencia y habilidades blandas que garanticen buen trato al cliente y convivencia con el resto del equipo.

No se observan barreras, internas, externas o sectoriales, para la incorporación de mujeres a la compañía, lo que se justifica por el hecho de estar ante una empresa feminizada. La dirección no percibe que haya puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados.

La política de selección y contratación es considerada un elemento clave en Healthcare de la gestión de recursos humanos. Y, tal y como refiere el procedimiento de selección actualmente vigente, se ha renovado para garantizar la igualdad y la diversidad.

Dicho procedimiento es utilizado como guía en todas las fases de selección y, en los casos en que el proceso se externaliza, se han redactado unos principios que la empresa adjudicataria del servicio ha de cumplir (anexo 1 del procedimiento de selección).

En 2022 se incorporaron a la plantilla de Healthcare un total de 223 personas, con la misma distribución que la plantilla total de 2022, 22% de hombres y 78% de mujeres.

En el total de altas hay un porcentaje de personas que han entrado vía subrogación, en dos fechas concretas, procedentes de tres centros el 1/2/2022 y otros tres el 1/11/2022, que en total han aportado un 30% de las altas, con índice de feminización de 4,3 y 4,5, mientras que el índice de feminización del total de altas es 3,65

### **Ingresos plantilla por edad**

La clasificación por grupos de edad de los ingresos refleja la distribución general de la plantilla de 2022.

### **Ingresos plantilla por contrato de trabajo**

El 68% de la plantilla femenina se incorpora con contrato indefinido a tiempo completo y un 19% indefinido a tiempo parcial. El 77% la plantilla masculina de nuevo ingreso tiene contrato a tiempo completo indefinido y un 10% indefinido a tiempo parcial.

Respecto a la contratación temporal, 5% de los contratos femeninos y 12% de los masculinos son a tiempo completo y 7% de los femeninos y ninguno masculino son a tiempo parcial.

Respecto a la distribución por sexos en cada contrato, el contrato 402 es el único donde aparece una distribución igualitaria.

## Ingresos plantilla por centros de trabajo

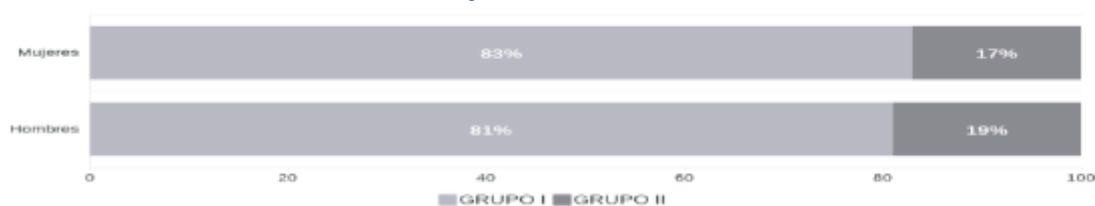
Mientras que, en el conjunto de los centros incorporados a Healthcare antes de 2022, el índice de feminización de los ingresos es de 3,17, los centros incorporados tienen este indicador más elevado, entre 3,5 y hasta 8 y uno de los centros no tiene personal masculino.

## Ingresos plantilla grupo profesional

Grupo profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
GRUPO I	145	79%	83%	39	21%	81%	184	83%	-58%	3.72
GRUPO II	30	77%	17%	9	23%	19%	39	17%	-54%	3.33
TOTAL GENERAL:	175	78%	100%	48	22%	100%	223	100%	-56%	3.65

En los ingresos de 2022 se invierte el índice de feminización de los grupos profesionales, que aquí es mayor en el grupo I que en el grupo II. La concentración femenina y la masculina disminuye en el grupo I para aumentar en el II.

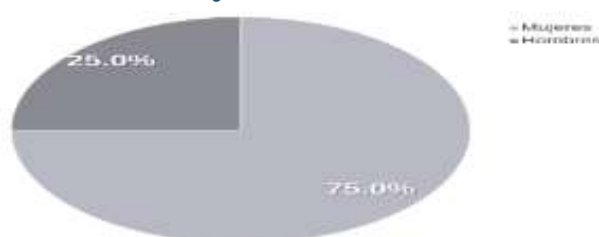
### Porcentaje de concentración



## Finalización de contrato de la plantilla por sexo

En proporción a su distribución en la plantilla (22%H-78% M), ha habido más bajas de hombres que de mujeres, de manera que el índice de feminización se reduce a 3 en las bajas.

### Porcentaje de distribución



## Finalización de contrato de la plantilla por tramo de edades

Los grupos de edad donde se han concentrado las bajas son los de edades entre 20 y 39 en mujeres. En hombres se reparte entre esas mismas edades y el grupo de 50 a 59 años, único grupo donde la distribución de bajas tiene un índice menor que 1, cercano a 0.

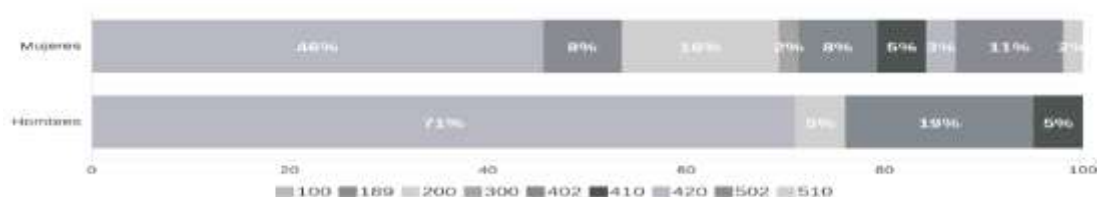
## Finalización de contrato de la plantilla por tipo de contrato

Los contratos donde se han concentrado las bajas masculinas son el contrato tipo 100, indefinido a tiempo completo, 71% de los mismos y 402, temporal tiempo completo, 19%.



Las bajas en el caso de mujeres se han producido en todos los contratos indefinidos tiempo completo, 54%, seguido de contrato 200 y contratos temporales a tiempo completo, 16%. Y los contratos temporales a tiempo completo, 13%.

### Porcentaje de concentración



### Finalización de contrato de la plantilla por centros de trabajo

. En los centros subrogados en 2022 se ha concentrado un 3% de las bajas femeninas y un 2% de las masculinas. Por tanto, en los centros anteriores a 2022 se han producido la mayoría de las bajas.

### Finalización de contrato por grupos profesionales

Grupo profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
GRUPO I	49	77%	78%	15	23%	71%	64	76%	-54%	3.27
GRUPO II	14	70%	22%	6	30%	29%	20	24%	-40%	2.33
TOTAL GENERAL:	63	75%	100%	21	25%	100%	84	100%	-50%	3

Por grupos profesionales en 2022 se produjeron más bajas en el grupo I, especialmente de mujeres.

### Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

causas de baja	Mujer	% conc. M	Hombre	% conc. H	Total general	Índice de feminización
Baja por agotamiento IT	1	2%		0%	1	
Baja voluntaria de la persona trab.	25	38%	8	38%	33	3.1
Cese en periodo de prueba	11	17%	3	14%	14	3.7
Cese por expiración de tiempo IT	1	2%		0%	1	
Despido	9	14%	2	10%	11	4.5
Excedencia	3	5%	2	10%	4	1.5
Fin de contrato temporal	14	21%	5	24%	19	2.8
Fin de la actividad fija discontinua	1	2%		0%	1	
Otras causas de baja - Subrogación	1	2%		0%	1	
Resolución de la persona trabajadora		0%	1	5%	1	0
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>87</b>	<b>3.1</b>

Se observa que hay cuatro causas de baja que representan el 88% del total, con concentraciones similares en la plantilla femenina y masculina. La primera es la baja

voluntaria (38% de concentración en ambos casos), seguida del fin de contrato temporal (21% de mujeres y 24% de hombres). A continuación el cese en periodo de prueba (17% sobre el total de bajas de mujeres y 14% de hombres) y el despido (14% y 10%).

La excedencia es la causa de baja con menor índice de feminización, 1,5, y el despido a su vez lo es con mayor índice de feminización, 4,5%.

### **c. Formación**

Healthcare cuenta con un plan de formación propio, que imparte un mínimo de 50 formaciones al año. Otras formaciones también se realizan con la fundación tripartita.

Recientemente el grupo Unavets ha adquirido una compañía de formación de auxiliares de veterinaria y postgrados veterinarios.

Las necesidades de formación, al menos algunas, se detectan desde Operaciones, principalmente las transversales al negocio, como es la atención al cliente, y otras más específicas son demandadas por las propias personas interesadas o son propuestas por la dirección técnica del centro.

La temática de los cursos varía entre la especialización técnica y el desarrollo de carrera, la formación genérica en informática o idiomas y transversales relacionadas con la comunicación.

No se percibe una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación, en relación con su distribución en la plantilla.

Las ofertas de formación se difunden personalmente, a través de la dirección de los centros o a través de email y redes sociales.

Los criterios de selección de las personas que van a participar en los cursos de formación, en los casos en que hay número limitado de plazas, son básicamente dos, la necesidad del posible alumno/a y el equilibrio regional y por centros. El personal puede solicitar asistir a cualquier tipo de curso impartido en el plan de formación.

De los cursos planificados, los hay tanto voluntarios como obligatorios, como son los de prevención de riesgos, protección de datos o atención al cliente.

Los cursos se realizan en el lugar de trabajo en la mayor parte de los casos, y casi siempre fuera del horario laboral, debido a la disponibilidad de los formadores y para no producir un impacto negativo en la atención a la clientela, por lo que solo ocasionalmente se realizan durante la jornada laboral. Estos cursos fuera del horario laboral son de formación técnica van dirigidos a veterinarios/as y auxiliares. Normalmente la formación es presencial aunque ocasionalmente se realizan cursos on-line. No se ofrecen facilidades o compensaciones en la formación realizada fuera del horario laboral. La razón que maneja la empresa es que son voluntarios y redundan en una mayor capacitación. No obstante, en los casos de formación externa, se ofrecen becas o se sufragan los gastos asociados a la formación, como el alojamiento o el viaje.

Hasta el momento no se ha ofrecido formación específica sobre igualdad de oportunidades o formación específica para mujeres dentro del plan de formación

#### d. Promoción profesional

Méritos profesionales y habilidades blandas son los criterios que se valoran en la promoción, junto con el encaje en el equipo en el nuevo rol, la experiencia y capacitación y la antigüedad en la compañía.

Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna son las responsables directas, la dirección del departamento y la dirección general. No es habitual la promoción ligada a la movilidad geográficas

En la evaluación del personal no se emplea ninguna metodología estándar. No existen planes de carrera, aunque si el objetivo de desarrollarlos. Tampoco se imparte formación ligada directamente a la promoción.

La existencia de vacantes es comunicada a nivel interno por la dirección a través de email y comunicación verbal

No se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa. La dirección considera que la existencia de flexibilidad de horarios es una acción que puede ayudar a incentivar la promoción de las mujeres y **que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la empresa.**

#### e. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva (en documento anexo)

##### Clasificación profesional según convenio

La clasificación profesional del Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios se define en el capítulo II, sobre organización del trabajo y funciones.

Dentro de dicho capítulo, el artículo 14 define el sistema de clasificación profesional, el cual se configura por medio de grupos profesionales que se asegura atienden a los criterios del artículo 22 del estatuto de los trabajadores, es decir, cada grupo profesional aúna unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. El artículo finaliza asegurando que dicha clasificación profesional garantiza la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres.

El artículo 16 enumera los grupos, estableciendo dos, el grupo I que agrupa al personal sanitario y el grupo II al personal no sanitario. Y dentro de los mismos se disponen varios niveles. Teniendo en cuenta únicamente los niveles que contienen puestos de trabajo que existen en la estructura de la empresa, tendríamos seis categorías:

Categoría	CLAS. PROF. CONVENIO	Puesto de trabajo
1	GI NI 1º	Director/a Veterinario
1	GI NI 2º	Veterinario/a Generalista
1	GI NI 3º	Veterinario/a Supervisado
2	GI NIII 1º	Auxiliar Veterinario/a
3	GII NI 1º	Titulado/a superior
4	GII NII 1º	Administrativo/a
5	GII NIII 2º	Peluquero/a
5	GII NIII 3º	Auxiliar Administrativo/a

6 GII NIV 1°	Limpiador/a
6 GII NIV 2°	Servicios Generales

Para las categorías de la tabla anterior los datos de 2022 se reflejan en la siguiente tabla:

### Categoría profesional según el convenio

Categoría prof. convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Indice de Fem.
1	119	66%	42%	60	34%	75%	179	49%	-32%	1.98
2	116	92%	41%	10	8%	13%	126	35%	-84%	11.6
3	5	100%	2%	0	0%	0%	5	1%	-	0
4	1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%	-	0
5	25	93%	9%	2	7%	3%	27	7%	-86%	12.5
6	18	69%	6%	8	31%	10%	26	7%	-38%	2.25
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>284</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>	<b>364</b>	<b>100%</b>	<b>-56%</b>	<b>3.55</b>

Vemos que dos de las categorías profesionales, 3 y 4, que se corresponden con los puestos de Titulado/ superior y Administrativo/a están totalmente feminizadas y ocupan cerca del 2% de la plantilla. Destaca la feminización de la plantilla de la categoría 2, Auxiliar veterinario/a, que representa al 35% de la plantilla total (41% de la femenina y 13% de la masculina), con un índice de 11,6 y aún más la categoría 5, Peluquera y Auxiliar Administrativo/a, con un índice de feminización de 12,5 y que ocupa un 7% de la plantilla total.

Las categorías 1 y 6 son las que tienen el índice de feminización más cercano al equilibrio, aun así alrededor de 2. La categoría 1 ocupa el 49% de la plantilla (42% de la femenina y 75% de la masculina) y la categoría 6, con el 7% de la plantilla total, ocupa el 6% del total de mujeres y 10% del total de hombres.

### Porcentaje de distribución



### Grupo profesional según convenio

Ya vimos anteriormente que el grupo II, que comprende al personal no sanitario, y ocupa al 16% de la plantilla tiene un índice de feminización mayor (4,9) que el grupo I (3,36)

## nivel según convenio

Nivel convenio	Puesto de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índ. Fem.
G.I, NI 1º	Director/a Veterinario	9	29%	3%	22	71%	28%	31	9%	42%	0.41
G.I, NI 2º	Veterinario/a Generalista	104	74%	37%	37	26%	46%	141	39%	-48%	2.81
G.I, NI 3º	Veterinario/a Supervisado	6	86%	2%	1	14%	1%	7	2%	-72%	6
G.I, NIII 1º	Auxiliar Veterinario/a	116	92%	41%	10	8%	13%	126	35%	-84%	11.6
G.II, NI 1º	Titulado/a superior	5	100%	2%	0	0%	0%	5	1%	-100%	0
G.II, NII 1º	Administrativo/a	1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%	-100%	0
G.II, NIII 2º	Peluquero/a	6	75%	2%	2	25%	3%	8	2%	-50%	3
G.II, NIII 3º	Auxiliar Administrativo/a	19	100%	7%	0	0%	0%	19	5%	-100%	0
G.II, NIV 1º	Limpiador/a	9	100%	3%	0	0%	0%	9	2%	-100%	0
G.II, NIV 2º	Servicios Generales	9	53%	3%	8	47%	10%	17	5%	-6%	1.13
TOTAL		284	78%	100%	80	22%	100%	364	100%	-56%	3.55

Esta clasificación recoge cada una de las subdivisiones de los niveles, que son 10 y coinciden con los 10 puestos de trabajo de la estructura profesional de Healthcare, cuyos datos ya se han analizado.

Cada una de las divisiones anteriores, grupo, categoría o nivel/puesto, podría servir de base para elaborar el registro retributivo obligatorio, vinculado al plan de igualdad por la obligación de realizar la auditoría retributiva, ya que, como recoge el artículo 5.2 del RD 902/2020:

*2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.*

*A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos **en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable**. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.*

Además Healthcare debe cumplir con la obligación de realizar la auditoría retributiva, que implica, según el artículo 6, tener un registro retributivo con peculiaridades respecto al artículo 5.2 (...):

*a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las **agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa**, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) **aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional**, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*

*b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.*

Y, como en el convenio de aplicación no queda reflejado que alguna de las agrupaciones propuestas en la clasificación profesional corresponda con puestos de igual valor, se ha realizado una valoración de puestos de trabajo (VPT) siguiendo la herramienta de VPT propuesta por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social con el resultado siguiente:

Puesto de trabajo	Puntos	Escala/Agrupación
Director/a Veterinario/a	617	7

Veterinario/a supervisado/a	523	6
Veterinario/a Generalista	523	6
Titulado/a Superior	466	5
Auxiliar Veterinario/a	416	5
Administrativo/a	361	4
Auxiliar Administrativo/a	352	4
Peluquera/o	343	4
Personal SS Generales	216	2
Personal de Limpieza	207	2

De manera que, en el registro retributivo que será la base de la auditoría retributiva realizada en documento anexo a este diagnóstico, se recogen las medias y medianas de las retribuciones según la anterior VPT, por un lado y, por otro, las medias y medianas de las retribuciones por niveles de convenio, que coinciden con los puestos de trabajo.

### Retribuciones

Las retribuciones se analizan en la auditoría retributiva, de la que, en este documento, se presentan el resumen y las conclusiones.

Los aumentos salariales son determinados por la productividad y el aumento de responsabilidad.

## f. Condiciones de trabajo

### Jornada de trabajo

Todo lo relativo a la jornada de trabajo está regulado en el capítulo IV del convenio colectivo de aplicación, donde, se establece que la jornada ordinaria de trabajo será de 1.780 horas en cómputo anual, tanto para el turno partido como continuo.

### Horario y distribución del tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo se distribuye normalmente en el horario comercial y costumbres de la localidad donde se ubica el centro, lo que determina que haya centros con horarios partidos o continuos.

La distribución del tiempo de trabajo depende del tipo de jornada. En los casos de jornada completa, en general el horario coincide con el horario del centro, salvo en el caso de las clínicas que no cierran a mediodía o de las que ofrecen servicio de 24 horas (hospitales veterinarios), donde se organizan turnos de trabajo.

En la tabla siguiente se reflejan los complementos salariales relacionados con la distribución del tiempo de trabajo.

Complementos	M	% S/T M	H	% S/T H	total	% s/total	índice de feminización
FESTIVOS	132	46	19	24	71	27	6,95
URGENCIAS	79	28	35	44	114	43	2,26
NOCT/FEST	55	19	14	18	69	26	3,93
FEST.ESPECIAL	17	6	7	9	24	9	2,43
HORAS EXTRAS	46	16	13	16	59	22	3,54

<b>HORAS COMPL.</b>	24	8	0	0	24	9	---
---------------------	----	---	---	---	----	---	-----

Las horas complementarias son realizadas por un 8% de la plantilla femenina y no son realizadas por hombres. Este complemento es abonado únicamente a las personas con jornada parcial, donde hay una mayor representación femenina, casi el doble.

El siguiente complemento con mayor índice de feminización es el complemento de Festivos, con un índice de 6,95, el 46% de las mujeres de la plantilla y el 24% de los hombres son remunerados por este concepto. Hay otro complemento que, además de festivos incluye la nocturnidad, donde también la feminización es alta, 3,93 de índice, con una concentración similar por sexos, 18%- 19% .

Las horas extras también son realizadas por un porcentaje igual de mujeres y hombres, 16%.

Las urgencias y las festividades especiales tienen una concentración mayor de hombres (44% y 9% sobre el total de hombres, respectivamente) que de mujeres (28% y 6% sobre el total de mujeres, respectivamente).

#### **Régimen de trabajo a turnos.**

Mientras que en los centros originarios, anteriores a la absorción por Healthcare, hay horarios de mañana y tarde, la política de Healthcare es hacer turnos de trabajo, buscando la mejor conciliación de la plantilla.

#### **Teletrabajo y Desconexión**

En Unavets no se ha implantado un protocolo como tal en cuanto a la regulación del uso personal de los dispositivos digitales puestos a su disposición, como el ordenador o el móvil de la empresa. De los mismos se hace un uso profesional, salvaguardando la integridad y seguridad de la información. No se ha implementado, por lo tanto, un protocolo de desconexión.

No hay dispositivos de vigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo ni sistemas de geolocalización de personas.

#### **Permisos y excedencias**

En el año 2022 se produjeron un total de 5 excedencias, de las cuales 3 fueron de mujeres (1%) y 2 (2,5%) de hombres. Todas las personas tenían un vinculación indefinida, a tiempo completo en el caso de los 2 hombres y 1 mujer. Mientras que los dos hombres son directores veterinarios, las mujeres son auxiliares veterinarias.

**Ausencias no justificadas,** No se han producido

**Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.** No se han producido

**Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores** No se han producido en los últimos tres años.

**Personas trabajadoras cedidas por otra empresa.** No hay

**Inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.** No se han producido

### Colectivos especiales

En Unavets no se han establecido programas de inserción, permanencia o promoción de colectivos especiales ni tampoco alguna acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades.

### Plan de acogida

En el caso de personal sin relación anterior con la empresa se implementa un plan de acogida, siendo la persona responsable del área donde se adscribe el puesto de trabajo de la nueva incorporación quien se encarga de su recepción, presentación y toma de contacto con personas y espacio. En el Manual de Bienvenida se comparten la trayectoria, actividad y cultura organizacional y, en particular, se explica la gestión de las siguientes cuestiones de gestión de recursos humanos:

- prevención de riesgos laborales,
- vigilancia de la salud,
- formación,
- horario, medidas de conciliación de la vida laboral y personal,
- organigrama de la empresa,
- comunicación interna,
- convenio colectivo,
- acoso laboral.

### Bajas temporales

Tipo de contingencia	M	% concentr. M	H	% concentr. H	Total general	índice de feminización
Accidente Laboral	12	10%	3	12%	15	4
Accidente Laboral COVID)	43	36%	8	32%	51	5,4
Enfermedad	53	44%	10	40%	63	5,3
Nacimiento (Total)	5	4%	4	16%	9	1,3
Recaída Accidente	1	1%		0%	1	-
Recaída Enfermedad	2	2%		0%	2	-
Riesgo durante embarazo	5	4%		0%	5	-
<b>Total general</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>	<b>146</b>	

En 2022 se produjeron 146 bajas temporales, que son el 40% de la plantilla total, 31% de la masculina y 43% de la femenina.

Las concentraciones por sexo en los casos de accidente laboral y enfermedad se distancian 6 puntos porcentuales (90% M y 84% H) y se cuadruplican en el caso de nacimiento, a favor de los hombres, es una causa de baja que presenta equilibrio por sexos, con un índice de feminización de 1,3. Solo en el caso de las mujeres, un 4% de sus bajas temporales se deben a riesgo durante el embarazo y un 3% a recaídas de accidente o enfermedad, no hay hombres.

## g. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

### Plantilla por situación familiar



La mayoría de la plantilla (95%) declara la situación familiar 3, que representa a las situaciones distintas de familia monoparental o personas con cónyuge a cargo. No obstante destacar que las familias monoparentales suponen el 6% de la plantilla femenina, frente al 3% de la masculina.

### Plantilla por responsabilidades familiares

En el caso de las responsabilidades familiares, el índice de feminización es mayor en el grupo con hijos/as a cargo (5,4 frente a 3,29).

La dirección de Unavets asegura que la reducción de jornada laboral no puede afectar a la situación profesional dentro de la compañía. Y considera que, junto con la reducción de jornada junto con la flexibilidad de horarios y el teletrabajo, son los mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las mujeres de la plantilla hacen uso en mayor medida que los hombres de las medidas de conciliación por cuidado de hijos. No se han tomado medidas en el sentido de fomentar la corresponsabilidad de las personas trabajadoras.

### Reducción de jornada por cuidado de menores

% de jornada	mujeres	hombres
50	1	0
56	1	0
58	1	0
60	3	0
70	1	0
73	1	0
80	2	0
81	1	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>0</b>

En 2022 11 mujeres redujeron su jornada laboral para cuidado de menores y ningún hombre. La tabla anterior muestra las personas que pidieron la reducción para cada % de jornada.

En cambio, como se vio en el cuadro de bajas definitivas de 2022, la excedencia supuso la causa de baja de 2,5% de los hombres y 1% de mujeres.

## h. Infrarrepresentación femenina

### plantilla por grupo profesional

En una empresa feminizada como es Healthcare, la infrarrepresentación femenina no es tal en términos generales. Aun así, hay que subrayar que la presencia femenina es menor en el grupo de personal sanitario que en el grupo no sanitario.

Y, si se analiza la plantilla por niveles según el organigrama, el panorama es el que se refleja a continuación. La tabla siguiente refleja la división de la plantilla por niveles del organigrama:

Nivel según Organigrama	M	% conc.		% distr.		% conc. H	% distr. H	Total general	índice de feminización
		M	H	M	H				
MANDO									
INTERMEDIO	115	40%	75%	38	48%	25%	153	3,03	
DIRECCIÓN	9	3%	29%	22	28%	71%	31	0,41	
PLANTILLA	160	56%	89%	20	25%	11%	180	8	
<b>Total general</b>	<b>284</b>	<b>100%</b>	<b>78%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>22%</b>	<b>364</b>	<b>3,55</b>	

Los datos reflejan que la presencia femenina va disminuyendo según avanzamos en la escala de mando de manera que:

- el índice de feminización de la plantilla es 8, con un 56% de la plantilla femenina en este nivel y solo un 25% de la masculina.
- la concentración de las mujeres en el nivel de mando intermedio se reduce a 40% mientras que la de los hombres aumenta a 48%, el índice de feminización baja a 3,03.
- el índice de feminización del nivel de dirección es 0,41, y ocupa solo a un 3% de la plantilla femenina y a un 28% de la masculina.

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

Unavets Healthcare tiene protocolo de acoso laboral, que fue implementado en 2022 y aplicado desde entonces. En este tiempo no se han presentado denuncias relacionadas con el acoso sexual y/o por razón de sexo.

Existe en la compañía un buzón de sugerencias y un canal de denuncias de situaciones de acoso, entre otras actividades que puedan estar incumpliendo el marco legal, denominada SPEAK UP! La frecuencia que lo utiliza la plantilla es muy baja, lo que la dirección interpreta que la razón de ello es porque no se producen.

En el manual de políticas y procedimientos de Unavets se explica el funcionamiento de este canal de denuncias SPEAK UP!. Se facilita una dirección de correo electrónico para el caso en que la persona no quiera informar directamente a superiores o dirección de recursos humanos. En el manual se explica el proceso de tramitación posterior a la denuncia, y se indica un plazo aproximado de 3 meses para la investigación, aunque en otro punto se dice que las denuncias se tramitarán rápidamente, por lo que sería necesario delimitar concretamente estos plazos para garantizar el cumplimiento normativo y especificar los plazos relativos a las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo.

## j. Prevención de riesgos y salud laboral con perspectiva de género

En la evaluación de riesgos realizada en junio de 2023 se identifican los riesgos por puesto, incluyendo una evaluación de riesgos específica por puesto para el caso de trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia. No se determina ningún puesto de trabajo o área exenta de riesgo durante el embarazo, por lo que cualquier caso comunicado habrá de ser analizado y se consideran a las propias clínicas o centros veterinarios como áreas de riesgo.

En el plan de prevención se incluye un anexo con los criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, donde se concretan una pautas de valoración del riesgo, aunque con la salvaguarda de que siempre deberá analizarse de forma individualizada cada caso. Dicho anexo contiene un apartado sobre riesgos psicosociales, donde se incide en que la influencia de los riesgos psicosociales sobre el embarazo se ha de valorar en cada caso concreto

En todos los puestos se ha realizado una evaluación y propuesta de medidas preventivas/correctivas con las siguientes medidas preventivas/correctivas para cada riesgo psicosocial:

- Para el factor de riesgo "estrés" las propuestas son formar e informar a las personas trabajadoras sobre el riesgo de estrés laboral.
- Para el factor de riesgo violencia en el trabajo-acoso sexual y por razón de sexo la propuesta es "realizar e implantar un procedimiento para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo".
- Para el factor de riesgo violencia en el trabajo-atención a clientes y usuarios la medida preventiva que se propone es "Establecer un protocolo/procedimiento de actuación ante agresiones, resolución de incidencias y gestión de conflictos. Informar y entrenar a los trabajadores sobre el mismo, dejando constancia documental".
- Para el factor de riesgo psicosocial, la propuesta es "realizar evaluación específica de los Riesgos Psicosociales (Nivel Avanzado) y/o realizar intervenciones psicosociales a medida de los riesgos detectados" para lo que se recomienda el criterio técnico C T ITSS 104/2021; Guía INSHT (Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME).

En definitiva, se establecen distintas necesidades de hombres y mujeres únicamente en el caso de mujeres embarazadas, que ha llevado a la adecuación, protección de los puestos para minimizar la exposición a riesgos en estas situaciones, o su eliminación en ellas, como el caso de los turnos nocturnos o la exposición a la radiación. Por tanto si hay implantadas medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales en los casos de trabajadoras embarazadas, aunque estas medidas no suponen una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo.

## **k. Violencia de género**

En el manual de políticas y procedimientos de Unavets se hace expresa referencia a a la violencia de género en su política y procedimiento de acoso, comenzando con la declaración de principios, donde se reconoce que el respeto hacia otras personas requiere "el rechazo hacia todo comportamiento constitutivo de violencia de género".

Como ya se ha dicho en este documento, la empresa no ha adoptado medidas concretas respecto a colectivos en dificultades y, en concreto, respecto a mujeres víctimas de violencia de género. Hasta el momento tampoco se ha reclamado por parte de ninguna persona de la plantilla la modificación o aplicación de condiciones de trabajo por razón de violencia de género.

## **Conclusiones de la encuesta a la plantilla**

Con fecha 17 de enero de 2023 se abrió una encuesta dirigida a la plantilla de Healthcare, obteniendo un registro de 137 respuestas, de las cuales un 18% corresponde a hombres y un 82% a mujeres.

A continuación se exponen las conclusiones o respuestas:

- 63% de las mujeres y 88% de los hombres piensa que en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - 58% de las mujeres y 79% de los hombres contesta que la dirección está sensibilizada y comprometida con la igualdad en grado alto.
  - 63% de las mujeres y 75% de los hombres responde que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.
  - 68% del personal femenino y 83% del personal masculino considera que la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.
  - 83% del personal femenino y 96% del personal masculino contesta que la formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.
  - A la pregunta sobre la promoción a puestos directivos y si la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres, el 67% de los hombres y el 43% de las mujeres piensa que sí en grado alto, pero otro 44% en un grado bajo, además de que un porcentaje elevado de hombres y mujeres, entre el 30 y el 40%, no sabe o no contesta.
  - 60% de las mujeres y 80% de los hombres contesta, en grado alto, que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer o hombre.
  - A la pregunta sobre si la retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres, el 56% de la plantilla femenina y el 83% de la masculina opina, en grado alto, que sí.
  - Sobre la pregunta de si se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, el 58% de los hombres contesta que sí, en grado alto y un 38% de mujeres. Otro 40% se reparte en los niveles inferiores.
  - Las respuestas a la pregunta sobre si la empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación se reparten en todas las opciones sin obtener ninguna la mayoría.
  - Ante la pregunta de si la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable), el 62.5 % de los hombres y el 38% de las mujeres responde que sí en grado alto. Otro 41% de mujeres y 25% de hombres no sabe o no contesta.
  - 46% de mujeres y 54% de hombres no sabe o no contesta en relación a si las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.
  - Las respuestas mayoritarias de mujeres y hombres se reparten entre el grado alto y no sabe o no contesta en cuanto a si las personas que se acogen

a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

➤ Respecto a si la empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo, mientras que un 50% de los hombres contesta que si en grado alto y 25% en un grado un poco menor, las mujeres contestan que si en grado alto en un 38%, y que no sabe o no contesta o que no en un 20%.

➤ El 69% de las mujeres y el 58% de los hombres está de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad y cerca de un 30 % de ambos no sabe o no contesta.

➤ **Necesidades /Deficiencias/ Medidas que se deben adoptar:**

- Claridad de requisitos para promocionar
- Igualdad de salarios
- Igualdad ante diferentes antigüedades
- Oportunidades de promoción
- Confianza
- Respeto a la diferencia, concienciación, educación
- Puestos de responsabilidad clínica quirúrgica masculinizado
- Conciliación familiar, más información
- Seguridad en horario nocturno
- Orden y limpieza compartido entre hombres y mujeres, reparto de tareas comunitarias igualitario.
- Horario continuo
- Más hombres,
- No hay hombres o hay pocos con título de auxiliares o recepcionistas
- Mas mujeres directivas
- Empatía
- Nada, hay igualdad
- Mejoras laborales a mujeres y a hombres. Misma paciencia
- Más personal
- Mejora de la comunicación
- Trato igualitario
- Formación en igualdad de oportunidades
- Horario continuo
- Disponibilidad telefónica 24h
- Fines de semanas alternos
- Equipo
- Formación
- Hombres y mujeres en todos los puestos
- Más personal veterinario
- No suponer rango superior a los hombres
- Turnos rotatorios de horarios de mañana y tarde
- Más apoyos en turnos rotatorios de tarde
- Dar a conocer plan de igualdad
- Preferencia rotatoria en la elección de vacaciones
- Cursos presenciales
- Margen semanal para conciliación familiar
- Trato igualitario, iguales oportunidades, iguales recompensas, mismo salario, mismo respeto y empatía.
- No diferencias por sexo o categoría profesional
- Trato objetivo por curriculum y experiencia
- Reuniones para concienciar de los problemas
- Revisión de tareas de cada puesto y seguimiento del cumplimiento del trabajo y responsabilidades.
- Horarios flexibles y subida salarial
- Más información y proyectos

- Promoción real.
- Normativa /Comunicación / Formación /Equipos igualitarios
- Mejor pago de la disponibilidad
- Personal masculino en limpieza
- Protección ante comportamientos machistas de clientes y en la empresa
- Promoción mujeres a dirección y visualización
- Delegar en los trabajadores
- Fomentar trato con recursos humanos
- Más información periódica
- Ns/nc

## Resultados de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva realizada tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad, es decir, desde [redacted] (inicio vigencia del plan) hasta [redacted] (fin vigencia del plan).

Para la realización de la presente Auditoría Retributiva se ha realizado el siguiente proceso:

### Recogida de información

En la fase de recogida de información se han utilizado los datos obtenidos de:

- Diagnóstico de igualdad
- Información del registro retributivo.
- Política salarial.
- Convenio colectivo.
- Clasificación profesional de la empresa.
- Criterios de valoración de personal.
- Distribución por responsabilidades de la plantilla.

Toda la información facilitada ha servido para configurar la situación de partida, en cuanto a perfil de las personas que trabajan en la empresa.

### Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo ha estado orientada a identificar puestos de igual valor a partir de estos elementos:

**1º) Categorías de factores de valoración.** Los factores de valoración se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

**2º) Factores y subfactores de valoración.** Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Cumplen los siguientes criterios:

- Carácter común. Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.
- Variabilidad. Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel
- Relevancia. Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.

- Gradualidad. Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

**3º) Niveles.** Cada factor y subfactor, se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

De esta forma se han podido establecer qué puestos de trabajo, independientemente de dedicarse a tareas de diferentes naturaleza dentro de la organización, aportan el mismo valor.

La herramienta utilizada para la valoración de puestos da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a la herramienta utilizada cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La herramienta utilizada cumple las siguientes características:

- 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.
- Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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:
  - o Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.
  - o Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.
  - o Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.
- 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.

A continuación, se expone el resultado obtenido tras la valoración de los puestos de trabajo existentes en Unavets Healthcare S.L. y la escala/agrupación en la que quedaría encuadrado cada puesto. El análisis detallado de la valoración de cada puesto se refleja en el Informe VPT de Unavets Healthcare S.L.:

Puesto de trabajo	Puntos	Escala/Agrupación
Director/a Veterinario/a	617	7
Veterinario/a supervisado/a	523	6
Veterinario/a Generalista	523	6
Titulado/a Superior	466	5
Auxiliar Veterinario/a	416	5
Administrativo/a	361	4



Auxiliar Administrativo/a	352	4
Peluquera/o	343	4
Personal SS Generales	216	2
Personal de Limpieza	207	2

Además, en la siguiente tabla, se muestra la distribución de los puestos de trabajos por sexo:

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Categorización
Director/a Veterinario/a	9	22	Masculinizado
Veterinario/a supervisado/a	6	1	Feminizado
Veterinario/a Generalista	104	37	Feminizado
Titulado/a Superior	5	0	Feminizado
Auxiliar Veterinario/a	116	10	Feminizado
Administrativo/a	1	0	Feminizado
Auxiliar Administrativo/a	19	0	Feminizado
Peluquera/o	6	2	Feminizado
Personal SS Generales	9	8	Equiparado
Personal de Limpieza	9	0	Feminizado

## Retribuciones

Determinados los puestos de igual valor, a partir del salario efectivamente cobrado se ha contabilizado:

- Salario base
- Cada complemento salarial
- Cada retribución extrasalarial

Y se ha procedido a la equiparación de retribuciones para hacerlas comparables, es decir, se han anualizado aquellas retribuciones que no han coincidido con el año completo, calculando lo que la persona hubiese cobrado si hubiese estado contratada todo el año y se han normalizado en los casos en que la persona trabajadora no tenía contrato a jornada completa, realizando la proyección de la retribución percibida en el caso de haber disfrutado de jornada completa.

## Cálculos realizados

La información obtenida se ha tratado, calculando de cada concepto de análisis (salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales) el promedio, la mediana y la brecha retributiva.

### Promedio

En un sentido amplio, el promedio retributivo nos indica el término medio en el que se encuentra la retribución de la empresa.

A la hora de analizar el promedio hay que tener en cuenta que en su cálculo se toman en consideración los valores extremos, por lo que, si hay personas que cobran mucho más que la mayoría de la plantilla, nos puede dar un promedio superior a lo que percibe la plantilla y viceversa, si hay personas con ingresos muy inferiores a la tónica general nos puede dar un resultado de retribución que está por debajo del salario habitual del personal de la empresa.

## Mediana

El análisis se completa con la mediana, que es el valor que se ubica en el punto medio.

Así, la mediana siempre estará en el centro, obviando los valores extremos que nos pueden desvirtuar la media obtenida.

La mediana junto con la media es un estadístico muy ilustrativo de una distribución. Al contrario que la media que puede estar desplazada hacia un lado o a otro, según la distribución, la mediana siempre se sitúa en el centro de esta.

## Brecha retributiva de género

La brecha retributiva de género se define como la diferencia entre la retribución media percibida por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral.

Dicho de otro modo, se refiere a lo que una mujer gana de media en comparación con el hombre. Para que esta medición sea válida se deben comparar las retribuciones entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

Sin embargo, también entran en juego otros factores que pueden incidir en esta brecha, por ejemplo la menor ocupación por parte de las mujeres de puestos directivos, y el mayor porcentaje que trabajan en empleos de baja cualificación.

## Resumen de los datos del diagnóstico retributivo.

Las retribuciones, además del salario base, comprenden 22 complementos salariales y 3 complementos extrasalariales que se puede clasificar según la naturaleza de la retribución de la siguiente manera:

<b>SALARIALES</b>	<b>Fijo Complementos "Ad Personam":</b>				
	CS.1 MEJORAS VOL	CS.3 PACTO NO COMP	CS. 4 PLUS RESPONS	CS. 6 EXCLUSIVIDAD	CS. 15 DISPONIBILIDAD
	<b>Fijo otros Complementos Personales</b>				
	CS. 2 ANTIGÜEDAD	CS. 5 COMP.PUESTO	CS. 9 A CTA CONVENIO	C. CARRERA PROFES	
	<b>Variable de puesto por circunstancias variables:</b>				
	CS. 7 FESTIVOS	CS. 10 URGENCIAS	CS. 11 NOCTURNIDAD/FEST	CS. 14 SVCIOS.PELUQUERIA	CS. 16FESTIVO ESPECIAL
	<b>Variable de puesto por cantidad o calidad de trabajo realizado:</b>				
	CS. 8 HORAS COMPLEMENT		CS. 12 INCENTIVO PRODUCT	CS. 17 HORAS EXTRAS	
	<b>Retribución flexible y en especie:</b>				
	CS. 19 R.F.FORMACION	CS. 20 R.F.COMIDAS	CS. 21 R.F.MEDICO	CS. 22 R.E.MEDICO	
<b>Bonus o salario variable por año:</b>					
CS. 18 BONUS GRATIF					
<b>EXTRASALARIALES:</b>					
CE. 1 EXTRAS.IT		CE. 2 EXTRAS.KILOMETRAJE	CE. 2 EXTR.INDEMNIZACIÓN		

El registro retributivo se ha realizado con la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, atendiendo a la clasificación profesional de la empresa (niveles equivalentes a puestos de trabajo) y a los trabajos de igual valor. La tabla siguiente contiene los grupos profesionales y los puestos de igual valor:

CATEGORÍA PROFESIONAL CONVENIO I ⇌ PUESTO DE TRABAJO ⇌ GRUPO			PUESTOS DE IGUAL VALOR
G.I, NI 1º	Director/a Veterinario	GRUPO 1	ESCALA 7 ☐ Director/a Veterinario/a
G.I, NI 2º	Veterinario/a Generalista	GRUPO 2	ESCALA 6 ☐ Veterinario/a Generalista ☐ Veterinario/a supervisado/a
G.I, NI 3º	Veterinario/a Supervisado	GRUPO 3	
G.I, NIII 1º	Auxiliar Veterinario/a	GRUPO 4	ESCALA 5 ☐ Auxiliar Veterinario/a ☐ Titulado/a Superior
G.II, NI 1º	Titulado/a superior	GRUPO 5	
G.II, NII 1º	Administrativo/a	GRUPO 6	ESCALA 4 ☐ Administrativo/a ☐ Auxiliar Administrativo/a ☐ Peluquera/o
G.II, NIII 2º	Peluquero/a	GRUPO 7	
G.II, NIII 3º	Auxiliar Administrativo/a	GRUPO 8	
G.II, NIV 1º	Limpiador/a	GRUPO 9	ESCALA 2 ☐ Personal de Limpieza ☐ Personal SS Generales
G.II, NIV 2º	Servicios Generales	GRUPO 10	

Se ha calculado el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa y por puestos de trabajo de igual valor, niveles que se han establecido utilizando la herramienta de valoración de puestos de trabajo propuesta por los Ministerios de Trabajo y Economía Social e Igualdad. Posteriormente se han equiparado las retribuciones para facilitar el análisis.

El número de personas trabajadoras que aparece reflejado en el registro retributivo coincide con el mismo número de personas perceptoras incluidas en el modelo 190 de la AEAT para el mismo período de referencia y las cantidades que figuran en el registro retributivo son las mismas que las indicadas en la citada declaración.

Considerando las retribuciones globales equiparadas, en salario base la brecha salarial se sitúa en 13% en media y 17% en mediana, para llegar a unas brechas totales de 28% en media y 33% en mediana, siendo los complementos salariales responsables de porcentajes de brecha del 12% en media y 20% en mediana.

Al desagregar las retribuciones globales por complementos, en valores medios solo cuatro complementos muestran brechas negativas, que suponen unas diferencias globales entre las retribuciones de hombres y mujeres de entre 9 y 150€.

El resto de las retribuciones revelan brechas positivas, la mayoría de los importes son bajos pero hay varios complementos con diferencias que superan los 1000€, todos complementos fijos personales (mejora voluntaria, complemento de puesto, pacto de no competencia...).

En mediana solo aparecen brechas positivas, dos superan los 1000€, mejora voluntaria y complemento de puesto.

La siguiente tabla recoge las brechas de medias y medianas por escalas de puestos de igual valor y, dentro de cada escala, la de los grupos profesionales (puesto de trabajo) que lo componen

PUESTOS DE IGUAL VALOR			Media	Mediana
Escala	Nº.M.	Nº.H.	%	%
<b>ESCALA 2 (i.f.2,25)</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>
Personal de Limpieza	9	0	0%	0%
Personal SS Generales	9	8	7%	10%
<b>ESCALA 4 (i.f.13)</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>6%</b>	<b>13%</b>
Peluquera/o	6	2	21%	21%
Auxiliar Administrativo/a	19	0	0%	0%
Administrativo/a	1	0	0%	0%
<b>ESCALA 5 (i.f.12,1)</b>	<b>121</b>	<b>10</b>	<b>-10%</b>	<b>-3%</b>
Auxiliar Veterinario/a	116	10	-6%	-2%
Titulado/a Superior	5	0	0%	0%
<b>ESCALA 6 (i.f.2,9)</b>	<b>110</b>	<b>38</b>	<b>9%</b>	<b>5%</b>
Veterinario/a supervisado/a	6	1	8%	7%
Veterinario/a Generalista	104	37	8%	4%
<b>ESCALA 7 (i.f.0,4)</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>21%</b>	<b>25%</b>
Director/a Veterinario/a	9	22	21%	25%

Según la tabla de brechas por escalas, las diferencias salariales por sexo de una misma categoría profesional o en categorías de equivalente valor, son significativas en la escala 7. Hay un puesto de trabajo, Peluquería, dentro de la escala 4, que muestra una brecha elevada, 21%. El resto de las escalas y puestos dentro de ellas muestran brechas positivas o negativas que en ningún caso superan el 10%.

Al examinar los complementos salariales por escalas, las brechas importantes (>1000€), cambian de signo según la escala:

- El complemento **Mejoras Voluntaria** es negativo en la escala 2, positivo en la escala 4, negativo en la escala 5, positivo en la escala 6 y en la escala 7, en ésta última las diferencias son muy elevadas.
- El complemento **A cuenta Convenio** es negativo en la escala 2, y 5 y positivo en la escala 4, 6 y 7.
- El complemento **Pacto de no Competencia** no retribuye en la escala 2 y 6, retribuye solo a mujeres en la escala 4 (1), y 5(2) y tiene brecha positiva importante en la escala 7.
- El **Complemento de Puesto** solo retribuye a los puestos de la escala 4 (3M), en la escala 5 (casi todas las mujeres y pocos hombres), ambos casos en un importe menor, en la escala 6, la mayoría de las personas y una brecha positiva menor, y en la escala 7 prácticamente a todas las personas con ligera brecha positiva.
- El **Bonus** remunera solo 2 mujeres en escala 4, tiene brecha negativa en media y positiva en mediana en la escala 5, en escala 6 es positiva y negativa en la escala 7.

Respecto a la influencia del tipo de jornada en las diferencias retributivas entre hombres y mujeres, hay brechas positivas o negativas según escalas, por tanto no hay evidencias de una menor retribución a la jornada parcial por se.

Respecto a la infrarrepresentación femenina, únicamente se produce en el puesto de dirección veterinaria, ya que las mujeres no llegan al 30% de la plantilla en este puesto,

por tanto hay segregación vertical a lo que se añade que las retribuciones en este puesto/ escala muestran brecha positiva elevada, que es necesario justificar.

## Principales problemas y dificultades detectadas.

- Segregación vertical, principalmente consecuencia de la segregación ocupacional estructural del mercado de trabajo, donde los hombres han tenido un camino más despejado a la iniciativa empresarial y que Healthcare hereda al subrogar la plantilla de los centros que adquiere, con una mayoría de directivos masculinos.
- Segregación horizontal debida a la especialización femenina en determinados puestos como limpieza y auxiliar de veterinaria contrarrestado en el caso de Servicios auxiliares, puesto tradicionalmente ocupado por personal masculino pero que en Healthcare muestra una representación equilibrada y mitigado en el puesto de peluquería.
- Importancia de la negociación individual en los complementos salariales, por la amplia representación de complementos "Ad Personam".
- La brecha de los complementos anteriores es positiva o negativa según que escala y puesto, lo que puede ser indicativo de una valoración objetiva o, al menos, no desigual con respecto al sexo.
- En cualquier caso los complementos "ad personam" deben justificarse para cumplir con la transparencia salarial, especialmente en lo que se refiere a la escala 7, por la cuantía de la brecha, que además es la que mayor repercusión tiene en la brecha general al ser la escala de mayor nivel retributivo.
- El puesto de dirección veterinaria o lo que es lo mismo, la escala 7 y el grupo 10, al mostrar brechas positivas importantes en general y por complementos, apunta a causas que pudieran estar relacionadas con la reproducción de roles de género que se manifiestan en la menor capacidad de negociación de las mujeres y la predisposición a ofrecer una menor retribución a las mujeres por parte de la división que negocia los complementos "Ad Personam" en las subrogaciones.
- El hecho de que la 7 es la escala (el puesto) de mayor brecha y mayor nivel retributivo contribuye a elevar la brecha en el cómputo general, que, al superar el 25% requiere una justificación objetiva.

## Plan de actuación en el que se indicará para cada área de actuación las medidas a implantar.

### Objetivo:

Garantizar que el sistema de retribuciones de Healthcare sea un sistema no sexista, mediante la puesta en marcha de este plan de actuación, en función de los resultados de la auditoría realizada, con el fin de corregir las brechas detectadas por escalas de igual valor y la aplicación de una política salarial con perspectiva de género, de conformidad con lo contemplado en la normativa vigente.

### Fichas de Medidas de la auditoría:

- **Medida 1:** Documento de política salarial general y justificación objetiva de las brechas detectadas o corrección en otro caso.

**Indicadores medida 1:** Nombramiento de equipo /documentos elaborados de justificación y/o programa de corrección de brechas retributivas

- **Medida 2:** Analizar anualmente la información salarial reportada en la herramienta de registro retributivo obligatorio, especialmente la revisión de las medias y medianas equiparadas por conceptos salariales, para seguir su evolución y proponer las medidas

correctoras en su caso y realización de auditoría retributiva bianual de ratificación de aplicación de medidas y corrección adaptativa.

**Indicadores medida 2:** Registro retributivo anual / Informe anual con posibles desajustes detectados y medidas correctoras / Documento de auditoría retributiva elaborado.

- **Medida 3:** Revisar la nomenclatura de las categorías y puestos de trabajo y fomentar su utilización, a los efectos de visibilizar la presencia femenina en cada uno de los puestos de la empresa.

**Indicador medida 3:** Listado de nomenclaturas revisadas

- **Medida 4:** Revisión de la valoración de puestos de trabajo realizada para la presente auditoría.

**Indicadores medida 4:** Nombramiento equipo /Fichas de descripción de puestos de trabajo / Documento VPT revisado

- **Medida 5:** Garantizar la formación de la división responsable de los acuerdos de subrogación en igualdad en general y sesgos inconscientes de género en particular, conocimientos de legislación internacional, europea y nacional sobre transparencia salarial e igualdad retributiva que afirme las bases de la aplicación de una política salarial igualitaria con respecto al género .

**Indicadores medida 5:** Listado de personas formadas /cursos recibidos /nº de horas /programación de los cursos /retroalimentación de las personas formadas.

### **Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad**

Se incorpora en el documento del plan de igualdad junto al resto de medidas.

### **Mecanismo de seguimiento y evaluación**

La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad tiene la misión de verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan. Para ello recibirá información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas, con el objeto detectar los obstáculos o dificultades en la implantación, realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras, si fuera necesario.

**Vigencia auditoria:** Hasta la elaboración de la siguiente auditoría según las medidas del plan, máximo el mismo periodo del plan del que forma parte.

## **Plan de acción. Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de igualdad**

### **Objetivo general**

El objetivo general del I Plan de Igualdad de UNAVETS HEALTHCARE, S.L. consiste en lograr la plena igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la no discriminación en la organización, desplegando el enfoque de género de manera transversal en toda su estructura, para corregir desequilibrios presentes y evitar posibles desequilibrios futuros.

Este objetivo general se despliega en los siguientes objetivos cualitativos y cuantitativos:

### **Objetivos cualitativos**

1.-Optimización de los sistemas de gestión de la empresa para asegurar la implantación transversal de la perspectiva de género como principio orientador de las decisiones a todos los niveles.

2.-Implantación de sistemas objetivos de selección y contratación que faciliten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

3.- Impulso de una formación con perspectiva de género en la organización, incluyendo en la misma la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad, y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

4.- Garantizar que la promoción, como instrumento para el desarrollo profesional de la plantilla, funcione con objetividad y transparencia, respetando el principio de igualdad, trabajando para equilibrar la presencia femenina en el puesto de dirección veterinaria y favorecer la presencia del sexo menos representado en general en los puestos de trabajo, con el objetivo de corregir la segregación ocupacional.

5.- Asegurar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género

6.- Continuar implementando condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.

7.- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.

8.- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

9.- Garantizar que el sistema de retribuciones de Healthcare sea un sistema no sexista, mediante la puesta en marcha de este plan de actuación, en función de los resultados de la auditoría realizada, con el fin de corregir las brechas detectadas por escalas de igual valor y la aplicación de una política salarial con perspectiva de género, de conformidad con lo contemplado en la normativa vigente.

10.- Garantizar un clima laboral de respeto a la dignidad de las personas, asegurando que todas las personas que trabajan en UNAVETS HEALTHCARE, S.L. estén protegidas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización dispone para prevenir y eliminar estas situaciones.

11.-Contribuir a la lucha contra la violencia de género, protegiendo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y apoyando la inserción de mujeres víctimas de violencia de género, mediante la suscripción de protocolos de colaboración y aprovechamiento de las bonificaciones del Estado para su contratación.

12.- Velar porque la seguridad y salud laborales se planifiquen y apliquen con enfoque de género.

13.- Difundir a todos los niveles la existencia del Plan de Igualdad

#### Objetivos cuantitativos

1.-Especificar las medidas concretas a disposición de la plantilla para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.

2.-Aumentar el número de acciones informativas y formativas sobre contenidos de igualdad a los largo de la vigencia del plan.



## Medidas de igualdad. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

1. Condiciones generales
2. Proceso de selección y contratación
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Clasificación profesional
6. Condiciones de trabajo
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Infrarrepresentación femenina
9. Retribuciones y Auditoría retributiva
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
11. Violencia de género
12. Seguridad y salud laborales

### 1. Condiciones generales

**Objetivo 1. Optimización de los sistemas de gestión de la empresa para asegurar la implantación transversal de la perspectiva de género como principio orientador de las decisiones a todos los niveles.**

**Objetivo Específico 1.1. Crear la figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa**

**Medida 1.1.1.** Designar, dentro del organigrama de la empresa, una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades, que gestione el Plan, participe en su implementación e informe a la Comisión de Seguimiento.

<b>Responsables</b>	Dirección /RRHH							
<b>Indicadores</b>	1.1.1. Nombre de la persona responsable de igualdadN.º de horas cursos de igualdad responsable (min.60h.)							
<b>Recursos</b>	Costes laborales							
<b>Cronograma</b>	<b>1º S</b>	<b>2º S</b>	<b>3ºS</b>	<b>4ºS</b>	<b>5º S</b>	<b>6º S</b>	<b>7ºS</b>	<b>8ªS</b>
<b>Resultados esperados</b>	Nombramiento de la persona responsable en el primer semestre de 2024.							

**Objetivo Específico 1.2. Optimizar el programa de gestión que facilite un registro anual de la plantilla considerando las materias analizadas en el plan.**

**Medida 1.2.1** Realizar un registro anual de las materias analizadas en el plan con datos desagregados por sexo, con objeto de que la persona responsable de igualdad y la comisión de seguimiento disponga de datos actualizados para realizar la evaluación.

**Medida 1.2.2.** Diseñar e implementar el procedimiento de captación de datos de partida y de resultados incluyendo cronograma de cumplimiento con compromiso de los departamentos implicados.

<b>Responsables</b>	Dirección /RRHH							
<b>Indicadores</b>	1.2.1. Registro anual de datos / Registro anual de resultados. 1.2.2. Procedimiento diseñado / cronograma							
<b>Recursos</b>	Horas de trabajo / costes informáticos y de gestión							
<b>Cronograma</b>	1º S	2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º	7ºS	8ªS
<b>Resultados esperados</b>	El cronograma de cumplimiento de captación de datos con compromiso debe estar preparado en el primer semestre de 2023				Que la persona responsable tenga el registro anual de 2023 en el segundo semestre de 2024.			

## 2. Procesos de selección y contratación

**Objetivo 2. Perfeccionamiento del sistema de selección y contratación con medidas específicas para corregir la segregación ocupacional**

**Objetivo Específico 2.1. Aportar al sistema de selección y contratación herramientas que permitan que el sistema sea objetivo y acorde con la igualdad**

### **Medida 2.1.1.2**

**Medida 2.1.1.** Utilizar canales de reclutamiento que apliquen perspectiva de género.**3**

**Medida 2.1.2.** Revisar los protocolos de selección para asegurar la perspectiva de género (es decir, incluyan descripciones objetivas de criterios, requisitos y competencias para personal mixto, empleen un lenguaje no sexista, incluyan guion de entrevistas estructurado por puesto, incorpore preguntas a evitar para no incurrir en preguntas personales que puedan derivar en sesgos de género, seguir utilizando curriculum ciego antes de la fase de entrevistas, ...)

**Medida 2.1.3.** Visibilizar en las convocatorias de acceso al empleo el compromiso de UNAVETS HEALTHCARE, S.L. con el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.**4**

**Medida 2.1.4.** Sensibilización y formación de las personas clave que intervienen en el proceso de selección, en sesgos inconscientes de género y selección con perspectiva de género.

<b>Responsables</b>	Direcciones / Responsable RRHH / Responsable Igualdad							
<b>Cronograma</b>	1º S	2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
<b>Indicadores</b>	2.1.1. Declaración de canal de reclutamiento de la aplicación de la perspectiva de género 2.1.2. Protocolos actualizados de selección con perspectiva de género.							

	2.1.3. Porcentaje de convocatorias que hacen alusión al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación sobre el total.
	2.1.4. N.º de horas / programa/ N.º personas
<b>Recursos</b>	Costes laborales de diseño y ejecución / Coste cursos formación
<b>Resultados esperados</b>	En 2024 todos los canales sensibles al género
	Revisión de todos los procedimientos de selección en 2024
	Todas las convocatorias de 2024 con compromiso de igualdad
	100% de responsables formadas en 2024

### Objetivo Específico 2.2. Favorecer la presencia femenina en los puestos de responsabilidad

**Medida 2.2.1.** Se tomará como medida de acción positiva la selección de la mujer a igualdad de méritos y competencias, para el puesto de dirección veterinaria.

**Medida 2.2.2.** Plan de carrera de acceso a la dirección veterinaria

<b>Responsables</b>	Dirección-RRHH-Igualdad y Responsable implicadas							
<b>Cronograma</b>	1º S	2º S	3º S	4º S	5º S	6º S	7º S	8º S
<b>Indicadores</b>	2.2.1. N.º de veces que se aplica 2.2.2. Documento de plan de carrera de acceso a la dirección veterinaria 2.2.2. Documento de evolución anual del plan de carrera							
<b>Recursos</b>	Costes laborales de diseño y ejecución / Coste cursos formación							
<b>Resultados esperados</b>	Diseño del plan de carrera de dirección veterinaria en 2024				Mejorar el índice de feminización del puesto de dirección veterinaria en 0,10 x año			

### 3. Formación.

**Objetivo 3. Impulso de una formación con perspectiva de género en la organización, incluyendo en la misma la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad, y seguir garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación**

**Objetivo específico 3.1. Fomentar la Igualdad a través de la formación continua, la perspectiva de género en los procesos formativos que se realicen y la igualdad de oportunidades en el acceso a formación.**

**Medida 3.1.1.** Concretar el modelo de formación de la empresa, incluyendo un apartado específico de formación para el acceso a la dirección veterinaria y comunicarlo periódicamente a toda la plantilla, revisando los criterios de acceso a la misma para

establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas relacionados con su actividad o que favorezcan su promoción.

**Medida 3.1.2.** Solicitar a las empresas proveedoras de formación, o revisar los propios para que los contenidos de las formaciones no trasladen estereotipos de género, utilicen lenguaje inclusivo y se mencionen conceptos básicos de Igualdad de Oportunidades y no discriminación en cada formación.

**Medida 3.1.3.** Establecer un porcentaje de formación mínimo a realizar en la jornada laboral, flexible y adaptado a las actividades de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.

**Medida 3.1.4.** Recopilar y analizar anualmente datos estadísticos de formación, desagregados por sexos, informando a la Comisión de seguimiento de tales datos.

<b>Responsables</b>	Dirección-RRHH-Igualdad / Responsable Formación							
<b>Cronograma</b>	1º S	2º S	3º S	4º S	5º S	6º S	7º S	8º S
<b>Indicadores</b>	3.1.1. Documento anual de formación 3.1.2 N.º de formaciones revisadas y modificadas. 3.1.3. N.º de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo. 3.1.4 Documento de adaptación flexible de formación por puesto de trabajo 3.1.5 Informe anual de formación realizada por puestos y centros.							
<b>Recursos</b>	Costes laborales de ejecución							
<b>Resultados esperados</b>	Modelo de formación concretado en 2024	Revisión de un 25% de la formación por año	A final de 2024 el personal habrá cumplido el equivalente una media de 1 h/semanal de formación en jornada laboral				Se entregará el informe de formación de 2023 en la 2ª reunión de la comisión	

**Objetivo específico 3.2. Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

**Medida 3.2.1** Incluir en el plan de formación cursos sobre Igualdad de género en el ámbito laboral para toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios y dirección e inclusión de módulos de igualdad en cursos de formación.

**Medida 3.2.2.** Incluir formación en sesgos inconscientes y capacitación en procesos de selección, promoción y liderazgo desde la perspectiva de género para dirección y mandos intermedios.

<b>Responsables</b>	Dirección / Responsable RRHH / Responsable Igualdad							
<b>Cronograma</b>	2º S	2º S	3º S	4º S	5º S	6º S	7º S	8º S

<b>Indicadores</b>	3.2.1. N.º de formaciones de Igualdad en el plan de formación / N.º de formaciones con módulos de igualdad. 3.2.2. N.º de personas formadas / N.º formaciones realizadas y programa formativo.		
<b>Recursos</b>	Costes laborales de ejecución / Coste de los cursos de formación		
<b>Resultados esperados</b>	En 2024 se incluirá la formación en igualdad en la formación, 25% de la plantilla al año formada, 10% cursos con modulo igualdad	25% anual de seleccionadores Capacitados en procesos no sexistas	25% anual de mandos intermedios y dirección con formación en sesgos inconscientes

#### 4. Promoción profesional

**Objetivo 4. Garantizar que la promoción, como instrumento para el desarrollo profesional de la plantilla, funcione con objetividad y transparencia, respetando el principio de la igualdad, trabajando para equilibrar la presencia femenina en el puesto de dirección veterinaria y favoreciendo la presencia del sexo menos representado en general en los puestos de trabajo, con el objetivo de corregir la segregación ocupacional.**

**Objetivo Específico 4.1. Desarrollar nuevas oportunidades para la promoción interna.**

**Medida 4.1.1. Plan de formación anual vinculado al plan de carrera de la plantilla (así se planifican contenidos, duración, personas destinatarias, necesidades y objetivos que cubre, se evalúa el aprovechamiento). En particular estudiar la existencia de barreras a la promoción y remoción en su caso, en el personal femenino del grupo I.**

**Medida 4.1.2.** Crear un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que garantice que la información sobre la vacante llega a toda la plantilla.

**Medida 4.1.3.** Establecer medidas de acción positiva para el acceso a puestos de dirección veterinaria.

<b>Responsables</b>	Dirección / Responsable RRHH / Responsable Igualdad							
<b>Cronograma</b>	<b>1º S</b>	<b>2º S</b>	<b>3º S</b>	<b>4º S</b>	<b>5º S</b>	<b>6º S</b>	<b>7º S</b>	<b>8º S</b>
<b>Indicadores</b>	4.1.1. Documento del plan de formación. Informe barreras promoción y medidas de supresión. 4.1.2. Revisión de la existencia del procedimiento y número de veces que se aplica 4.1.3. Registro de promociones anuales.							
<b>Recursos</b>	Costes laborales de ejecución							
<b>Resultados esperados</b>	Publicar el plan de carrera en el año 2024	Publicación de las vacantes de promoción en el portal del/de la empleada			Aplicación de medidas desde la primera contratación d e2024			

## 5. Clasificación profesional.

**Objetivo 5. Asegurar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.**

**Objetivo específico 5.1. Descripción y valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo**

**Medida 5.1.1.** Realizar una revisión de las descripciones de puestos de trabajo de UNAVETS HEALTHCARE, S.L. , con perspectiva de género de los puestos, con denominaciones neutras, que permita una correcta valoración, ajustando las funciones, tareas y responsabilidades al puesto real y su retribución, sin encubrir sobrecarga de trabajo, delimitando las tareas de orden y limpieza por puestos no por sexos.

**Medida 5.1.2.** Revisar la valoración de puestos de trabajo realizada para este plan.

**Medida 5.1.3.** Utilizar denominaciones masculinas o femeninas los puestos de trabajo solo en los referencia a las personas concretas que los ocupan, utilizando términos neutros en los usos genéricos.

<b>Responsables</b>	Dirección-RRHH-Igualdad							
<b>Cronograma</b>	<b>1º S</b>	<b>2º S</b>	<b>3ºS</b>	<b>4ºS</b>	<b>5º S</b>	<b>6º S</b>	<b>7ºS</b>	<b>8ªS</b>
<b>Indicadores</b>	5.1.1 Fichas revisadas de descripción de puestos de trabajo 5.1.2. Resultado de la valoración de puestos 5.1.3 N.º de puestos revisados 5.1.4 N.º de denominaciones revisadas							
<b>Recursos</b>	Costes laborales de ejecución							
<b>Resultados esperados</b>	Listado de descripciones revisado en el 2º semestre de 2024	Valoración de puestos de trabajo revisada en 1º semestre 2025		Aplicación de términos neutros en las comunicaciones como máximo a partir d el 2º semestre de 2024				

## 6. Condiciones de trabajo.

**Objetivo 6. Continuar implementando condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.**

**Objetivo específico 6.1. Garantizar unas condiciones laborales que no incurran en sesgos de género**

**Medida 6.2.1.** Informe de horarios anual por sexos y por centros incluyendo horas complementarias y extras, festivos, turnos...

**Medida 6.2.2.** Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.

**Medida 6.2.3.** Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría

**Medida 6.2.4.** Priorizar la ampliación de jornada del personal en plantilla antes de acudir a la contratación externa, cuando exista personal con jornada a tiempo parcial.

**Medida 6.2.5.** Analizar y ofrecer la posibilidad de establecer turnos en los centros donde no exista y jornada flexible como alternativa a las reducciones de jornada, integrando las horas complementarias.

**Medida 6.2.6.** Protocolo de desconexión.

<b>Responsables</b>	Dirección-RRHH-Igualdad / Responsable PRL							
<b>Cronograma</b>	1º S	2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
<b>Indicadores</b>	6.2.1 Documento de informe de horarios anuales por centro y desagregado por sexo. 6.2.2 Resultados estadísticos de la encuesta por sexo 6.2.3 Datos anuales de siniestralidad por sexos y categoría. 6.2.3 N.º de difusiones. 6.2.4. Casos desagregados de aplicación de la medida 6.2.5 Estadísticas de aplicación de turnos y jornada flexible versus jornada reducida. 6.2.6. Protocolo de desconexión							
<b>Recursos</b>	Costes laborales de ejecución							
<b>Resultados esperados</b>	Informe de horarios del año anterior a 31 junio año siguiente		Encuesta mínimo 25% de las personas que causan baja			Informe de siniestralidad 2023 a 31/6/2023		
	Más de un caso por año		Informe de cambios realizados antes de 31/12/2024			Aprobado el protocolo de desconexión a 31/12/24		

## **7. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.**

**Objetivo 7. Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.**

**Objetivo específico 7.1. Establecimiento de turnos y flexibilidad de jornada para que permita un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y el desarrollo profesional de trabajadores y trabajadoras, compatible con las necesidades de la organización.**

**Medida 7.1.1.** Catalogar y difundir las medidas de conciliación (flexibilidad horaria, flexibilidad de entrada y salida, adaptación de la jornada según situaciones personales, teletrabajo), para fomentar su conocimiento y utilización por parte de las trabajadoras y trabajadores, incluyendo el estudio de la posibilidad de establecer turnos rotatorios de mañana y tarde.

**Medida 7.1.2.** Como opción alternativa a la reducción de jornada por conciliación, facilitar previamente la opción de adaptación horaria de la jornada, siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan.

**Medida 7.1.3.** Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).

**Medida 7.1.4.** Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.

**Medida 7.1.5** Desarrollo de programas de teletrabajo híbrido, para aquellos puestos en los que sea posible.

<b>Responsables</b>	Dirección -RRHH-Igualdad							
<b>Cronograma</b>	1º S	2º S	3º S	4º S	5º S	6º S	7º S	8º S
<b>Indicadores</b>	7.1.1. Catalogo elaborado de medidas de conciliación. 7.1.2 Estadísticas de evolución de horarios de trabajo por este motivo. 7.1.3 N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica la medida por sexo 7.1.4 N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica la medida por sexo 7.1.5 Programa desarrollado y N.º de plantilla por sexo que se acoge a la medida							
<b>Recursos</b>	Costes laborales de ejecución							
<b>Resultados esperados</b>	Catálogo de medidas de conciliación a 31/12/2024		Estudio de posibilidades de turnos rotatorios en 2025			100% de solicitudes de adaptación de jornada, si no hay causas objetivas de rechazo.		
	100% de los casos solicitados		Reducir a cero la posibilidad y solventar si surge			Relación de puestos de trabajo con esta posibilidad en 2024		

**Objetivo 8. Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.**

**Objetivo Específico 8.1. Desarrollar actuaciones de sensibilización e impulso de la corresponsabilidad.**

**Medida 8.1.1.** Desarrollar actuaciones de comunicación y sensibilización en materia de conciliación para fomentar la corresponsabilidad, especialmente dirigidas a los hombres de la plantilla, y a personas con puestos de responsabilidad para evitar que la utilización de estas medidas suponga perjuicios o menor valoración de dedicación y capacidad.



<b>Responsables</b>	Dirección -RRHH-Igualdad							
<b>Cronograma</b>	1º S	2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
<b>Indicadores</b>	8.1.1. N.º de actuaciones realizadas y N.º de personas informadas							
<b>Recursos</b>	Costes laborales de ejecución							
<b>Resultados esperados</b>	25% de las personas informadas por año.				Una actuación anual			

## 8. Infrarrepresentación femenina.

En el objetivo 4 se recoge la necesidad de trabajar por procurar una presencia equilibrada en el puesto de dirección veterinaria. Además en la encuesta a la plantilla se menciona el hecho de que los puestos de responsabilidad clínica quirúrgica están masculinizados.

**Medida 9.1.1.** Identificar los obstáculos que se puedan encontrar en los puestos de responsabilidad clínica quirúrgica para contar con candidaturas femeninas y su eliminación.

**Medida 9.1.2.** Informe anual de las medidas adoptadas para la mayor presencia de mujeres en los puestos de dirección veterinaria y responsabilidad clínica quirúrgica.

<b>Responsables</b>	Dirección -RRHH-Igualdad							
<b>Cronograma</b>	1º S	2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
<b>Indicadores</b>	9.1.1 Informe sobre obstáculos encontrados y acciones adoptadas correctoras							
<b>Recursos</b>	Costes laborales de ejecución							
<b>Resultados esperados</b>	Informe realizado en 2024				Redacción informe de medidas 2025			

## 9. Retribuciones y Auditoría retributiva

**Objetivo 9.** Garantizar que el sistema de retribuciones de Healthcare sea un sistema no sexista, mediante la puesta en marcha de este plan de actuación, en función de los resultados de la auditoría realizada, con el fin de corregir las brechas detectadas por escalas de igual valor y la aplicación de una política salarial con perspectiva de género, de conformidad con lo contemplado en la normativa vigente.

**Objetivo Específico 10.1.** Revisar las retribuciones para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros con respecto al género.

**Medida 10.1.1.** Documento de política salarial general y justificación objetiva de las brechas detectadas o propuesta de medidas de corrección en otro caso

**Medida 10.1.2.** Analizar anualmente la información salarial reportada en la herramienta de registro retributivo obligatorio, especialmente la revisión de las medias y medianas equiparadas por conceptos salariales, para seguir su evolución y proponer las medidas correctoras en su caso y realización de auditoría retributiva bianual de ratificación de aplicación de medidas y corrección adaptativa.

**Medida 10.1.3.** Revisar la nomenclatura de las categorías y puestos de trabajo y fomentar su utilización, a los efectos de visibilizar la presencia femenina en cada uno de los puestos de la empresa.

**Medida 10.1.4.** Revisión de la valoración de puestos de trabajo realizada para la presente auditoría.

**Medida 10.1.5.** Garantizar la formación de la división responsable de los acuerdos de subrogación en igualdad en general y sesgos inconscientes de género en particular, conocimientos de legislación internacional, europea y nacional sobre transparencia salarial e igualdad retributiva que afirme las bases de la aplicación de una política salarial igualitaria con respecto al género .

Responsables	Dirección -RRHH-Igualdad							
Cronograma	1º S	2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
Indicadores	<p>10.1.1 Nombramiento de equipo /documentos elaborados de justificación y/o programa de corrección de brechas retributivas.</p> <p>10.1.2. Registro retributivo anual / Informe anual con posibles desajustes detectados y medidas correctoras / Documento de auditoría retributiva elaborado.</p> <p>10.1.3. Listado de nomenclaturas revisadas.</p> <p>10.1.4. Nombramiento equipo /Fichas de descripción de puestos de trabajo / Documento VPT revisado.</p> <p>10.1.5. Listado de personas formadas /cursos recibidos /nº de horas /programación de los cursos /retroalimentación de las personas formadas.</p>							
Recursos	Costes laborales de ejecución							
Resultados esperados	En 2º semestre 2024 elaboración política salarial y propuesta correcciones salariales			Registro ret en 1º sem del año siguiente		Auditoria retributiva de 2024		
	Revisión descripciones en 2º sem.2024			Revisión valoración en 2º sem2025		1 curso por año 25%		

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

**Objetivo 1. Garantizar un clima laboral de respeto a la dignidad de las personas, asegurando que todas las personas que trabajan en UNAVETS HEALTHCARE, S.L. estén protegidas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización dispone para prevenir y eliminar estas situaciones.**

**Objetivo específico 11.1. Implementar y realizar el seguimiento del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo, con identificación de medidas de prevención y activación del protocolo.**

**Medida 11.1.1.** Facilitar una formación especializada al personal con funciones en prevención y/o actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, que activarán el protocolo en caso necesario.

**Medida 11.1.2.** Diseñar e implementar un plan de divulgación, sensibilización y actuación, dirigido a toda la plantilla y clientela, en los aspectos vinculados al protocolo y procedimientos establecidos por la empresa

**Medida 11.1.3.** Guía específica para prevenir los comportamientos machistas de la clientela y difusión en los centros, que contenga el procedimiento de actuación vinculado al protocolo.

**Medida 11.1.4.** Sensibilización y formación en violencias sexuales para toda la plantilla.

**Medida 11.1.5.** Revisar el protocolo de acoso para incluir otros casos de acoso discriminatorio en particular los de orientación sexual, expresión e identidad de género y características sexuales en Marzo de 2024.

<b>Responsables</b>	Dirección -RRHH-Igualdad							
<b>Cronograma</b>	1º S	2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
<b>Indicadores</b>	11.1.1 N.º de personas formadas y contenido de las formaciones 11.1.2 Plan diseñado 11.1.3. Documento de guía para clientela 11.1.3 Nº de cursos realizados y contenido y % de participación desagregado por sexos 11.1.4 Protocolo revisado							
<b>Recursos</b>	Costes laborales de ejecución /Costes de formación							
<b>Resultados esperados</b>	Formación de la persona de referencia y del comité de instrucción en 2024			Divulgación del protocolo en 2024		Elaboración de la guía de prevención de comportamientos machistas en 2024		
	Curso de 2 horas de duración en violencias sexuales para toda la plantilla 25% año					Revisión del protocolo 1º trimestre 2024		

**Objetivo específico 11.2. Garantizar que en el entorno laboral se conozcan las medidas que la organización dispone para prevenir y eliminar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para que la detección y tratamiento adecuado de las prácticas de maltrato y agresiones sutiles vinculadas sea inmediato.**

**Medida 11.2.1.** Campañas periódicas de sensibilización en prevención de conductas inapropiadas en el entorno laboral e identificación de conductas susceptibles de acoso sexual y por razón de sexo, para toda la plantilla.

<b>Responsables</b>	Dirección -RRHH-Igualdad							
<b>Cronograma</b>	1º S	2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
<b>Indicadores</b>	12.2.1 N.º de campañas realizadas y contenido de estas / Grado de satisfacción de las personas receptoras.							
<b>Recursos</b>	Costes laborales de ejecución / Coste de la formación							

### 11. Violencia de género.

**Objetivo 12. Contribuir a la lucha contra la violencia de género, protegiendo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y apoyando la inserción de mujeres víctimas de violencia de género, mediante la suscripción de protocolos de colaboración y aprovechamiento de las bonificaciones del Estado para su contratación.**

#### Objetivo específico 12.1

**Posibilitar la contratación de mujeres que sean o hayan sido víctimas de violencia.**

**Medida 12.1.1.** Incentivar la contratación de mujeres de víctimas de violencia. Mediante suscripción de protocolos de colaboración.

**Medida 12.1.2** Campaña de sensibilización cíclica para informar a las personas trabajadoras sobre los derechos laborales que poseen las mujeres que sufren violencia.

<b>Responsables</b>	Dirección -RRHH-Igualdad							
<b>Cronograma</b>	1º S	2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
<b>Indicadores</b>	12.1.1. N.º de entidades contactadas 12.1.2. Fecha de realización de la campaña							
<b>Recursos</b>	Costes laborales de ejecución							
<b>Resultados esperados</b>	1 acuerdo de colaboración año				1 campaña al año			

**Objetivo específico 12.2. Asegurar mecanismos de protección y atención adecuada a las trabajadoras víctimas de violencia de género, si existieran.**

**Medida 12.2.1.** Establecer, difundir y activar, si fuera necesario, un mecanismo de atención individualizada a las trabajadoras en situación acreditada de violencia de género, adaptando el desempeño del puesto a sus circunstancias personales.

<b>Responsables</b>	Dirección -RRHH-Igualdad							
<b>Cronograma</b>	1º S	2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS

<b>Indicadores</b>	12.2.1. N.º de personas y medidas de adecuación del puesto de trabajo adaptadas, tipo y tiempo de duración.
<b>Recursos</b>	Costes laborales de ejecución
<b>Resultados esperados</b>	En la campaña anual se invitará a comunicar a RRHH cualquier circunstancia para que sea abordada cuanto antes.

## 12. Seguridad salud laboral con perspectiva de género

**Objetivo 13. Velar porque la seguridad y salud laborales se planifiquen y apliquen con enfoque de género.**

**Objetivo específico 13.1. Realizar la revisión de los riesgos laborales con perspectiva de género y difusión, implantado las mejoras necesarias en Prevención y Salud laboral**

**Medida. 13.1.1.** Realizar una evaluación de los riesgos psicosociales relacionados con el puesto con perspectiva de género de nivel avanzado que propone el plan de Prevención y especialmente analizando el riesgo de violencia sexual y por razón de sexo y el clima laboral.

**Medida 13.1.2** Establecer los criterios y procedimientos concretos de coordinación entre prevención de riesgos y el área de igualdad para el establecimiento de los protocolos de acoso y de actuación ante agresiones, resolución de incidencias y conflictos.

**Medida 13.1.3.** Adopción de al menos dos acciones específicas anuales para evitar los riesgos psicosociales, como la guía para la clientela o el establecimiento del procedimiento de información y formación de las personas trabajadoras en riesgos psicosociales.

**Medida 13.1.4.** Difusión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.

<b>Responsables</b>	Dirección -RRHH-Igualdad							
<b>Cronograma</b>	1º S	2º S	3º S	4º S	5º S	6º S	7º S	8º S
<b>Indicadores</b>	<p>13.1.1 Documento de riesgos psicosociales por puestos de nivel avanzado / N.º de puestos revisados. Reunión con Responsable PRL para la exposición de la evaluación y las medidas aplicadas con perspectiva de género en la comisión de seguimiento.</p> <p>13.1.2. Plan de coordinación e informe anual acciones realizadas</p> <p>13.1.3. Estadística de las acciones llevadas a cabo.</p> <p>13.1.4 N.º de difusiones y % de plantilla</p>							
<b>Recursos</b>	Costes laborales de ejecución							
<b>Resultados esperados</b>	Contratación de la realización en 1º semestre 2024 y	Redacción de criterios y procedimientos	2 medidas en 4 años. Elaboración de guía para la	A disposición de toda la plantilla en el portal desde Ene24				

	documento finalizado antes de 31/12/2024	antes de 31/12/2024	clientela antes de final de 2024	
--	--	---------------------	----------------------------------	--

**Objetivo 14. Difundir a todos los niveles la existencia del Plan de Igualdad y optimizar la comunicación con la plantilla en materia de igualdad**

**Objetivo Específico 14.1. Comunicación del Plan de Igualdad UNAVETS HEALTHCARE, S.L. 2024-2027 e implantación del canal de comunicación**

**Medida 14.1.1.** Difusión del Plan de Igualdad entre todas las personas trabajadoras de la empresa y en el entorno.

**Medida 14.1.2.** Establecimiento de una canal de comunicación directo de la plantilla en materia de igualdad en las relaciones laborales.

<b>Responsables</b>	Dirección -RRHH-Igualdad							
<b>Cronograma</b>	1º S	2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
<b>Indicadores</b>	14.1.1 Tipo y número de acciones de difusión del Plan de Igualdad 14.1.2. Diseño e implantación del canal de comunicación							
<b>Recursos</b>	Costes materiales y laborales de ejecución							
<b>Resultados esperados</b>	Difusión del plan desde el momento de su aprobación				Implementación del canal a través del portal del empleado que estará en funcionamiento en 2024			

## Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad

En el Plan de Igualdad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Una vez obtenida la correspondiente inscripción del Plan de Igualdad en REGCON, dentro del plazo de 1 mes se celebrará la oportuna reunión para constituir mediante acta la oportuna Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad así como para definir su régimen de funcionamiento interno.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad, ha acordado que la Comisión de seguimiento de Unavets Healthcare, S.L. estará formada por las siguientes personas:

Por la representación de las personas trabajadoras,

Nieves Martínez Ten: S<sup>a</sup> Mujer y Políticas Sociales, UGT Servicios Públicos

Una representante de las personas trabajadoras por cada centro subrogado en 2023 con RLPT (Tartanga),

Por Unavets Healthcare, S.L.

- Alberto Alonso Peñín: Senior HR Generalist and Admin

- Pilar Rodríguez Martínez: HR Tecnician

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

### Calendario de reuniones.

1ºT24	2ºT 24	3ºT 24	4º T2 4	1ºT 25	2ºT 25	3º T2 5	4º T2 5	1ºT 26	2º T2 6	3º T2 6	4º T2 6	1ºT 27	2º T2 7	3ºT27	4ºT27
Diagn óstico plantilla subro gada 2023	PT			PT IS				PT IS EI				PT IS	EF	Comie nzo elabor ación II Plan	Posibl e aprob ación II PIO

En los seis primeros meses de cada periodo anual, se presentará a la Comisión de seguimiento:

- ❖ Plan de trabajo (PT) con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de seguimiento.

- ❖ Informe de seguimiento (IS) de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.

Evaluación intermedia (EI) en el primer trimestre del tercer periodo anual, en la que se recogerán los resultados de todo el proceso desde el inicio del plan (2 años). Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de seguimiento

Evaluación final (EF), seis meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del segundo Plan de Igualdad de Unavets Healthcare S.L. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de seguimiento

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de seguimiento recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

### **Quorum**

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

### **Acuerdos**

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

### **Actas**

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

### **Confidencialidad**

Todas las personas componentes de la Comisión de seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

## **Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación**

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:



- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes:
  - 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.
  - El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. No obstante, se realizará una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- 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.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

En 2023 ha sido subrogada por Healthcare la plantilla de un centro de trabajo,

### **Resolución de conflictos**

En el caso de discrepancia en la Comisión de seguimiento del Plan Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Unavets Healthcare, S.L. sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

En Madrid, a xx de diciembre del 2023

**Por Unavets Healthcare, S.L. :**

**Por la representación de las personas trabajadoras:**