

PLAN IGUALDAD



PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES DEL GRUPO DE EMPRESAS
DOMUSVI - MENTALIA SALUD

1. PARTES QUE LO CONCIERTAN	10
2. CONVENIENCIA DE DISPONER DE UN ÚNICO PLAN DE IGUALDAD PARA VARIAS EMPRESAS	11
3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	11
4. INFORME EJECUTIVO DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	12
➔ PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	12
➔ CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	12
➔ FORMACIÓN	12
➔ PROMOCIÓN PROFESIONAL	13
➔ CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	13
➔ EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	13
➔ INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	13
➔ RETRIBUCIONES	14
➔ PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	14
5. INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE CADA UNA DE LAS SOCIEDADES.	15
CASTA SALUD, SL (B83160739)	15
SANATORIO USURBIL, SLU (B20017802)	17
QUINTA MÉDICA DEL REPOSO, SAU (A35055904)	19
SANDO GESTIÓN SOCIAL, SLU (B71014310).....	21
INSTITUTO PSIQUIÁTRICO MONTREAL, SLU (B80334196)	23
CENTROS DE DEPENDENCIA LA VIÑA, SLU (B21342423).....	25
SAR RESIDENCIAL Y ASISTENCIAL, SAU (A79059085)	27
SAR RESIDENCIAL Y ASISTENCIAL SOCIO SANITARIA, SAU (A50617604)	29
SERVISAR SERVICIOS SOCIALES SLU (B48758890)	31
SAR DOMUS, SLU (B08832552)	33
QUAVITAE SERVICIOS ASISTENCIALES SAU (A80106842)	35
RESIDENCIA PUENTE GENIL, SLU (B56012123)	37
CLÍNICA, RESIDENCIAL Y SANATORIOS, SLU(B25038423).....	39
ASISTENCIA INTEGRAL PERSONALIZADA, SLU (B27414325).....	41
RESIDENCIAS NOSTEM, SLU (B95389854).....	43
6. RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	45
7. OBJETIVOS DEL PLAN	46
8. MEDIDAS	47

1. ÁREA ORGANIZATIVA.....	47
MEDIDA 1.1: Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres y hombres que ocupan los diferentes puestos existentes dentro de la empresa.....	47
MEDIDA 1.2: Designar a dos personas con formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que gestionen y coordinen el plan, participen en su implementación, desarrollen y supervisen los contenidos, unifiquen criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás ámbitos que se acuerden en el plan y participen en su Comisión de Seguimiento.....	47
MEDIDA 1.3: Generar una cuenta de correo electrónico destinada a la recepción de consultas relacionadas con el Plan de Igualdad que tenga por objetivo facilitar la comunicación entre la plantilla y las figuras de Responsable de Igualdad mencionadas en la medida anterior.....	47
MEDIDA 1.4: Las personas miembros de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad dispondrán de un crédito horario extraordinario de hasta 25 horas anuales (sujeto a justificación de las acciones que lleven a cabo en relación al Plan) para la difusión del mismo, el seguimiento de la implantación real o la recepción de problemas, sugerencias etc. La empresa publicitará el contacto de estas personas para que sean conocidas por la plantilla.....	48
2. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	49
MEDIDA 2.1: Continuar publicitando en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.....	49
MEDIDA 2.2: En el proceso de selección se aplicará una acción positiva según la cual, en igualdad de idoneidad para el puesto, tendrá preferencia el sexo infrarrepresentado en ese puesto o categoría, siempre teniendo en cuenta el índice de concentración para contemplar la infrarrepresentación.....	49
MEDIDA 2.3: Continuar incorporando en los contratos con Empresas Externas una cláusula "social" por la que se exige el compromiso de la empresa externa en el cumplimiento del principio de igualdad de trato por razón de sexo en el empleo.....	49
MEDIDA 2.4: Continuar valorando en los currículos la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción.....	50
MEDIDA 2.5: La empresa se compromete a informar de forma legible a la comisión de seguimiento, con periodicidad anual, de las reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos u otros sistemas de inteligencia artificial utilizados para el control de las condiciones de trabajo, el acceso al empleo y a la formación, con el fin de evitar que arrojen un resultado con un sesgo en materia de género.....	50
MEDIDA 2.6: Poner los medios para segregar dentro de los contratos de duración determinada aquellos que obedecen a la necesidad de sustitución de personal por diversas causas, diferenciando en éstos por la variable sexo, para conocer la verdadera temporalidad de la empresa.....	50
MEDIDA 2.7: Compromiso de la empresa de poner los medios necesarios para promover las ampliaciones de jornada al menos en un 6%, siempre que así lo exijan las necesidades del centro o servicio, a fin de reducir la parcialidad en las empresas que conforman el grupo de empresas Domusvi-Mentalia Salud.....	51

MEDIDA 2.8: Compromiso de la empresa de poner los medios necesarios para promover el equilibrio entre mujeres y hombres en la conversión de las contrataciones de carácter temporal en indefinidas, respecto a las sociedades en que se identificó que el índice de verticalidad de contrataciones indefinidas favorecía al hombre.....	51
MEDIDA 2.9: Revisión y cumplimiento del porcentaje de contrataciones indefinidas exigidas en el Convenio de aplicación de que se trate.	51
MEDIDA 2.10: Realizar un seguimiento del número de contrataciones de personas con discapacidad para garantizar que se realice de forma equilibrada entre ambos sexos.	52
MEDIDA 2.11: Elaborar un formulario para la recopilación de los motivos de baja voluntaria en la empresa por parte de la persona trabajadora.....	52
MEDIDA 2.12: Fomentar la aplicación efectiva del Procedimiento de Acogida a nuevas incorporaciones, realizando un seguimiento de la misma.....	52
MEDIDA 2.13: Analizar la rotación y llevar a cabo un seguimiento de aquellas categorías con un índice de rotación superior al 25%.....	52
3. ÁREA DE PROMOCIÓN INTERNA.....	53
MEDIDA 3.1: Aplicar el sistema para la promoción interna del personal presentado en los diagnósticos de situación, garantizando que incluya la publicitación de los puestos a cubrir y manteniendo informada a la Comisión de seguimiento del Plan sobre las fases del proceso de promoción interna.....	53
MEDIDA 3.2: Poner los medios adecuados para que las ofertas de puestos en el centro ocupados por hombres y los ocupados por mujeres se difundan a toda la plantilla y sin sesgo de género.....	53
MEDIDA 3.3: Garantizar que, en igualdad de condiciones de idoneidad, y respecto a vacantes en puestos de dirección en las que exista una infrarrepresentación femenina, tendrán preferencia las mujeres para ser promocionadas.	53
MEDIDA 3.4: Durante un expediente de regulación temporal de empleo por suspensión del contrato o reducción de jornada conforme lo establecido en los artículos 47 y 47 bis del ET, la empresa se compromete a suministrar formación a las personas afectadas para la mejora de sus competencias profesionales y de su empleabilidad. Podrá ser una formación diseñada para el periodo de duración del expediente de regulación temporal de empleo o de la prevista en la programación ordinaria y anual.	54
MEDIDA 3.5: Desarrollar un programa para poner en valor el talento femenino dentro de la compañía	54
MEDIDA 3.6: Exponer expresamente en el procedimiento de evaluación del desempeño la inadmisibilidad de penalizar en la evaluación a personas trabajadoras que hayan estado recientemente de baja de maternidad o paternidad.....	54
4. ÁREA DE POLÍTICA SALARIAL	55
MEDIDA 4.1: Mantenimiento de la estructura salarial de la organización por categoría y sexo para comprobar: I. Las retribuciones medias, salvo los casos en los que se pueda identificar el salario individual de la persona, en los que se dará la diferencia porcentual. II. El principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor. III. Las retribuciones fijas y variables en función de los requisitos establecidos para su percepción.	55

MEDIDA 4.2: En el caso de que las conclusiones en el análisis retributivo de nuevas sociedades, determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto para la corrección de las desviaciones encontradas	55
MEDIDA 4.3: Compromiso por parte de la empresa de compartir anualmente con la Comisión de Seguimiento y con la Representación Legal de las personas trabajadoras, los registros retributivos y sus conclusiones	55
MEDIDA 4.4: El Grupo de empresas Domusvi - Mentalia Salud elaborará una política salarial, donde se defina la estructura salarial y aquellos conceptos retributivos no definidos en convenio. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras.	56
5. ÁREA DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	56
MEDIDA 5.1: En la formación facilitada por la empresa al personal que se incorpora, continuar incluyendo un módulo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.....	56
MEDIDA 5.2: Garantizar a toda la plantilla el acceso al módulo de continuación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la violencia machista, la brecha salarial, la prevención del acoso, los planes de igualdad en la empresa, etc., priorizando como destinatarias a aquellas personas que componen el Área Corporativa de Personas, personas con cargos de responsabilidad y personal a su cargo y quienes realizan directamente la selección y promoción del personal, así como a la representación legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo y servicios (RLPT).	56
MEDIDA 5.3: Adecuar la propuesta formativa a fin de impulsar la promoción a puestos intermedios y de dirección, con el objetivo de favorecer la representación femenina en estos niveles	57
MEDIDA 5.4: Revisar que, en el catálogo de formación, la oferta de cursos sea ajustada a la diversidad generacional que presenta la plantilla, en especial en lo que se refiere a la minoración de la brecha digital, de forma que se ofrezca formación específica en la materia a personas de 50 o más años, preferiblemente en modalidad presencial.....	57
MEDIDA 5.5: Ofertar y promover la realización de formación avanzada con carácter altamente recomendable sobre igualdad, empoderamiento femenino y sesgos inconscientes a las direcciones de centros y servicios, mandos intermedios, así como personas responsables de procesos como selección de personal y comunicación.	57
6. ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.....	58
MEDIDA 6.1: Convocatoria de los mismos cursos con más de una opción horaria de mañana y de tarde y, siempre que sea organizativamente posible, en periodos distintos de las vacaciones escolares.	58
MEDIDA 6.2: Realización de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación a implantar recogidas en el plan de igualdad, y difundir de manera efectiva las medidas de conciliación que existen, tratando de motivar a los hombres para que las utilicen.	58
MEDIDA 6.3: Seguimiento del impacto de las nuevas medidas implantadas en materia de conciliación.....	58
MEDIDA 6.4: Flexibilizar el permiso de lactancia de forma que el período de lactancia acumulada se calcule contando una hora por cada jornada de trabajo, dividiendo la cantidad resultante por	

las horas de jornada y aplicando a días hábiles. La persona trabajadora también podrá optar por una reducción de jornada de una hora al principio o al final de la misma59

MEDIDA 6.5: La empresa se compromete a sustituir, en el personal de atención directa, el 100 % de los permisos de nacimiento y cuidado de menor de doce meses, de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, excedencias y reducciones de jornada por cuidados, salvo situaciones justificadas.....59

MEDIDA 6.6: Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijas o hijos o de personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa.....59

MEDIDA 6.7: Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones, informando a la empresa de ello con una antelación mínima de 7 días. La ausencia se concederá si se justifica la necesidad de realizar dicho tratamiento en la jornada de trabajo. En caso de que el tratamiento exija un traslado, éste ha de realizarse en un plazo máximo de 2 días laborales, incluyendo el tratamiento.....60

MEDIDA 6.8: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de menores descendientes hasta 12 años y/o madres y padres, se podrá disfrutar, previa solicitud, de forma fraccionada mientras dure el hecho causante.60

MEDIDA 6.9: Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo, de hasta cuatro meses para las personas en trámites de adopción internacional.....60

MEDIDA 6.10: Las trabajadoras y los trabajadores que, teniendo hijas/os menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, solo pueden coincidir con sus hijas/os en las vacaciones del calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de vacaciones coincida con dicho calendario. La comunicación del periodo vacacional deberá realizarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual o, en caso de sentencia, dentro del mismo año con dos meses de antelación siempre que sea posible.61

MEDIDA 6.11: Elaboración de un procedimiento de cambio de centro de trabajo. Los cambios tendrán lugar siempre y cuando haya puestos estables por cubrir en el centro solicitado. Para los casos en los que la persona que solicita el cambio ocupe un puesto de difícil cobertura, será condición para el cambio que la empresa tenga asegurado su relevo. Se exceptúan los casos de apertura de nuevos centros.....61

MEDIDA 6.12: Flexibilizar el horario de entrada y salida para el acompañamiento de menores a colegios a trabajadoras y trabajadores de jornadas parciales, siempre que organizativamente sea posible.....61

MEDIDA 6.13: Flexibilizar el disfrute de las vacaciones de forma que pueda fraccionarse una de las quincenas en dos semanas distintas, siempre que organizativamente sea posible. La aplicación de esta medida quedará sujeta a los acuerdos que puedan estar consolidados en cada centro de trabajo, así como a los acuerdos preexistentes con la RLPT de cada centro o servicio.62



MEDIDA 6.14: Desarrollar un programa de beneficios en forma de ayudas, becas o similar dotado con 55.000€ destinados a hijos/as de personas trabajadoras que presenten algún tipo de diversidad funcional (TDH, asperger, discapacidad etc).....	62
MEDIDA 6.15: Establecer tarifas de descuento a familiares de primer (20% dto.) y segundo grado (10% dto.) de personas trabajadoras para su ingreso en centros Domusvi.....	62
MEDIDA 6.16: La persona trabajadora que curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales (situación que deberá acreditar documentalmente) tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo de hasta el 50% con la consiguiente reducción proporcional de la retribución. La concreción horaria de la jornada prevista en este artículo corresponderá a la empresa en el caso de que los estudios sean en modalidad a distancia, y a la persona trabajadora en el caso de que los estudios sean en modalidad presencial. La determinación del período de disfrute de la reducción de la jornada prevista en este artículo corresponderá a la persona trabajadora siempre que dure el hecho causante. Al finalizar el período de licencia volverá, siempre que organizativamente sea posible, a su jornada laboral habitual.	63
7. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	64
MEDIDA 7.1: Actualizar el protocolo interno de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo y ciberacoso.	64
MEDIDA 7.2: Difundir material informativo sobre el protocolo de actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo y ciberacoso a toda la plantilla.....	64
MEDIDA 7.3: Mantener actualizada en la oferta formativa un módulo sobre prevención del acoso sexual, por razón de sexo, y ciberacoso.	64
8. ÁREA DE SALUD LABORAL.....	65
MEDIDA 8.1: Revisar el protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia.....	65
MEDIDA 8.2: Integrar, de forma paulatina, la perspectiva de género en los procedimientos y protocolos activos en el campo de la salud laboral.....	65
9. ÁREA DE APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO.....	66
MEDIDA 9.1: Velar porque sea de aplicación efectiva el Protocolo Interno de actuación que agilice y facilite la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género.....	66
MEDIDA 9.2: Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, así como de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o de las incluidas en el plan de igualdad.	66
MEDIDA 9.3: Se aceptarán como acreditación de la violencia de género, informes de Servicios sociales, servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración pública competente, además de las formas de acreditación previstas en el art. 23 de la Ley orgánica 1/2004.....	67
MEDIDA 9.4: En los casos de movilidad geográfica por violencia de género a otro servicio del grupo, se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.000 € para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	67

MEDIDA 9.5: Establecer un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo de la empresa, motivado por la condición de víctima de la trabajadora.	67
MEDIDA 9.6: Formar a las personas responsables de los servicios para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde recibir ayuda médica o psicológica especializada y sus derechos laborales.....	68
MEDIDA 9.7: Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijas/os y otros similares.	68
MEDIDA 9.8: Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	68
MEDIDA 9.9: Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género	69
MEDIDA 9.10: Informar a la Comisión de Seguimiento del plan del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.....	69
MEDIDA 9.11: Garantizar quince sesiones (por un importe de 60 euros por sesión) de asistencia psicológica a las trabajadoras víctimas de la violencia de género, así como a sus hijas e hijos menores de edad.....	69
MEDIDA 9.12: Realizar una revisión y propuesta de mejora de las condiciones de contrato de la trabajadora víctima de violencia de género, bajo petición de la interesada.....	70
10. ÁREA DE COMUNICACIÓN	71
MEDIDA 10.1: Publicitar internamente, por ejemplo, con documentación y folletos, temas relacionados con la igualdad de oportunidades.....	71
MEDIDA 10.2: Elaborar una memoria anual de igualdad.....	71
MEDIDA 10.3: Utilizar en las campañas publicitarias y página web los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.....	71
MEDIDA 10.4: Dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa a través de la intranet y medios de comunicación internos.	72
MEDIDA 10.5: Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad, de la Comisión de Igualdad.	72
MEDIDA 10.6: Colgar en la intranet el plan de igualdad, una vez firmado, para que sea visible para toda la plantilla y, posteriormente, difundirlo a través de la página web corporativa.....	72
MEDIDA 10.7: Informar a toda la plantilla sobre el plan de igualdad mediante la realización de sesiones informativas o a través de la intranet de la empresa, comunicando sus contenidos.....	72
MEDIDA 10.8: Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.	73
MEDIDA 10.9: Realizar una encuesta a las personas trabajadoras para conocer su conocimiento del Plan de Igualdad. El contenido de la encuesta será debatido y consensuado en la Comisión de Seguimiento.....	73
MEDIDA 10.10: Realizar una campaña específica sobre conciliación familiar y corresponsabilidad a fin de informar a las trabajadoras y trabajadores de su impacto y consecuencias	73

MEDIDA 10.11: Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, revista, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género.	74
MEDIDA 10.12: Revisar el manual de comunicación no sexista para homogeneizar los criterios del lenguaje e imagen en la empresa.	74
MEDIDA 10.13: Desarrollar una herramienta/plataforma que permita la comunicación interna entre la empresa y la plantilla.	74
MEDIDA 10.14: Asistencia y participación en foros, congresos, etc. relacionados con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	75
MEDIDA 10.15: En el proceso de contratación de proveedores, valorar positivamente que cuenten con un plan de igualdad en vigor.	75
MEDIDA 10.16: presentar Sellos/Premios relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.....	75
9. RECURSOS Y MEDIOS	76
10. ÓRGANO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	76
11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	76
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS	76



Con este documento se pretende cumplir lo recogido en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en los RD 901/2020 y 902/2020.

Más allá de esta obligación legal, el grupo de empresas Domusvi- Mentalia Salud entiende que este plan de igualdad es la respuesta de la organización a la demanda social que el texto legal vehicula en la que se pide a las empresas que concreten su contribución al respeto y promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. PARTES QUE LO CONCIERTAN

A este plan le ha precedido la realización de un diagnóstico por cada una de las sociedades incluidas en su alcance. Estos documentos, diagnósticos y plan de igualdad de oportunidades, han sido consensuados en el seno de la comisión negociadora integrada por las siguientes personas:

Por la parte empresarial:

- Andrea Varela Saavedra (Directora Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento)
- Ana Isabel Villaverde Martínez (Directora Territorial Zona Madrid)
- Mónica Reyes Ponce (Subdirectora de Operaciones de Salud Mental y Discapacidad)
- Marta Almalé (Directora de Relaciones Laborales SAD)
- Blanca Núñez Granados (Directora Regional Zona Centro)
- Juan Ignacio Guille Seoane (Técnico de Formación, Selección y Desarrollo del Talento)
- Alba Fernández Fernández (Técnica de Formación, Selección y Desarrollo del Talento)

Por la parte social:

- Rosario García Ramos (Responsable de Planes de Igualdad - UGT Servicios Públicos)
- María del Rosario Domínguez Rivera (UGT Servicios Públicos)
- María Serrano Medina (UGT Servicios Públicos)
- Silvia Espinosa López (Responsable de Mujeres e Igualdad de FSS-CCOO)
- María Josefa Jiménez Gutiérrez (FSS – CCOO)
- Antonia Contreras Gómez (FSS – CCOO)
- Natalia Galán Armero (Adjunta Secretaría de Mujeres - CCOO del Hábitat)
- Susana González Sánchez (CCOO del Hábitat)



2. CONVENIENCIA DE DISPONER DE UN ÚNICO PLAN DE IGUALDAD PARA VARIAS EMPRESAS

Tal como se recoge en el acta de constitución de la comisión negociadora, las partes han acordado la elaboración de un único Plan de Igualdad aplicable a las empresas del grupo indicadas anteriormente. La elección de esta fórmula resulta conveniente en cuanto a que las empresas comparten la actividad de prestación de servicios en el ámbito del cuidado.

3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La Comisión acuerda que el presente documento se constituya en el I Plan de Igualdad del grupo de empresas Domusvi- Mentalia Salud, teniendo una vigencia de 4 años, contados desde la fecha de su aprobación (29/02/2024 al 28/02/2028).

El presente Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la totalidad de centros de trabajo de las siguientes sociedades:

- **CASTA SALUD, S.L. (CIF: B83160739) y filiales:**
 - SANATORIO USURBIL, S.L.U. (CIF: B20017802)
 - QUINTA MÉDICA DEL REPOSO, S.A.U. (CIF: A35055904)
 - SANDO GESTIÓN SOCIAL, S.L.U. (CIF: B71014310)
 - INSTITUTO PSIQUIÁTRICO MONTREAL, S.L.U. (CIF: B80334196)
 - CENTROS DE DEPENDENCIA LA VIÑA, S.L.U. (CIF: B21342423)
- **SAR RESIDENCIAL Y ASISTENCIAL, SAU (CIF: A79059085) y filiales:**
 - SAR RESIDENCIAL Y ASISTENCIAL SOCIOSANITARIA, SAU. (CIF: A50617604)
 - SERVISAR SERVICIOS SOCIALES SLU (CIF: B48758890)
 - SAR DOMUS, S.L.U. (CIF: B08832552)
- **QUAVITAE SERVICIOS ASISTENCIALES, S.A.U., (CIF: A80106842) y filiales:**
 - RESIDENCIA DE PUENTE GENIL, S.L.U. (CIF: B56012123)
 - CLÍNICAS RESIDENCIAS Y SANATORIOS, S.L.U. (CIF: B25038423)
 - ASISTENCIA INTEGRAL PERSONALIZADA, S.L.U. (CIF: B27414325)
 - RESIDENCIAS NOSTEM, S.L.U. (CIF: B95389854)

Estas sociedades tienen centros de trabajo en distintas Comunidades Autónomas. Así pues, se trata de un plan de igualdad de ámbito estatal.

4. INFORME EJECUTIVO DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Cómo ya se ha señalado, a este plan le ha precedido la realización, negociación y aprobación de un diagnóstico por cada una de las sociedades incluidas en su alcance. De modo general, estas son conclusiones de estos diagnósticos. Tras este resumen, se ofrece el informe de conclusiones del diagnóstico de cada una de las sociedades.

➔ PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La gestión del Área de Personas se presta desde servicios corporativos y, en consecuencia, es común en todas las sociedades, por lo que las conclusiones en esta materia son comunes a todas ellas:

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género:

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos.

➔ CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional está exenta de sesgos de género en los convenios de aplicación en las diferentes sociedades, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos y, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos.

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

➔ FORMACIÓN

En el ámbito de formación, y señalando nuevamente que la gestión del área de personas se presta desde servicios corporativos y, en consecuencia, es común en todas las sociedades, tampoco parece que puedan apreciarse sesgos de género, dado que está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.



➔ PROMOCIÓN PROFESIONAL

En el área de promoción, el procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género.

➔ CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, se ha podido observar que, en la mayoría de las sociedades tanto la temporalidad como la parcialidad afectan más a mujeres que a varones.

Hecha esta afirmación, no parece que este hecho se deba a un sesgo en las condiciones de trabajo, sino que creemos que proviene de la segregación ocupacional propia del estereotipo de género que asocia las tareas de cuidado con el sexo femenino.

El núcleo de la actividad de la organización lo desarrollan enfermeros-as y auxiliares de enfermería que son los puestos es que más se dan estas condiciones: parcialidad y temporalidad. Así pues, no creemos que el dato señalado, diferente afectación de hombres y mujeres por lo que respecta a temporalidad y parcialidad, se debe a un sesgo de género sino a la infrarrepresentación masculina en estas ocupaciones que condiciona/distorsiona los porcentajes de distribución cuando se realizan los cortes de datos

➔ EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.

Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

➔ INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Las sociedades objeto de análisis están claramente feminizadas.

Además de esta feminización, también se han encontrado indicios de segregación horizontal, observando, en todos los diagnósticos, la presencia de puestos tanto feminizados como masculinizados, siendo ejemplos paradigmáticos de esto los puestos de mantenimiento y limpieza.

La evolución de la plantilla en los últimos 4 años de las diferentes sociedades ha puesto de manifiesto la progresiva incorporación de varones, si bien, los puestos señalados, en general, escapan a esta tendencia.

➔ RETRIBUCIONES.

El análisis retributivo se ha desarrollado en base al puesto de trabajo. En este análisis se ha visto que, en la mayoría de las sociedades analizadas, las diferencias superiores al 25% que aparecen en el salario efectivo se reducen por debajo de ese porcentaje tras la equiparación de las retribuciones.

En los casos en que se mantiene alguna diferencia superior al 25 %, se han expuesto las razones que las explican, siempre se constatándose que esas diferencias responden a motivos ajenos al sexo de las personas trabajadoras.

Así, a la vista de estos análisis y de las auditorías retributivas cuyas conclusiones se exponen después, cabe afirmar que el sistema retributivo parece libre de discriminaciones de género.

➔ PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Por lo que respecta a esta área, la organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones.

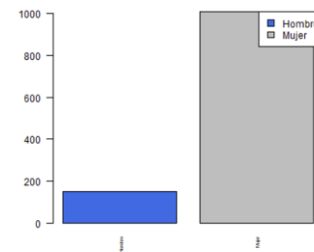


5. INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE CADA UNA DE LAS SOCIEDADES.

CASTA SALUD, SL (B83160739)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Hombre	Mujer	horizontal Hombre	horizontal Mujer
151	1011	12.99%	87.01%



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
DURACIÓN DETERMINADA	88	634	87.81%	12.19%	62.71%	58.28%
INDEFINIDO	62	375	85.81%	14.19%	37.09%	41.06%
TEMPORAL	1	2	66.67%	33.33%	0.20%	0.66%

DATOS PARCIALIDAD

	Hombre	Mujer	horizontal mujeres	horizontal hombres	vertical mujeres	vertical hombres
TIEMPO COMPLETO	93	483	83.85%	16.15%	47.77%	61.59%
TIEMPO PARCIAL	58	528	90.10%	9.90%	52.23%	38.41%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género

**CONDICIONES DE TRABAJO
INCLUIDA AUDITORÍA
RETRIBUTIVA**

En el análisis de jornada, hemos podido observar que la parcialidad afecta más a mujeres que a varones, si bien, entendemos que es debido a la feminización de los puestos más directamente relacionados con la prestación del servicio. Es decir, pensamos que es una consecuencia de la segregación ocupaciones y no de sesgos en las condiciones de trabajo, pues como hemos podido observar en las distribuciones de plantilla por puesto, hay ocupaciones claramente feminizadas.

Por lo que respecta a la auditoría salarial, se ha podido ver que, en general, no existen diferencias superiores al 25% y aquellas detectadas, en todos los casos, tiene una explicación no relacionada con el sexo de las personas que ocupan los puestos donde se detectan, sino que están vinculadas al reflejo en la retribución de cuestiones objetivas vinculadas con el desarrollo de la prestación del servicio., lo que lleva a afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo.

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE
LOS DERECHOS DE LA VIDA
PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.

Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

**INFRARREPRESENTACIÓN
FEMENINA**

La organización está claramente feminizada, rasgo que comparte, en general con las empresas de su sector.

No se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional

RETRIBUCIONES

Como ya se ha indicado al respecto de la auditoría retributiva, creemos que nos encontramos ante un sistema retributivo equitativo

PREVENCIÓN DEL ACOSO

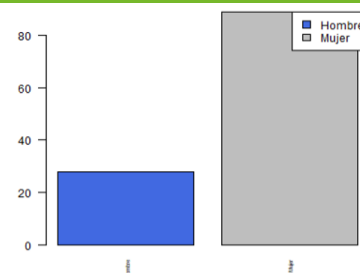
La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones



SANATORIO USURBIL, SLU (B20017802)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Hombre	Mujer	Horizontal Hombre	Horizontal Mujer
28	89	23,93%	76,07%



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
DURACIÓN DETERMINADA	13	39	75.00%	25.00%	43.82%	46.43%
INDEFINIDO	15	50	76.92%	23.08%	56.18%	53.57%

DATOS PARCIALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
TIEMPO COMPLETO	27	73	73.00%	27.00%	82.02%	96.43%
TIEMPO PARCIAL	1	16	94.12%	5.88%	17.98%	3.57%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género



CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En el análisis de jornada, hemos podido observar que la parcialidad afecta más a mujeres que a varones, si bien, entendemos que es debido a la feminización de los puestos más directamente relacionados con la prestación del servicio. Es decir, pensamos que es una consecuencia de la segregación ocupaciones y no de sesgos en las condiciones de trabajo, pues como hemos podido observar en las distribuciones de plantilla por puesto, hay ocupaciones claramente feminizadas. Por lo que respecta a la auditoría salarial, se ha podido ver que, en general, no existen diferencias superiores al 25% y aquellas detectadas, en todos los casos, tiene una explicación no relacionada con el sexo de las personas que ocupan los puestos donde se detectan, sino que están vinculadas al reflejo en la retribución de cuestiones objetivas vinculadas con el desarrollo de la prestación del servicio., lo que lleva a afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal. Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La organización está claramente feminizada, rasgo que comparte, en general con las empresas de su sector.

No se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional

RETRIBUCIONES

Como ya se ha indicado al respecto de la auditoría retributiva, creemos que nos encontramos ante un sistema retributivo equitativo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO

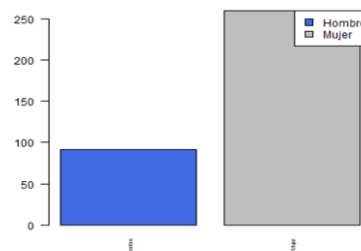
La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones



QUINTA MÉDICA DEL REPOSO, SAU (A35055904)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Hombre	Mujer	horizontal Hombre	horizontal Mujer
91	260	25,93%	74,07%



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
DURACIÓN DETERMINADA	60	196	76.56%	23.44%	75.38%	65.93%
INDEFINIDO	31	64	67.37%	32.63%	24.62%	34.07%

DATOS PARCIALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
TIEMPO COMPLETO	79	218	73.40%	26.60%	83.85%	86.81%
TIEMPO PARCIAL	12	42	77.78%	22.22%	16.15%	13.19%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género

CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

No se han identificado diferencias relacionadas con el sexo en cuanto a las condiciones de trabajo de las que disfruta la plantilla.

En relación con la auditoría retributiva, las diferencias detectadas en los salarios efectivos desaparecen al realizar la equiparación, haciéndonos pensar que estamos ante un sistema retributivo equitativo



EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.

Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La organización está claramente feminizada, rasgo que comparte, en general con las empresas de su sector.

No se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional

RETRIBUCIONES

En el área de retribuciones, tras el análisis por puesto, se observa que las diferencias detectadas en la remuneración efectiva desaparecen al realizar las equiparaciones. Así pues, parece que cabe afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo

PREVENCIÓN DEL ACOSO

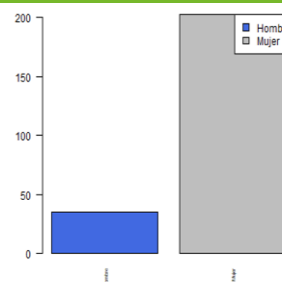
La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones



SANDO GESTIÓN SOCIAL, SLU (B71014310)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Hombre	Mujer	horizontal Hombre	horizontal Mujer
35	203	14.71%	85.29%



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
DURACIÓN DETERMINADA	22	124	84.93%	15.07%	61.08%	62.86%
INDEFINIDO	13	79	85.87%	14.13%	38.92%	37.14%

DATOS PARCIALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
TIEMPO COMPLETO	21	152	87.86%	12.14%	74.88%	60.00%
TIEMPO PARCIAL	14	51	78.46%	21.54%	25.12%	40.00%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

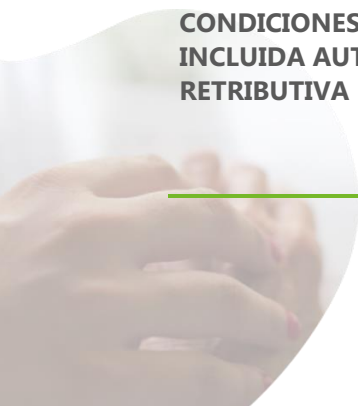
PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género

CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

No se han identificado diferencias relacionadas con el sexo en cuanto a las condiciones de trabajo de las que disfruta la plantilla.

En relación con la auditoría retributiva, las diferencias detectadas en los salarios efectivos desaparecen al realizar la equiparación, haciéndonos pensar que estamos ante un sistema retributivo equitativo



EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.

Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como se ha podido apreciar en las distribuciones de la plantilla, la organización está claramente feminizada, rasgo que comparte, en general con las empresas de su sector.

Conviene señalar que no se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional.

RETRIBUCIONES

En el área de retribuciones, tras el análisis por puesto, se observa que la mayoría de las diferencias detectadas en la remuneración efectiva desaparecen al realizar las equiparaciones. Las que permanecen, están relacionadas con razones objetivos vinculadas a la prestación del servicio de las personas que ocupan los puestos analizados y no parece que tengan que ver con el sexo de estas personas. En consecuencia, parece que café afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO

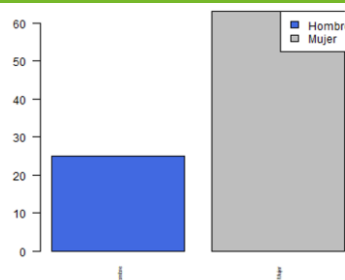
La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones



INSTITUTO PSIQUIÁTRICO MONTREAL, SLU (B80334196)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Hombre	Mujer	horizontal Hombre	horizontal Mujer
25	63	28.41%	71.59%



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
DURACIÓN DETERMINADA	5	11	68.75%	31.25%	17.46%	20.00%
INDEFINIDO	20	52	72.22%	27.78%	82.54%	80.00%

DATOS PARCIALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
TIEMPO COMPLETO	16	38	70.37%	29.63%	60.32%	64.00%
TIEMPO PARCIAL	9	25	73.53%	26.47%	39.68%	36.00%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género

CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Como se ha podido observar, tampoco se evidencia la influencia de ningún sesgo en las condiciones de trabajo que disfrutaron las personas trabajadoras.

Por lo que respecta a la auditoría salarial, se ha podido ver que no existen diferencias superiores al 25%, lo que lleva a afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo



EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.

Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como se ha podido apreciar en las distribuciones de la plantilla, la organización está claramente feminizada, rasgo que comparte, en general con las empresas de su sector.

Conviene señalar que no se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional.

En todo caso, dado el volumen de la muestra objeto de análisis (el volumen de plantilla) es muy difícil encontrar base para realizar alguna observación que intente extraer alguna conclusión en base a inferencias sobre la distribución de la plantilla.

RETRIBUCIONES

Dada la ausencia de diferencias salariales superiores al 25% tanto en las tablas del registro como de la auditoría retributiva, creemos que nos encontramos ante un sistema retributivo equitativo

PREVENCIÓN DEL ACOSO

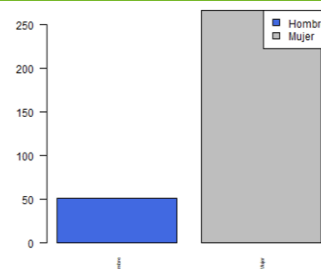
La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones



CENTROS DE DEPENDENCIA LA VIÑA, SLU (B21342423)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Hombre	Mujer	horizontal Hombre	horizontal Mujer
51	267	16,04%	83,96%



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Hombre	Mujer	horizontal mujeres	horizontal hombres	vertical mujeres	vertical hombres
DURACIÓN DETERMINADA	28	154	84.62%	15.38%	57.68%	54.90%
INDEFINIDO	23	109	82.58%	17.42%	40.82%	45.10%
TEMPORAL	0	4	100.00%	0.00%	1.50%	0.00%

DATOS PARCIALIDAD

	Hombre	Mujer	horizontal mujeres	horizontal hombres	vertical mujeres	vertical hombres
TIEMPO COMPLETO	44	181	80.44%	19.56%	67.79%	86.27%
TIEMPO PARCIAL	7	86	92.47%	7.53%	32.21%	13.73%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género



CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Respecto a las condiciones de trabajo, se aprecia que tanto la temporalidad como la parcialidad afectan proporcionalmente en mayor medida a las mujeres. No creemos que este hecho se deba a un sesgo en las condiciones de trabajo, sino que creemos que proviene de la segregación ocupacional propia del estereotipo de género que asocia las tareas de cuidado con el sexo femenino.

El núcleo de la actividad de la organización lo desarrollan enfermeras y auxiliares de enfermería que son los puestos es que más se dan estas condiciones: parcialidad y temporalidad. Así pues, no creemos que el dato señalado, diferente afectación de hombres y mujeres por lo que respecta a temporalidad y parcialidad, se debe a un sesgo de género sino a la infrarrepresentación masculina en estas ocupaciones que condiciona/distorsiona los porcentajes de distribución cuando se realizan los cortes de datos

Por lo que respecta a la auditoría salarial, se ha podido ver que no existen diferencias superiores al 25% en la comparativa de retribuciones equiparadas por agrupación de puesto, lo que lleva a afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.

Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como se ha podido apreciar en las distribuciones de la plantilla, la organización está claramente feminizada, rasgo que comparte, en general con las empresas de su sector.

Conviene señalar que no se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional

RETRIBUCIONES

Como ya se ha indicado al respecto de la auditoría retributiva, creemos que nos encontramos ante un sistema retributivo equitativo

PREVENCIÓN DEL ACOSO

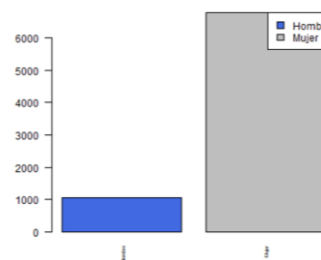
La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones



SAR RESIDENCIAL Y ASISTENCIAL, SAU (A79059085)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Hombre	Mujer	horizontal Hombre	horizontal Mujer
1066	6764	13.61%	86.39%



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Hombre	Mujer	horizontal mujeres	horizontal hombres	vertical mujeres	vertical hombres
DURACIÓN DETERMINADA	648	4030	86.15%	13.85%	59.58%	60.79%
INDEFINIDO	415	2723	86.78%	13.22%	40.26%	38.93%
TEMPORAL	3	11	78.57%	21.43%	0.16%	0.28%

DATOS PARCIALIDAD

	Hombre	Mujer	horizontal mujeres	horizontal hombres	vertical mujeres	vertical hombres
TIEMPO COMPLETO	544	3251	85.67%	14.33%	48.06%	51.03%
TIEMPO PARCIAL	522	3513	87.06%	12.94%	51.94%	48.97%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

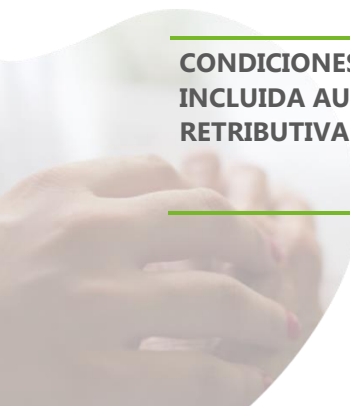
Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género

CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUTORIDAD RETRIBUTIVA

Como se ha podido observar, tampoco se evidencia la influencia de ningún sesgo en las condiciones de trabajo que disfrutaban las personas trabajadoras.



Por lo que respecta a la auditoría salarial, se ha podido ver que no existen diferencias superiores al 25%, lo que lleva a afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.

Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La organización está claramente feminizada, rasgo que comparte, en general con las empresas de su sector.

No se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional

RETRIBUCIONES

Como ya se ha indicado al respecto de la auditoría retributiva, creemos que nos encontramos ante un sistema retributivo equitativo

PREVENCIÓN DEL ACOSO

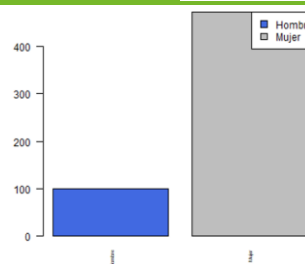
La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones



SAR RESIDENCIAL Y ASISTENCIAL SOCIOSANITARIA, SAU (A50617604)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Hombre	Mujer	horizontal Hombre	horizontal Mujer
99	474	17,28%	87,12%



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Hombre	Mujer	horizontal mujeres	horizontal hombres	vertical mujeres	vertical hombres
DURACIÓN DETERMINADA	47	256	84.49%	15.51%	54.01%	47.47%
INDEFINIDO	52	218	80.74%	19.26%	45.99%	52.53%

DATOS PARCIALIDAD

	Hombre	Mujer	horizontal mujeres	horizontal hombres	vertical mujeres	vertical hombres
TIEMPO COMPLETO	36	154	81.05%	18.95%	32.49%	36.36%
TIEMPO PARCIAL	63	320	83.55%	16.45%	67.51%	63.64%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género



CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Respecto a las condiciones de trabajo, dadas las distribuciones horizontales y el escaso porcentaje de diferencia entre mujeres y varones, no creemos que se pueda afirmar que haya una diferencia en cómo afectan temporalidad y parcialidad a mujeres y hombres.

Por lo que respecta a la auditoría salarial, se ha podido ver que las diferencias superiores al 20% tienen una explicación no relacionada con el sexo y que no existen diferencias superiores al 25% en la comparativa de retribuciones equiparadas por agrupación de puesto, lo que lleva a afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.

Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como se ha podido apreciar en las distribuciones de la plantilla, la organización está claramente feminizada, rasgo que comparte, en general con las empresas de su sector.

Conviene señalar que no se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional.

RETRIBUCIONES

Hacemos extensiva al análisis retributivo por puesto lo expuesto en relación a la auditoría retributiva, creemos que estamos ante un sistema retributivo equitativo

PREVENCIÓN DEL ACOSO

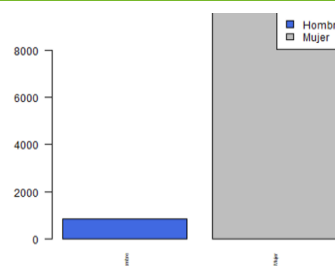
La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones



SERVISAR SERVICIOS SOCIALES SLU (B48758890)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Hombre	Mujer	horizontal Hombre	horizontal Mujer
852	9626	8,14%	91,86%



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Hombre	Mujer	horizontal mujeres	horizontal hombres	vertical mujeres	vertical hombres
DURACIÓN DETERMINADA	448	5373	92.30%	7.70%	55.82%	52.58%
INDEFINIDO	401	4244	91.37%	8.63%	44.09%	47.07%
TEMPORAL	3	9	75.00%	25.00%	0.09%	0.35%

DATOS PARCIALIDAD

	Hombre	Mujer	horizontal mujeres	horizontal hombres	vertical mujeres	vertical hombres
FIJO DISCONTINUO	4	29	87.88%	12.12%	0.30%	0.47%
TIEMPO COMPLETO	404	3412	89.41%	10.59%	35.45%	47.42%
TIEMPO PARCIAL	444	6185	93.30%	6.70%	64.25%	52.11%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género



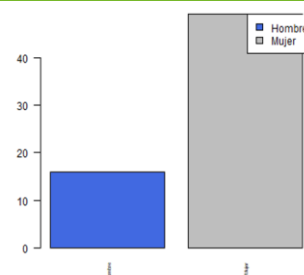
CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	<p>Como se ha podido observar, tampoco se evidencia la influencia de ningún sesgo en las condiciones de trabajo que disfrutaban las personas trabajadoras.</p> <p>Por lo que respecta a la auditoría salarial, se ha podido ver que no existen diferencias superiores al 25%, lo que lleva a afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo</p>
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<p>Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.</p> <p>Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.</p>
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	<p>La organización está claramente feminizada, rasgo que comparte, en general con las empresas de su sector.</p> <p>No se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional</p>
RETRIBUCIONES	<p>Como ya se ha indicado al respecto de la auditoría retributiva, creemos que nos encontramos ante un sistema retributivo equitativo</p>
PREVENCIÓN DEL ACOSO	<p>La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones</p>



SAR DOMUS, SLU (B08832552)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Hombre	Mujer	horizontal Hombre	horizontal Mujer
16	49	24,62%	75,38%



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
DURACIÓN DETERMINADA	7	37	84.09%	15.91%	75.51%	43.75%
INDEFINIDO	9	12	57.14%	42.86%	24.49%	56.25%

DATOS PARCIALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
TIEMPO COMPLETO	5	9	64.29%	35.71%	18.37%	31.25%
TIEMPO PARCIAL	11	40	78.43%	21.57%	81.63%	68.75%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género



CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Respecto a las condiciones de trabajo, se parecía que tanto la temporalidad como la parcialidad afectan proporcionalmente en mayor medida a las mujeres. No creemos que este hecho se deba a un sesgo en las condiciones de trabajo, sino que creemos que proviene de la segregación ocupacional propia del estereotipo de género que asocia las tareas de cuidado con el sexo femenino

El núcleo de la actividad de la organización lo desarrollan enfermeras, auxiliares de enfermería y gerocultores-as que son los puestos es que más se dan estas condiciones: parcialidad y temporalidad. Así pues, no creemos que el dato señalado, diferente afectación de hombres y mujeres por lo que respecta a temporalidad y parcialidad, se debe a un sesgo de género sino a la infrarrepresentación masculina en estas ocupaciones que condiciona/distorsiona los porcentajes de distribución cuando se realizan los cortes de datos

Por lo que respecta a la auditoría salarial, se ha podido ver que no existen diferencias superiores al 25% en la comparativa de retribuciones equiparadas, lo que lleva a afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.

Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como se ha podido apreciar en las distribuciones de la plantilla, la organización está claramente feminizada, rasgo que comparte, en general con las empresas de su sector.

Conviene señalar que no se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional.

A diferencia de lo que hemos visto en otras sociedades, al no haber en esta personal de limpieza o mantenimiento no se dan ocupaciones con una masculinización y feminización tan marcadas.

RETRIBUCIONES

Como ya se ha indicado al respecto de la auditoría retributiva, creemos que nos encontramos ante un sistema retributivo equitativo

PREVENCIÓN DEL ACOSO

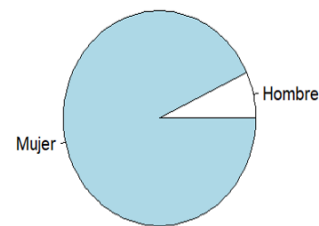
La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones



QUAVITAE SERVICIOS ASISTENCIALES SAU (A80106842)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Hombre	Mujer	horizontal Hombre	horizontal Mujer
1132	14831	7,09%	92,91%



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Hombre	Mujer	horizontal mujeres	horizontal hombres	vertical mujeres	vertical hombres
DURACIÓN DETERMINADA	616	7168	92.09%	7.91%	48.37%	54.51%
INDEFINIDO	512	7623	93.71%	6.29%	51.44%	45.31%
TEMPORAL	2	29	93.55%	6.45%	0.20%	0.18%

DATOS PARCIALIDAD

	Hombre	Mujer	horizontal mujeres	horizontal hombres	vertical mujeres	vertical hombres
TIEMPO COMPLETO	567	4474	88.75%	11.25%	30.19%	50.18%
TIEMPO PARCIAL	563	10346	94.84%	5.16%	69.81%	49.82%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género



**CONDICIONES DE TRABAJO
INCLUIDA AUDITORÍA
RETRIBUTIVA**

En relación con las condiciones de trabajo, en todos los aspectos analizados en el área (ausencias, permisos, licencias, horarios, turnos...) apreciamos distribuciones por sexo que nos llevan a pensar que, en ninguno de los aspectos, este factor, el sexo, es relevante para explicar la situación que reflejan los datos.

Por lo que respecta a la auditoría retributiva, las diferencias identificadas no parecen estar relacionadas con el sexo por lo que podemos afirmar que, en lo que se refiere a este criterio, el sistema retributivo parece libre de sesgos.

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE
LOS DERECHOS DE LA VIDA
PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.

Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

**INFRARREPRESENTACIÓN
FEMENINA**

La organización está claramente feminizada, rasgo que comparte, en general con las empresas de su sector.

No se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional

RETRIBUCIONES

Cómo ya se indicó en relación con la auditoría retributiva, las diferencias identificadas no parecen estar relacionadas con el sexo por lo que podemos afirmar que, en lo que se refiere a este criterio, el sistema retributivo parece libre de sesgos.

PREVENCIÓN DEL ACOSO

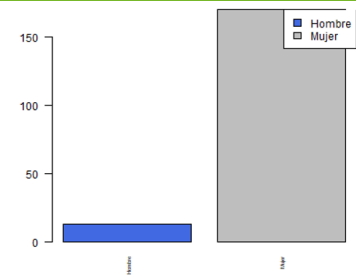
La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones



RESIDENCIA PUENTE GENIL, SLU (B56012123)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Hombre	Mujer	horizontal Hombre	horizontal Mujer
13	170	7.10%	92.90%



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
DURACIÓN DETERMINADA	5	99	95.19%	4.81%	58.24%	38.46%
INDEFINIDO	8	71	89.87%	10.13%	41.76%	61.54%

DATOS PARCIALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
TIEMPO COMPLETO	2	72	97.30%	2.70%	42.35%	15.38%
TIEMPO PARCIAL	11	98	89.91%	10.09%	57.65%	84.62%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género



CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En Relación a las condiciones de trabajo, no se evidencia la influencia de ningún sesgo en las condiciones de trabajo que disfrutaban las personas trabajadoras.

Aunque a diferencia de lo que ocurre en otras sociedades, en este caso la parcialidad afecta más a los varones y la temporalidad en la contratación a las mujeres, dado el número de varones presentes en la organización hace que estos datos no se puedan tomar como indicativos de ningún sesgo o tendencia pues no son significativos: de los 13 varones, 4 están en mantenimiento y 6 son Auxiliares o ATS/DUE,, su concentración en estos puestos es lo que explica los porcentajes de temporalidad y parcialidad.

Por lo que respecta a la auditoría salarial, se ha podido ver que no existen diferencias superiores al 25% en la comparativa de retribuciones equiparadas, lo que lleva a afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.

Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como se ha podido apreciar en las distribuciones de la plantilla, la organización está claramente feminizada, rasgo que comparte, en general con las empresas de su sector.

Conviene señalar que no se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional.

RETRIBUCIONES

Como ya se ha indicado al respecto de la auditoría retributiva, creemos que nos encontramos ante un sistema retributivo equitativo

PREVENCIÓN DEL ACOSO

La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones



CLÍNICA, RESIDENCIAL Y SANATORIOS, SLU (B25038423)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Nº	% H	% V	Nº	% H	% V
	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE	MUJER	MUJER	MUJER
DURACIÓN DETERMINADA	17	31,5%	54,8%	37	68,5%	55,2%
INDEFINIDO	14	31,8%	45,2%	30	68,2%	44,8%

DATOS PARCIALIDAD

	Nº	% H	% V	Nº	% H	% V
	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE	MUJER	MUJER	MUJER
TIEMPO COMPLETO	15	31,3%	48,4%	33	68,8%	49,3%
TIEMPO PARCIAL	16	32,0%	51,6%	34	68,0%	50,7%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género

CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En relación con las condiciones de trabajo, no se aprecian indicios de ningún tipo de discriminación directa o indirecta.

En relación con la auditoría retributiva, no se dan diferencias salariales superiores al 25% por lo que cabe afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo.



EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.

Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La organización está claramente feminizada, rasgo que comparte, en general con las empresas de su sector.

No se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional

RETRIBUCIONES

En relación con las retribuciones, como ya se ha expresado al hablar de la auditoría retributiva, cabe afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo. Las diferencias en las retribuciones efectivas se deben a la temporalidad y parcialidad de las contrataciones y desaparecen cuando se estiman las retribuciones equiparadas.

PREVENCIÓN DEL ACOSO

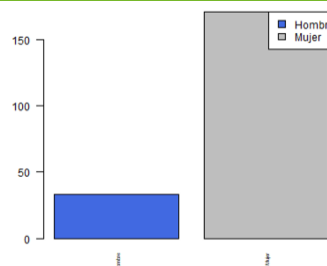
La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones



ASISTENCIA INTEGRAL PERSONALIZADA, SLU (B27414325)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Hombre	Mujer	horizontal Hombre	horizontal Mujer
33	171	16.18%	83.82%



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género:

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
DURACIÓN DETERMINADA	18	79	81.44%	18.56%	46.20%	54.55%
INDEFINIDO	15	92	85.98%	14.02%	53.80%	45.45%

DATOS PARCIALIDAD

	Hombre	Mujer	Horizontal mujeres	Horizontal hombres	Vertical mujeres	Vertical hombres
TIEMPO COMPLETO	31	156	83.42%	16.58%	91.23%	93.94%
TIEMPO PARCIAL	2	15	88.24%	11.76%	8.77%	6.06%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos.

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género

CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUTORIDAD RETRIBUTIVA

No se han identificado diferencias relacionadas con el sexo en cuanto a las condiciones de trabajo de las que disfruta la plantilla. A diferencia de lo que hemos visto en otras sociedades, aquí tampoco encontramos diferencias por lo que respecta a la temporalidad o parcialidad de las contrataciones.



En relación con la auditoría retributiva, las diferencias detectadas en los salarios efectivos desaparecen al realizar la equiparación atendiendo a la casuística específica identificada, haciéndonos pensar que estamos ante un sistema retributivo equitativo

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.

Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como se ha podido apreciar en las distribuciones de la plantilla, la organización está claramente feminizada, rasgo que comparte, en general con las empresas de su sector. Conviene señalar que no se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional.

RETRIBUCIONES

En relación con las retribuciones, la diferencia identificada se debe a una casuística muy específica que, tomada en consideración adecuadamente, además, hace que la diferencia salarial se reduzca al entorno del 5% por lo que cabe afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo

PREVENCIÓN DEL ACOSO

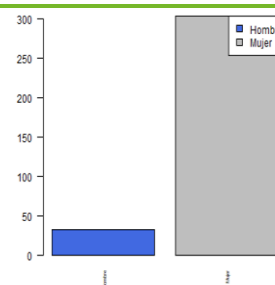
La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones



RESIDENCIAS NOSTEM, SLU (B95389854)

DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Hombre	Mujer	horizontal Hombre	horizontal Mujer
33	304	9,79%	90,21%



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La organización cuenta con las herramientas necesarias para evitar la influencia de posibles sesgos de género

- Personal de selección formado
- Procedimientos estandarizados
- Intervención de diversas personas en los procesos de selección
- Herramientas de evaluación comunes y homogéneas
- Descripciones de puestos basadas en criterios objetivos

DATOS TEMPORALIDAD

	Hombre	Mujer	horizontal mujeres	horizontal hombres	vertical mujeres	vertical hombres
DURACIÓN DETERMINADA	24	165	87.30%	12.70%	54.28%	72.73%
INDEFINIDO	9	139	93.92%	6.08%	45.72%	27.27%

DATOS PARCIALIDAD

	Hombre	Mujer	horizontal mujeres	horizontal hombres	vertical mujeres	vertical hombres
TIEMPO COMPLETO	24	183	88.41%	11.59%	60.20%	72.73%
TIEMPO PARCIAL	9	121	93.08%	6.92%	39.80%	27.27%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional parece estar exenta de sesgos de género, pues se basa en las funciones asignadas a los puestos, así como, en general, en la titulación necesaria para desempeñarlos

Dado que, además, la organización dispone de descripciones de puestos, cuando las nomenclaturas de la organización no coinciden con las consignadas en los convenios, es fácil identificar la relación puesto convenio – puesto organización.

FORMACIÓN

Está procedimentado tanto el diseño del plan de formación como su difusión y la posibilidad de que las personas individuales realicen solicitudes de formación específicas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento específico recoge con claridad tanto los canales de difusión de las vacantes como la valoración de las candidaturas, que sigue un proceso paralelo al de selección y del que, en consecuencia, como de aquel, podemos afirmar que no se aprecian signos de que pueda estar influido por sesgos de género



**CONDICIONES DE TRABAJO
INCLUIDA AUDITORÍA
RETRIBUTIVA**

No se han identificado diferencias relacionadas con el sexo en cuanto a las condiciones de trabajo de las que disfruta la plantilla.

En relación con la auditoría retributiva, las diferencias detectadas en los salarios efectivos desaparecen al realizar la equiparación y la única que permanece entendemos que tiene una explicación no relacionada con el sexo, haciéndonos pensar que estamos ante un sistema retributivo equitativo

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE
LOS DERECHOS DE LA VIDA
PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Las medidas a disposición del personal no sólo son públicas, sino que la organización difunde su contenido entre el personal.

Por otra parte, en el estudio del recurso del personal a estas medidas, no se han constatado diferencias en su uso en función del sexo de las personas trabajadoras.

**INFRARREPRESENTACIÓN
FEMENINA**

Como se aprecia en las distribuciones de la plantilla, la organización es feminizada, rasgo que comparte con las empresas de su sector.

Conviene señalar que no se aprecia segregación vertical, aunque sí cierta segregación ocupacional.

RETRIBUCIONES

En el área de retribuciones, tras el análisis por puesto, se observa que las diferencias detectadas en la remuneración efectiva desaparecen al realizar las equiparaciones. La única que permanece tiene una explicación no relacionada con el sexo de las personas. Así pues, parece que cabe afirmar que estamos ante un sistema retributivo equitativo por lo que se refiere al género.

PREVENCIÓN DEL ACOSO

La organización dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO y fundamentalmente a través de las acciones de formación (la organización dispone de unos de carácter general en materia de igualdad que incluyen un módulo acerca del acoso y también una formación específica en material de acoso) trabaja activamente en la prevención de estas situaciones



6. RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las auditorías retributivas, una para cada sociedad, han sido realizadas en los diagnósticos previos a la realización de este Plan de Igualdad, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para su elaboración se valoraron los puestos de trabajo de las empresas siguiendo el principio de igual retribución por trabajo de igual valor según el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para la referida valoración de puestos se ha utilizado la herramienta disponible en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad elaboraron esta herramienta en diálogo con las organizaciones sindicales y patronales más representativas.

Según recoge la guía de uso de la herramienta de valoración, esta cumple con los requisitos exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En las auditorías retributivas realizadas en base a los puestos de trabajo de igual valor, en la mayoría de las sociedades analizadas, las diferencias superiores al 25% que aparecen en el salario efectivo se reducen por debajo de ese porcentaje tras la equiparación de las retribuciones.

En los casos en que se mantiene alguna diferencia superior al 25 %, se han expuesto las razones que las explican, siempre constatándose que esas diferencias responden a motivos ajenos al sexo de las personas trabajadoras.

Así pues, a la vista de las auditorías retributivas, cabe afirmar que el sistema retributivo parece estar libre de discriminaciones de género.

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia y periodicidad que este Plan Igualdad



7. OBJETIVOS DEL PLAN

Las partes acuerdan definir los siguientes objetivos para este plan de igualdad:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Promover las condiciones para que, en el futuro, haya una presencia más equilibrada de ambos sexos
- Potenciar la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, especialmente derivada de la maternidad, paternidad, estado civil o asunción de obligaciones familiares: Mejorando la percepción positiva de la plantilla con respecto a las medidas de conciliación.
- Eliminar la manifestación de discriminación, en selección, promoción interna, retribución salarial, medidas de conciliación y demás condiciones laborales, para alcanzar el equilibrio salarial entre hombres y mujeres, y una representación equilibrada en la composición de la plantilla.
- Prevenir y sensibilizar para evitar el acoso y otras conductas anexas en el trabajo.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Asegurar la aplicación a todas las trabajadoras, potenciales víctimas de la violencia de género, de las mismas medidas para proceder a su detección, erradicarla y paliarla con independencia del centro de trabajo en donde presten servicios.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y promuevan una imagen corporativa que evite potenciar estereotipos sexistas



8. MEDIDAS

1. ÁREA ORGANIZATIVA

MEDIDA 1.1: Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres y hombres que ocupan los diferentes puestos existentes dentro de la empresa

INDICADOR: Número de mujeres en cada puesto de trabajo / número de personas total en ese puesto.

PLAZO: Informe anual durante la vigencia del Plan.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Gestión de Personal

MEDIDA 1.2: Designar a dos personas con formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que gestionen y coordinen el plan, participen en su implementación, desarrollen y supervisen los contenidos, unifiquen criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás ámbitos que se acuerden en el plan y participen en su Comisión de Seguimiento

INDICADOR: Designación de las figuras de Responsable de Igualdad en la empresa

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

MEDIDA 1.3: Generar una cuenta de correo electrónico destinada a la recepción de consultas relacionadas con el Plan de Igualdad que tenga por objetivo facilitar la comunicación entre la plantilla y las figuras de Responsable de Igualdad mencionadas en la medida anterior.

INDICADOR: Cuenta de correo habilitada y número de consultas recibidas y atendidas en el periodo

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

MEDIDA 1.4: Las personas miembros de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad dispondrán de un crédito horario extraordinario de hasta 25 horas anuales (sujeto a justificación de las acciones que lleven a cabo en relación al Plan) para la difusión del mismo, el seguimiento de la implantación real o la recepción de problemas, sugerencias etc. La empresa publicitará el contacto de estas personas para que sean conocidas por la plantilla.

INDICADOR: Informe de justificación de las acciones llevadas a cabo con cargo al crédito horario.

PLAZO: Un mes tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Personas miembros de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan. Directores/as de centros y servicios Domusvi.



2. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 2.1: Continuar publicitando en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

INDICADOR: Textos de los anuncios ofertados. Objetivo 100 %

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

MEDIDA 2.2: En el proceso de selección se aplicará una acción positiva según la cual, en igualdad de idoneidad para el puesto, tendrá preferencia el sexo infrarrepresentado en ese puesto o categoría, siempre teniendo en cuenta el índice de concentración para contemplar la infrarrepresentación.

INDICADOR: Número de mujeres en el puesto de trabajo con infrarrepresentación femenina / número de personas total en ese puesto / Número de hombres en el puesto de trabajo con infrarrepresentación masculina / número de personas total en ese puesto

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

MEDIOS: Dedicación del Personal de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

MEDIDA 2.3: Continuar incorporando en los contratos con Empresas Externas una cláusula "social" por la que se exige el compromiso de la empresa externa en el cumplimiento del principio de igualdad de trato por razón de sexo en el empleo

INDICADOR: Comprobación de la cláusula social

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento



MEDIDA 2.4: Continuar valorando en los currículos la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción.

INDICADOR: Ofertas de trabajo presentadas en las que se incluya la valoración de la formación en igualdad.
Objetivo: 100 % y número de incorporaciones con formación en igualdad realizadas respecto a procesos de selección pilotados en todas las fases por el propio Departamento de Selección.

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

MEDIDA 2.5: La empresa se compromete a informar de forma legible a la comisión de seguimiento, con periodicidad anual, de las reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos u otros sistemas de inteligencia artificial utilizados para el control de las condiciones de trabajo, el acceso al empleo y a la formación, con el fin de evitar que arrojen un resultado con un sesgo en materia de género

INDICADOR: Informe seguimiento

PLAZO: Un año tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

MEDIDA 2.6: Poner los medios para segregar dentro de los contratos de duración determinada aquellos que obedecen a la necesidad de sustitución de personal por diversas causas, diferenciando en éstos por la variable sexo, para conocer la verdadera temporalidad de la empresa

INDICADOR: Informe de distribución de contratos temporales por causa de sustitución, independientemente del contrato de duración determinada utilizado

PLAZO: Revisar el segundo año tras la implantación del plan.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Gestión de Personal y Departamento de Sistemas



MEDIDA 2.7: Compromiso de la empresa de poner los medios necesarios para promover las ampliaciones de jornada al menos en un 6%, siempre que así lo exijan las necesidades del centro o servicio, a fin de reducir la parcialidad en las empresas que conforman el grupo de empresas Domusvi-Mentalía Salud.

INDICADOR: Número de ampliaciones de jornada, segregadas por sexo. Análisis de la repercusión de la medida en la distribución general de la plantilla.

PLAZO: Cuatro años con informe anual

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Gestión de Personal, Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de centros y Servicios.

MEDIDA 2.8: Compromiso de la empresa de poner los medios necesarios para promover el equilibrio entre mujeres y hombres en la conversión de las contrataciones de carácter temporal en indefinidas, respecto a las sociedades en que se identificó que el índice de verticalidad de contrataciones indefinidas favorecía al hombre.

INDICADOR: Número de conversiones, segregadas por sexo, de contrato temporal a indefinido. Análisis de la repercusión de la medida en la distribución general de la plantilla.

PLAZO: Cuatro años con informe anual

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Gestión de Personal, Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de centros y Servicios.

MEDIDA 2.9: Revisión y cumplimiento del porcentaje de contrataciones indefinidas exigidas en el Convenio de aplicación de que se trate.

INDICADOR: Informe anual de distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. indicándose tanto del índice de temporalidad como el de parcialidad

PLAZO: Aplicación inmediata y revisión en la primera Comisión de Seguimiento

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Gestión de Personal, Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de centros y Servicios

MEDIDA 2.10: Realizar un seguimiento del número de contrataciones de personas con discapacidad para garantizar que se realice de forma equilibrada entre ambos sexos.

INDICADOR: Número de mujeres y hombres con discapacidad / nº total de personas contratadas

PLAZO: En la siguiente reunión de la comisión de seguimiento

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Gestión de Personal, Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de centros y Servicios.

MEDIDA 2.11: Elaborar un formulario para la recopilación de los motivos de baja voluntaria en la empresa por parte de la persona trabajadora.

INDICADOR: Formulario redactado

PLAZO: Dos años tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Gestión de Personal, Departamento de Sistemas y Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento.

MEDIDA 2.12: Fomentar la aplicación efectiva del Procedimiento de Acogida a nuevas incorporaciones, realizando un seguimiento de la misma.

INDICADOR: Acciones de refuerzo en la aplicación de Procedimiento de Acogida

PLAZO: A partir del primer año de vigencia del Plan.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento.

MEDIDA 2.13: Analizar la rotación y llevar a cabo un seguimiento de aquellas categorías con un índice de rotación superior al 25%.

INDICADOR: Informe rotación

PLAZO: 1 año tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

3. ÁREA DE PROMOCIÓN INTERNA

MEDIDA 3.1: Aplicar el sistema para la promoción interna del personal presentado en los diagnósticos de situación, garantizando que incluya la publicitación de los puestos a cubrir y manteniendo informada a la Comisión de seguimiento del Plan sobre las fases del proceso de promoción interna.

INDICADOR: Número de promociones realizadas en el periodo desagregadas por sexo

PLAZO: Dieciocho meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

MEDIDA 3.2: Poner los medios adecuados para que las ofertas de puestos en el centro ocupados por hombres y los ocupados por mujeres se difundan a toda la plantilla y sin sesgo de género.

INDICADOR: Evidencias de ofertas de promoción interna

PLAZO: Dieciocho meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

MEDIDA 3.3: Garantizar que, en igualdad de condiciones de idoneidad, y respecto a vacantes en puestos de dirección en las que exista una infrarrepresentación femenina, tendrán preferencia las mujeres para ser promocionadas.

INDICADOR: Sistema de promoción interna

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento



MEDIDA 3.4: Durante un expediente de regulación temporal de empleo por suspensión del contrato o reducción de jornada conforme lo establecido en los artículos 47 y 47 bis del ET, la empresa se compromete a suministrar formación a las personas afectadas para la mejora de sus competencias profesionales y de su empleabilidad. Podrá ser una formación diseñada para el periodo de duración del expediente de regulación temporal de empleo o de la prevista en la programación ordinaria y anual.

INDICADOR: Plan formativo propuesto

PLAZO: Tras producirse el E.R.T.E.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento.

MEDIDA 3.5: Desarrollar un programa para poner en valor el talento femenino dentro de la compañía

INDICADOR: Número de mujeres incluidas en el programa.

PLAZO: A partir del primer año de vigencia del plan.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento.

MEDIDA 3.6: Exponer expresamente en el procedimiento de evaluación del desempeño la inadmisibilidad de penalizar en la evaluación a personas trabajadoras que hayan estado recientemente de baja de maternidad o paternidad

INDICADOR: Aprobación del procedimiento actualizado.

PLAZO: A partir del primer año de vigencia del Plan.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento.



4. ÁREA DE POLÍTICA SALARIAL

MEDIDA 4.1: Mantenimiento de la estructura salarial de la organización por categoría y sexo para comprobar: I. Las retribuciones medias, salvo los casos en los que se pueda identificar el salario individual de la persona, en los que se dará la diferencia porcentual. II. El principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor. III. Las retribuciones fijas y variables en función de los requisitos establecidos para su percepción.

INDICADOR: Informe de estudio de estructura salarial

PLAZO: Revisar anualmente, tras la aprobación del Plan.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Gestión de Personal y Departamento de Sistemas

MEDIDA 4.2: En el caso de que las conclusiones en el análisis retributivo de nuevas sociedades, determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto para la corrección de las desviaciones encontradas

INDICADOR: Informe de estudio de estructura salarial

PLAZO: Revisar anualmente, tras la aprobación del Plan.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Gestión de Personal y Departamento de Sistemas

MEDIDA 4.3: Compromiso por parte de la empresa de compartir anualmente con la Comisión de Seguimiento y con la Representación Legal de las personas trabajadoras, los registros retributivos y sus conclusiones

INDICADOR: Informe de estudio de estructura salarial

PLAZO: Revisar anualmente, tras la aprobación del Plan.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Gestión de Personal y Departamento de Sistemas



MEDIDA 4.4: El Grupo de empresas Domusvi - Mentalia Salud elaborará una política salarial, donde se defina la estructura salarial y aquellos conceptos retributivos no definidos en convenio. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras.

INDICADOR: Documento Política Salarial

PLAZO: Segundo semestre del último año de vigencia del Plan de Igualdad

PRIORIZACIÓN: BAJA

RESPONSABLE: Departamento de Gestión de Personal

5. ÁREA DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

MEDIDA 5.1: En la formación facilitada por la empresa al personal que se incorpora, continuar incluyendo un módulo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

INDICADOR: Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben la formación en igualdad. Objetivo: 100 %.

PLAZO: En dos años tras la aprobación del plan.

PRIORIZACIÓN: BAJA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento.

MEDIDA 5.2: Garantizar a toda la plantilla el acceso al módulo de continuación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la violencia machista, la brecha salarial, la prevención del acoso, los planes de igualdad en la empresa, etc., priorizando como destinatarias a aquellas personas que componen el Área Corporativa de Personas, personas con cargos de responsabilidad y personal a su cargo y quienes realizan directamente la selección y promoción del personal, así como a la representación legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo y servicios (RLPT).

INDICADOR: Número de personas formadas en igualdad de oportunidades.

PLAZO: En dos años tras la aprobación del plan.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento.

MEDIDA 5.3: Adecuar la propuesta formativa a fin de impulsar la promoción a puestos intermedios y de dirección, con el objetivo de favorecer la representación femenina en estos niveles

INDICADOR: Plan de formación y número de promociones a puestos de responsabilidad de mujeres llevadas a cabo a raíz de la formación.

PLAZO: A partir del primer Plan de Formación tras la aprobación de Plan de Igualdad

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento.

MEDIDA 5.4: Revisar que, en el catálogo de formación, la oferta de cursos sea ajustada a la diversidad generacional que presenta la plantilla, en especial en lo que se refiere a la minoración de la brecha digital, de forma que se ofrezca formación específica en la materia a personas de 50 o más años, preferiblemente en modalidad presencial

INDICADOR: Acciones formativas incluidas en el plan de formación con perspectiva de diversidad generacional.

PLAZO: A partir del primer Plan de Formación tras la aprobación de Plan de Igualdad

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento.

MEDIDA 5.5: Ofertar y promover la realización de formación avanzada con carácter altamente recomendable sobre igualdad, empoderamiento femenino y sesgos inconscientes a las direcciones de centros y servicios, mandos intermedios, así como personas responsables de procesos como selección de personal y comunicación.

INDICADOR: Muestra oferta formativa y nº de participantes.

PLAZO: A partir del primer Plan de Formación tras la aprobación de Plan de Igualdad

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento.



6. ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

MEDIDA 6.1: Convocatoria de los mismos cursos con más de una opción horaria de mañana y de tarde y, siempre que sea organizativamente posible, en periodos distintos de las vacaciones escolares.

INDICADOR: Convocatorias de cursos. Cuantificar asistentes por curso, desagregando mujeres y hombres

PLAZO: A partir del primer Plan de Formación tras la aprobación de Plan de Igualdad

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento.

MEDIDA 6.2: Realización de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación a implantar recogidas en el plan de igualdad, y difundir de manera efectiva las medidas de conciliación que existen, tratando de motivar a los hombres para que las utilicen.

INDICADOR: Folleto informativo de medidas de conciliación. Objetivo 100 %.

PLAZO: Diez meses desde la aprobación del plan.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Departamento de Comunicación Externa y Marketing.

MEDIDA 6.3: Seguimiento del impacto de las nuevas medidas implantadas en materia de conciliación.

INDICADOR: Informe de seguimiento

PLAZO: Dos años tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.



MEDIDA 6.4: Flexibilizar el permiso de lactancia de forma que el período de lactancia acumulada se calcule contando una hora por cada jornada de trabajo, dividiendo la cantidad resultante por las horas de jornada y aplicando a días hábiles. La persona trabajadora también podrá optar por una reducción de jornada de una hora al principio o al final de la misma

INDICADOR: Número de solicitudes concedidas/Número de solicitudes presentadas

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 6.5: La empresa se compromete a sustituir, en el personal de atención directa, el 100 % de los permisos de nacimiento y cuidado de menor de doce meses, de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, excedencias y reducciones de jornada por cuidados, salvo situaciones justificadas.

INDICADOR: Número de sustituciones/número de permisos por nacimiento y cuidado de menor de doce por cuidados. meses, de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, excedencias o reducciones

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 6.6: Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijas o hijos o de personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa.

INDICADOR: Número de casos de aumento de 12 a 18 meses de reserva de puesto por cuidados/número de excedencias por cuidados

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 6.7: Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones, informando a la empresa de ello con una antelación mínima de 7 días. La ausencia se concederá si se justifica la necesidad de realizar dicho tratamiento en la jornada de trabajo. En caso de que el tratamiento exija un traslado, éste ha de realizarse en un plazo máximo de 2 días laborales, incluyendo el tratamiento.

INDICADOR: Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 6.8: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de menores descendientes hasta 12 años y/o madres y padres, se podrá disfrutar, previa solicitud, de forma fraccionada mientras dure el hecho causante.

INDICADOR: Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 6.9: Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo, de hasta cuatro meses para las personas en trámites de adopción internacional

INDICADOR: Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 6.10: Las trabajadoras y los trabajadores que, teniendo hijas/os menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, solo pueden coincidir con sus hijas/os en las vacaciones del calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de vacaciones coincida con dicho calendario. La comunicación del periodo vacacional deberá realizarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual o, en caso de sentencia, dentro del mismo año con dos meses de antelación siempre que sea posible.

INDICADOR: Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 6.11: Elaboración de un procedimiento de cambio de centro de trabajo. Los cambios tendrán lugar siempre y cuando haya puestos estables por cubrir en el centro solicitado. Para los casos en los que la persona que solicita el cambio ocupe un puesto de difícil cobertura, será condición para el cambio que la empresa tenga asegurado su relevo. Se exceptúan los casos de apertura de nuevos centros.

INDICADOR: Protocolo Elaborado. Número de solicitudes concedidas/Número de solicitudes presentadas

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: HRBP Dirección Corporativa de Personas y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 6.12: Flexibilizar el horario de entrada y salida para el acompañamiento de menores a colegios a trabajadoras y trabajadores de jornadas parciales, siempre que organizativamente sea posible.

INDICADOR: Número total de formularios enviados a la empresa y de solicitudes aprobadas

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 6.13: Flexibilizar el disfrute de las vacaciones de forma que pueda fraccionarse una de las quincenas en dos semanas distintas, siempre que organizativamente sea posible. La aplicación de esta medida quedará sujeta a los acuerdos que puedan estar consolidados en cada centro de trabajo, así como a los acuerdos preexistentes con la RLPT de cada centro o servicio.

INDICADOR: Número de solicitudes concedidas/Número de solicitudes presentadas

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 6.14: Desarrollar un programa de beneficios en forma de ayudas, becas o similar dotado con 55.000€ destinados a hijos/as de personas trabajadoras que presenten algún tipo de diversidad funcional (TDH, asperger, discapacidad etc).

INDICADOR: Número de personas acogidas a la ayuda.

PLAZO: Durante la vigencia del Plan.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento Fundación Domusvi

MEDIDA 6.15: Establecer tarifas de descuento a familiares de primer (20% dto.) y segundo grado (10% dto.) de personas trabajadoras para su ingreso en centros Domusvi.

INDICADOR: Número de personas trabajadoras beneficiarias de las tarifas.

PLAZO: A partir del primer año de vigencia del Plan.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento Clientes y Comercial y Directores/as de Centros y Servicios.



MEDIDA 6.16: La persona trabajadora que curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales (situación que deberá acreditar documentalmente) tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo de hasta el 50% con la consiguiente reducción proporcional de la retribución. La concreción horaria de la jornada prevista en este artículo corresponderá a la empresa en el caso de que los estudios sean en modalidad a distancia, y a la persona trabajadora en el caso de que los estudios sean en modalidad presencial. La determinación del período de disfrute de la reducción de la jornada prevista en este artículo corresponderá a la persona trabajadora siempre que dure el hecho causante. Al finalizar el período de licencia volverá, siempre que organizativamente sea posible, a su jornada laboral habitual.

INDICADOR: Número de solicitudes concedidas/Número de solicitudes presentadas

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del Plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.



7. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

MEDIDA 7.1: Actualizar el protocolo interno de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo y ciberacoso.

INDICADOR: El propio protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.

PLAZO: Seis meses desde la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

MEDIDA 7.2: Difundir material informativo sobre el protocolo de actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo y ciberacoso a toda la plantilla.

INDICADOR: evidencias de difusión del protocolo. Objetivo: difusión de material a través de los siguientes medios:

- Tablón de anuncios
- Intranet
- Folletos

PLAZO: Seis meses desde la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

MEDIDA 7.3: Mantener actualizada en la oferta formativa un módulo sobre prevención del acoso sexual, por razón de sexo, y ciberacoso.

INDICADOR: Número de cursos de PRL con módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo / número de cursos de PRL

PLAZO: Un año desde la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento.

8. ÁREA DE SALUD LABORAL

MEDIDA 8.1: Revisar el protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia.

INDICADOR: El propio protocolo de protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia. La difusión se realizará a través de la intranet u otros medios adecuados

PLAZO: Seis meses desde la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

MEDIDA 8.2: Integrar, de forma paulatina, la perspectiva de género en los procedimientos y protocolos activos en el campo de la salud laboral.

INDICADOR: Procedimientos de PRL revisados

PLAZO: Dieciocho meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.



9. ÁREA DE APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 9.1: Velar porque sea de aplicación efectiva el Protocolo Interno de actuación que agilice y facilite la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género.

INDICADOR: El propio protocolo interno de actuación en casos de violencia de género

PLAZO: Diez meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento.

MEDIDA 9.2: Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, así como de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o de las incluidas en el plan de igualdad.

INDICADOR: Documentos informativos para el personal sobre el protocolo interno y las medidas establecidas para defender los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género. Objetivo: 100 %. La difusión se realizará a través de los siguientes medios:

- • Tablón de anuncios
- • Intranet
- • Folletos

PLAZO: Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento, Departamento de Comunicación Externa y Marketing y Directores/as de Centros y Servicios.



MEDIDA 9.3: Se aceptarán como acreditación de la violencia de género, informes de Servicios sociales, servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración pública competente, además de las formas de acreditación previstas en el art. 23 de la Ley orgánica 1/2004.

INDICADOR: Número de casos registrados

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 9.4: En los casos de movilidad geográfica por violencia de género a otro servicio del grupo, se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.000 € para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

INDICADOR: Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida

PLAZO: Un mes tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios y HRBP Dirección Corporativa de Personas

MEDIDA 9.5: Establecer un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo de la empresa, motivado por la condición de víctima de la trabajadora.

INDICADOR: Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida

PLAZO: Un mes tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.



MEDIDA 9.6: Formar a las personas responsables de los servicios para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde recibir ayuda médica o psicológica especializada y sus derechos laborales.

INDICADOR: Número de contactos y de colaboraciones establecidas

PLAZO: Diez meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 9.7: Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijas/os y otros similares.

INDICADOR: Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida

PLAZO: Un mes tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 9.8: Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.

INDICADOR: Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida

PLAZO: Un mes tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios y HRBP Dirección Corporativa de Personas.



MEDIDA 9.9: Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género

INDICADOR: Campaña realizada

PLAZO: Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento, Departamento de Comunicación Externa y Marketing y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 9.10: Informar a la Comisión de Seguimiento del plan del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas

INDICADOR: Acta de comisión

PLAZO: En siguiente reunión programada

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

MEDIDA 9.11: Garantizar quince sesiones (por un importe de 60 euros por sesión) de asistencia psicológica a las trabajadoras víctimas de la violencia de género, así como a sus hijas e hijos menores de edad.

INDICADOR: Número de personas que recibieron la asistencia psicológica

PLAZO: Tres meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.



MEDIDA 9.12: Realizar una revisión y propuesta de mejora de las condiciones de contrato de la trabajadora víctima de violencia de género, bajo petición de la interesada

INDICADOR: Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida

PLAZO: Un mes tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.



10. ÁREA DE COMUNICACIÓN

MEDIDA 10.1: Publicitar internamente, por ejemplo, con documentación y folletos, temas relacionados con la igualdad de oportunidades

INDICADOR: Folletos y documentación utilizada

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento, Departamento de Comunicación Externa y Marketing.

MEDIDA 10.2: Elaborar una memoria anual de igualdad

INDICADOR: Memoria Anual de Igualdad

PLAZO: Anualmente desde la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

MEDIDA 10.3: Utilizar en las campañas publicitarias y página web los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

INDICADOR: Utilización de logotipos / total de campañas realizadas

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Departamento de Comunicación Externa y Marketing.



MEDIDA 10.4: Dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa a través de la intranet y medios de comunicación internos.

INDICADOR: Número de publicaciones internas

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Departamento de Sistemas.

MEDIDA 10.5: Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad, de la Comisión de Igualdad.

INDICADOR: Comunicación realizada

PLAZO: Seis meses tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

MEDIDA 10.6: Colgar en la intranet el plan de igualdad, una vez firmado, para que sea visible para toda la plantilla y, posteriormente, difundirlo a través de la página web corporativa.

INDICADOR: Intranet/ Web corporativa editada

PLAZO: Inmediata tras la aprobación del Plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento, Departamento de Comunicación Externa y Marketing.

MEDIDA 10.7: Informar a toda la plantilla sobre el plan de igualdad mediante la realización de sesiones informativas o a través de la intranet de la empresa, comunicando sus contenidos

INDICADOR: Número comunicaciones realizadas

PLAZO: A partir del primer mes desde la aprobación del Plan

PRIORIZACIÓN: ALTA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

MEDIDA 10.8: Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.

INDICADOR: Difusión realizada

PLAZO: Anual tras el informe de seguimiento del Plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

MEDIDA10.9: Realizar una encuesta a las personas trabajadoras para conocer su conocimiento del Plan de Igualdad. El contenido de la encuesta será debatido y consensado en la Comisión de Seguimiento.

INDICADOR: Encuesta y resultados de la misma

PLAZO: Dos años tras la aprobación del Plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento

MEDIDA 10.10: Realizar una campaña específica sobre conciliación familiar y corresponsabilidad a fin de informar a las trabajadoras y trabajadores de su impacto y consecuencias

INDICADOR: Campaña sobre corresponsabilidad y conciliación familiar

PLAZO: Un año tras la aprobación del Plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento



MEDIDA 10.11: Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, revista, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género.

INDICADOR: Chequeo al 20 % de comunicados, mensajes, imágenes, etc. por parte de la Comisión de Seguimiento

PLAZO: Un año tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento, Departamento de Comunicación Externa y Marketing.

MEDIDA 10.12: Revisar el manual de comunicación no sexista para homogeneizar los criterios del lenguaje e imagen en la empresa.

INDICADOR: Manual aplicado

PLAZO: Un año tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento, Departamento de Comunicación Externa y Marketing.

MEDIDA 10.13: Desarrollar una herramienta/plataforma que permita la comunicación interna entre la empresa y la plantilla.

INDICADOR: Plataforma de comunicación

PLAZO: Dos años tras la aprobación del plan

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento.



MEDIDA 10.14: Asistencia y participación en foros, congresos, etc. relacionados con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

INDICADOR: Asistencia a dos foros y/o congresos por año

PLAZO: Según convocatoria de foro y/o congreso

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento y Directores/as de Centros y Servicios.

MEDIDA 10.15: En el proceso de contratación de proveedores, valorar positivamente que cuenten con un plan de igualdad en vigor.

INDICADOR: Nº de proveedores contratados firmantes de la Carta de la Diversidad y con plan de igualdad en vigor.

PLAZO: A partir del primer año de vigencia del Plan.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento Clientes y Comercial

MEDIDA 10.16: presentar Sellos/Premios relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

INDICADOR: Nº de Sellos obtenidos/Premios presentados.

PLAZO: A partir del primer año de vigencia del Plan.

PRIORIZACIÓN: MEDIA

RESPONSABLE: Departamento de Formación, Selección y Desarrollo del Talento



9. RECURSOS Y MEDIOS

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

10. ÓRGANO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Las partes atribuyen a la Comisión Paritaria de Igualdad, no sólo la negociación del Plan, sino también el seguimiento de la aplicación de las medidas que lo integran, constituyéndose, pues, esta comisión en el órgano encargado de realizar el seguimiento de la implantación y resultados del Plan de Igualdad.

11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La Comisión Paritaria de Igualdad, para la realización del seguimiento de la aplicación de las medidas del plan, **se reunirá de forma ordinaria, al menos, una vez al año.**

La evaluación se realizará actualizando la información referida a los indicadores de cada una de las medidas de aplicación en el momento de la reunión.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS

La adopción de acuerdos requiere el voto favorable de, al menos, la mayoría simple de cada una de las partes que integran la Comisión. Así pues, cualquier modificación del Plan de Igualdad, propuesta por cualquiera de las partes, deberá ser aprobada ateniéndose a tal criterio.

El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente plan de igualdad corresponderá a la comisión paritaria.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva. En concreto, las partes acuerdan que se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje (en este caso voluntario), conforme a lo recogido en la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

En vista y conformidad del documento íntegro del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del grupo de empresas DOMUSVI-MENTALIA SALUD, la Comisión Negociadora del mismo procede a su firma el 29 de febrero de 2024:

En representación sindical:**En representación empresarial:**

Rosario García Ramos	Andrea Varela Saavedra
Responsable de Planes de Igualdad – UGT Servicios Públicos	Directora Dpto. de Formación, Selección y Desarrollo

María del Rosario Domínguez Riveira	Marta Almalé
UGT Servicios Públicos	Directora de Relaciones Laborales SAD

María Serrano Medina	Blanca Núñez Granados
UGT Servicios Públicos	Directora Regional Zona Centro

Silvia Espinosa López	Mónica Reyes Ponce
Responsable de Mujeres e Igualdad de FSS- CCOO	Directora Regional Mentalia + Sur

Natalia Galán Armero	Juan Ignacio Guille Seoane
Adjunta Secretaría de Mujeres- CCOO del Hábitat	Técnico Dpto. de Formación, Selección y Desarrollo

María Josefa Jiménez Gutiérrez	Alba Fernández Fernández
FSS – CCOO	Técnica Dpto. de Formación, Selección y Desarrollo

Susana González Sánchez
CCOO del Hábitat

Antonia Contreras Gómez
FSS – CCOO

