

# PLAN DE IGUALDAD

VHM SERVICIOS SOCIO SANITARIOS S.L.

**valdeluz**  
mayores

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2023-2027

## ÍNDICE

1. Introducción.....	2
2 VHM Servicios Sociosanitarios S.L.....	3
3. Características generales de la empresa.....	3
4. Compromiso con la igualdad.....	5
5. Análisis.....	6
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas .....	6
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados .....	8
5.3. Fecha de realización del diagnóstico.....	8
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración .....	8
6. Conclusiones del análisis de datos .....	9
6.1. Selección y contratación.....	10
6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina .....	11
6.3. Formación .....	12
6.4. Promoción profesional.....	14
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva .....	15
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.....	17
6.7. Infrarrepresentación femenina.....	18
6.8. Retribuciones .....	18
6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.....	19
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género .....	19
6.11. Comunicación e imagen interna y externa.....	19
6.12. Violencia de género.....	20
7.    Objetivos .....	21
7.1.    Objetivos generales .....	21
7.2.    Objetivos específicos.....	22
8.    Medidas del plan de igualdad.....	23
9.    Ámbito de aplicación y vigencia .....	57
10.    Seguimiento y evaluación .....	57
11.    Procedimiento de modificación .....	63
12.    Sistema de resolución de conflictos .....	64
13.    Registro del plan de igualdad .....	64
14.    Glosario.....	64

## 1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene VHM Servicios Sociosanitarios S.L. ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de VHM Servicios Sociosanitarios S.L.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si VHM Servicios Sociosanitarios S.L. respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
  1. Características de la plantilla y sus necesidades.

2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
  - Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31/12/2021.

## 2. Nombre de la empresa

- Nombre o Razón Social: VHM SERVICIOS SOCIOSANITARIOS S.L.
- CIF: B88333497
- Dirección: Plaza Conde del Valle Suchill, 2
- Provincia: Madrid 28015
- Municipio: Madrid
- Teléfono:
- Correo electrónico: [info@valdeluz.com](mailto:info@valdeluz.com)
- Página web: [www.valdeluz.com](http://www.valdeluz.com)

## 3. Características generales de la empresa

El primer Centro Residencial Valdeluz abrió sus puertas en 1993 en Alcorcón. En su momento, este centro se convirtió en el primero en obtener la certificación ISO 9000 y posteriormente la marca Madrid Excelente. La marca Valdeluz creció en experiencia y prestigio en su sector, llegando a tener 5 residencias y cerca de 900 plazas disponibles.

El modelo de Valdeluz se distinguió desde el inicio por un enfoque de la más alta calidad asistencial unida a un muy desarrollado programa social, donde la integración de las familias y en la vida municipal era parte fundamental. Ese modelo recibió diversos reconocimientos por parte de administraciones, organizaciones profesionales y otras organizaciones.

En 2017, siendo una de las compañías de atención residencial de referencia en la Comunidad de Madrid, el grupo transfirió la compañía operadora a Sanitas Mayores, centrando su actividad en la promoción de nuevos centros.

Valdeluz reinició su actividad operadora en el sector en noviembre de 2019, con la apertura de un centro de última generación en Leganés (Madrid) y con el objetivo de alcanzar 1.000 plazas residenciales en los próximos tres años.

Esta segunda etapa incorpora al modelo de siempre un proyecto de colaboración con una compañía sanitaria de referencia, HM Hospitales, y tiene como objetivo desarrollar centros enfocados al futuro, con la mejor tecnología aplicada, una atención sanitaria y social 360°, buscando diseñar hogares para nuestros mayores que incorporen la combinación adecuada de supervisión sanitaria y vida social, sin perder las dosis necesarias de respeto a la privacidad e intimidad.

Valdeluz es miembro de AESTE (Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia), y participa en sus diversas comisiones de desarrollo y representación del sector.

Valdeluz nació con una clara vocación de atender las necesidades residenciales, sanitarias y sociales de la misma manera. Su filosofía tiene una clara orientación a ofrecer al residente la mayor seguridad, confort y la mejor calidad de vida, lo más importante es que se sientan bien, siempre atendido por personal cualificado y con verdadera vocación de cuidar. Valdeluz recoge la experiencia de décadas en la atención a nuestros mayores, habiéndonos distinguido siempre por primar, ante todo, el nivel de servicio, ahora reforzado por la excelencia en la atención sanitaria especializada de HM Hospitales, lo que nos lleva a ser un referente como centros con la mejor atención médica y asistencial. Damos todo el protagonismo a las personas que viven en nuestros centros, a sus necesidades, a sus deseos y a su historia de vida, reconociendo el papel activo que ejerce el residente en la toma de decisiones relacionadas con su atención y cuidado

Contamos con un equipo multidisciplinar cualificado, con experiencia, vocación, y la correcta formación para poder dar una respuesta adecuada a los nuevos retos que plantea el actual contexto social y sanitario. Apostamos por la formación in-house (en colaboración con HM-Hospitales) de nuestros profesionales como la mejor herramienta para motivarlos y mantenerlos actualizados en conocimientos, tecnología y procedimientos asistenciales. Tanto una selección exigente de nuestros profesionales como el número de personas que trabajan con nosotros (nuestras ratios de personal directo están por encima de la normativa) son fundamentales en la correcta atención a nuestros residentes. La motivación en nuestros profesionales y la sensibilidad hacia los mayores son cualidades indispensables en el personal de Valdeluz.

En el momento de estudio, se dispone de dos centros, uno de ellos en Leganés, en operación desde noviembre de 2019, con 176 plazas, y otro en Guadalajara desde Septiembre de 2020, con 191 plazas en una de las mejores zonas de la ciudad, con todos los servicios médicos y asistenciales. Además, se prevé la apertura de 4 centros más en San Blas, Rivas Vaciamadrid, Arroyomolinos y Torrejón de Ardoz.

#### **4. Compromiso con la igualdad**

En VHM Servicios Sociosanitarios S.L. somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la

sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

## **5. Análisis**

Para realizar el diagnóstico hemos seguido en la medida de lo posible lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

### **5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de

concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Retribuciones.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
9. Salud laboral desde la perspectiva de género.
10. Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
11. Violencia de género.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

**1. Análisis de datos Cualitativos:**

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, cuestionarios a la plantilla, etc.).

**2. Análisis de datos Cuantitativos:**

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

**Interpretación de los índices de datos cuantitativo:**

- **Índice de Distribución** (indicador extra-sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
  - % mujeres / Total (% m / t ): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

- % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Índice de concentración** (indicador intra-sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
  - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
  - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Cuestionarios al departamento de personal
- Encuesta a la plantilla

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. Se han realizado diversas entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la empresa (departamentos recursos humanos, formación y contabilidad), así también se les ha pasado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

## 5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal, recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a 31/12/2021 y a la actividad

desarrollada durante los años 2020 y 2021 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

### 5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante Febrero – Septiembre de 2022

### 5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

- De una parte, como representación de VHM Servicios Sociosanitarios S.L.
  - Alicia de Oro Pulido Sánchez, Departamento RRHH
  - Alicia Gil, Departamento RRHH
  - María Domínguez García, Departamento RRHH
  - Iratxe García, Directora de residencia de Guadalajara.
  - Carolina del Pozo Vega (asesora externa).
  - Agustín Benavent González (asesor externo).
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras
  - Isabel Montes Colmenarejo, RLT CCOO
  - Pilar Corona González, RLT CCOO
  - Montserrat Uguina Ccostegüe, Secretaria de Mujeres, Igualdad y Diversidad de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitario de CCOO Madrid.
  - Rosario García Ramos, UGT Servicios Públicos.

Siendo constituida la Comisión Mixta Negociadora con fecha 22 de febrero de 2022 con el objetivo de elaborar y desarrollar el diagnóstico de Igualdad en VHM Servicios Sociosanitarios S.L.

## 6. Conclusiones del análisis de datos

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

Es una empresa muy feminizada, aspecto común de las empresas del ámbito de cuidados.



La edad media de la plantilla se encuentra entre los 38 y 47 años; el siguiente tramo donde hay más personas concentradas son los que están en edades comprendidas entre 48 y 57 años, aspectos que habrá que tener en consideración en cuanto a las responsabilidades familiares y las medidas de conciliación y corresponsabilidad con las que cuente la empresa.

Es una plantilla estable, aunque hay un 35% de plantilla que tiene una antigüedad menor de 1 año (los centros de trabajo se pusieron en funcionamiento en el año 2019 y 2020).

En cuanto a la **composición de la plantilla**, con menos de 1 año en índice de concentración los hombres tienen un porcentaje del 40% frente al 34,4% de las mujeres, y también en más de 3 años los hombres se concentran en un 46,6%.

Por **tipo de estudios** un 34% de la plantilla tiene estudios primarios y de grado medio el 25,4%, en este eje los hombres con estudios primarios representan al 40% en índice de concentración y junto con las mujeres con respecto al total de plantilla representan el 34%.

En estudios oficiales de especialización profesional los hombres en I.C. tienen un porcentaje del 26,6% y las mujeres el 19,4%. En estudios universitarios (licenciados) ambos sexos se igualan y en formación universitaria de grado y diplomaturas las mujeres representan al 100% en índice de distribución.

## 6.1. Selección y contratación

A través de la información cualitativa facilitada por VHM Servicios Sociosanitarios S.L., se puede indicar que la compañía dispone de un procedimiento de selección, el cuál postula tener como objetivo ofrecer transparencia y objetividad en todos los procesos.

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación están relacionados fundamentalmente, por la necesidad de demanda para

cubrir nuevas vacantes, o bien, el reemplazo de personal que va a causar baja (temporal o permanente) en la empresa.

Los criterios utilizados para la selección de personal son establecidos por la Dirección de la Empresa o por el Departamento de RRHH, así como lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.

En la actualidad, no existen en la empresa ningún tipo de medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado (hombres). Del mismo modo, no se ha procurado en ninguna categoría o puesto profesional la presencia de candidaturas de ambos sexos para la selección del personal.

Las personas implicadas en la selección del personal, son el personal Directivo, el Departamento de Recursos Humanos, así como las personas que tendrán cargos de responsabilidad sobre las nuevas incorporaciones. Tan sólo en casos concretos, la preselección será realizada por empresas especializadas externas.

El Departamento de Recursos Humanos y Organización, está integrado únicamente por 1 única persona trabajadora, por lo que no es posible que exista, presencia equilibrada, según la variable sexo en su composición. Además, cabe señalar que según se ha recogido en la información cualitativa, dicho departamento no cuenta actualmente con formación reglada en materia de igualdad.

Para la preselección de candidaturas, se utilizan principalmente la criba curricular de auto candidaturas que llegan a los centros o al departamento de RRHH, o a través de portales de empleo en internet tras la publicación de vacantes, y la entrevista personal.

En relación a las entrevistas, en todo momento se evita realizar preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata y el contenido de las mismas, es similar, tanto para mujeres como para hombres. Además, los documentos y formularios utilizados tanto para la publicación de ofertas, como para la realización de la selección utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista. Las personas trabajadoras que han participado en la encuesta cualitativa, mayoritariamente, consideran que la selección de personas se realiza de forma objetiva.

Con carácter general, VHM Servicios Sociosanitarios S.L. recibe más candidaturas de mujeres para algunos puestos de trabajo, tales como Gerocultor/a, Limpieza, Psicología, Trabajo Social, etc.

Desde VHM Servicios Sociosanitarios S.L. se considera que las pruebas de selección no se superan con mayor facilidad en función del sexo, ni que existan perfiles que se ajusten mejor a mujeres u hombres, no requiriendo además ninguna condición física determinada para poder llevar a cabo las funciones de los puestos.

Con respecto a la **plantilla y tipos de contrato**, hay que señalar que la empresa tiene un 67,4% de contratos fijos ordinarios, en contratos de interinidad está el 3,5% de la plantilla y por acumulo de tareas el 29%.

En contratación fija las mujeres están por debajo de su I.C. en la empresa (68%) y representan al 91% de la plantilla, los hombres representan al 8,8% y su I.C. es del 60%.

En las **incorporaciones del último año**, teniendo en cuenta el sector, ha habido mayor incorporación de mujeres 87,7% que de hombres 12,2% a tiempo completo, un 83,3%

en el caso de los hombres y un 76,7% en las mujeres y más parcialidad para las mujeres 23,3% frente al 16,6% para los hombres. La categoría donde más contratación ha habido es en la de auxiliares.

## 6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

En el Convenio Colectivo de aplicación, "VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio)" se describen 5 grupos profesionales:

- Grupo 1: Dirección, titulados superiores y especialistas.
- Grupo 2: Mandos intermedios
- Grupo 3: Personal cualificado
- Grupo 4: Personal auxiliar
- Grupo 5: Personal auxiliar de servicios.

Según **grupo profesional** las mujeres se concentran en los grupos 4 y 5, (65,5%, 16,2%) los hombres en mandos intermedios, personal cualificado y auxiliar (20%, 20% y 46,6%).

El grupo 1, que agrupa a Dirección, titulados superiores y especialistas se conforma solo con mujeres.

La empresa organiza su estructura interna en 10 departamentos:

- Departamento Asistencial
- Departamento de Atención y Cuidados
- Departamento Dirección de Centros
- Departamento de Equipo Técnico
- Departamento Marketing y Ventas
- Departamento de Operaciones
- Departamento de Organización y Planificación
- Departamento de Recursos humanos y Organizaciones
- Departamento de Servicios Generales
- Departamento de Tecnología

Por **departamentos**, las mujeres se concentran sobre todo en áreas de atención y cuidados (63,6%) frente a los hombres (46,6%) y representan a un 62% de la plantilla, en el equipo técnico los hombres en I.C. (índice de concentración) representan al 13,3% y las mujeres al 5,8% y en el departamento de servicios generales los hombres representan en I.C. un 26,6% y las mujeres al 19,4%.

Hay departamentos que solo están ocupados por mujeres como es el caso del departamento de Marketing y ventas, Organización y planificación, RRHH y otros solo ocupado por hombres, el departamento de tecnología.

VHM Servicios Sociosanitarios S.L. tiene una distribución de puestos profesionales amplia. No obstante, en sólo 3 puestos profesionales se concentra la mayor parte de la plantilla. Los tres puestos más representados se encuentran feminizados, dos de ellos por encima de la proporción de distribución de mujeres y hombres en la empresa.

Cabe destacar los puestos profesionales “Técnico/a de mantenimiento” y “Técnico/a de informática” que se encuentran compuestos exclusivamente por hombres.

La plantilla está compuesta por diferentes puestos profesionales, y se evidencia que se utiliza una denominación genérica masculina de los puestos, aspecto que se debe corregir y que se incluirá como medida en el documento de trabajo.

En relación con el personal directivo de la entidad, el 100% de los puestos están compuestos por mujeres. Así mismo, con respecto a los puestos con responsabilidad de mando, encontramos que el 90.91% corresponden a mujeres y el 9.09% a hombres.

Se observa que, en los últimos 3 años, ha habido una evolución tanto en los puestos directivos en la empresa como en los puestos con responsabilidad de mando, coincidiendo además con el aumento significativo de la propia plantilla

### 6.3. Formación.

En el Convenio Colectivo de aplicación, en el Capítulo IV, se recogen los aspectos relacionados con la formación profesional, concretamente, en el artículo 28, se detallan los objetivos de la Formación Profesional, en el que se refleja explícitamente potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

En VHM Servicios Sociosanitarios S.L, existe un **Procedimiento de Formación y Cualificación del Personal** con el objetivo de definir el método utilizado para establecer y mantener los perfiles de puesto, la cualificación del personal para desempeñar las funciones que se tienen encomendadas, así como detectar y satisfacer las necesidades de formación del personal, siendo de aplicación a las residencias.

La responsabilidad del diseño de este procedimiento, así como la gestión de las acciones formativas, recae sobre la Dirección de RRHH, quien junto con la Dirección de Organizaciones y Procesos, serán responsables de la implantación del Procedimiento.

Con carácter general, entre los meses de diciembre y enero, se establecen, las necesidades de formación, detectadas por los Directores y la Dirección General. Será la Dirección de RRHH, quien recogerá las necesidades formativas recibidas y propondrá un Plan de Formación anual que dé respuesta a estas necesidades, teniendo en cuenta los diferentes colectivos profesionales. En cualquier caso, VHM Servicios Sociosanitarios S.L. tiene en cuenta la opinión de las personas trabajadoras para determinar las necesidades formativas.

La empresa no incluye dentro de las acciones formativas, la formación del personal en materia de igualdad de oportunidades ni relacionadas con acoso por razón de sexo, desarrollando principalmente acciones vinculadas al puesto de trabajo y/o de prevención de riesgos laborales.

No obstante, en el contacto con los proveedores de formación se les informa para que la impartición de los cursos tenga en cuenta la igualdad de género y utilicen un lenguaje no sexista e imágenes y ejemplos libres de sesgos de géneros.

Se garantiza que las personas trabajadoras tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional, procurando que la formación sea impartida durante la jornada laboral, compensando con horas de descanso, el tiempo destinado a formación fuera de la jornada laboral, si se produjera esta situación. Además, se posibilita la realización de los cursos programados a las personas trabajadoras con contratos suspendidos.

El 90% de las personas encuestadas, consideran que “la formación que ofrece la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres” en la puntuación entre los valores “alto” y/o “medio alto”.

En aquellos casos que las personas tienen dificultades para asistir a la formación de manera presencial, se les facilita la posibilidad de realizarla online.

En aquellos supuestos de cambio de funciones o puesto de trabajo la empresa garantiza a todas las personas afectadas la formación necesaria para su adaptación al nuevo puesto.

Se analizan dos periodos de estudio en cuanto a las acciones formativas en la empresa, el año 2020 con una plantilla de 145 personas trabajadoras, de las cuales 129 eran mujeres y 16 hombres; Y el año, 2021 con una plantilla de 169 personas, con 154 mujeres y 15 hombres en la empresa.

La empresa realiza tanto formación externa como formación interna.

En el año 2020 las mujeres realizan mayor número de horas de formación que los hombres, mientras que en el año 2021 la diferencia se atenúa, aún siendo las mujeres quienes realizan más horas de formación.

Las formaciones realizadas de manera telemática se realizan en las instalaciones de la empresa, disponiendo la plantilla de los medios necesarios y suficientes para realizarlas.

Se procura en todo caso, que las formaciones se realicen dentro de la jornada laboral. No obstante, en los casos puntuales en los que se ha realizado fuera de dicha jornada, la empresa ha establecido las medidas oportunas para la compensación horaria.

#### **6.4. Promoción profesional**

En relación a la política de promociones, la empresa cuenta con un procedimiento a seguir en los supuestos de promoción económica o profesional, con criterios claros y objetivos de mérito y valía profesional.

El Convenio Colectivo no prevé promociones automáticas por el transcurso del tiempo. No obstante, si bien en la empresa no existen puestos en los que la promoción se realiza por libre designación, éstos se han producido ocasionalmente basados principalmente en criterios de capacitación para el desarrollo del puesto de trabajo, mérito y criterios objetivos para el desarrollo de las funciones.

Las promociones no se encuentran vinculadas a mayor dedicación y/o mayor disponibilidad horaria, ni a desplazamientos, movilidades o cambios de centro y/o criterios de exclusividad.

VHM Servicios Sociosanitarios, contempla supuestos de movilidad funcional ascendente, pero no descendente, no existiendo personas en la empresa que hayan bajado de Grupo profesional o nivel jerárquico. Así mismo, no se contemplan promociones económicas no vinculadas a cambios funcionales.

En la descripción de los perfiles, sólo se tienen en cuenta criterios objetivos de mérito y capacidad vinculados a los requerimientos del puesto, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista en los documentos y formularios utilizados para las promociones.

Según la información cualitativa, la empresa no realiza ningún tipo de actuación para fomentar las candidaturas de los sexos menos representados en las distintas categorías ni puestos profesionales.

Es importante destacar, que las personas encargadas de evaluar las candidaturas para promocionar no tienen formación en igualdad de género.

La percepción de la plantilla, registrada a través de encuesta es positiva en relación con la igualdad de oportunidades en cuanto a la promoción, de esta forma, el 66.67% de las personas contestan con valores medio- altos o altos a si “a la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres”, y un 33.33% de personas que no saben/ no contestan.

En dicha encuesta se hace referencia a la carrera profesional preguntado sobre si el avance y progreso en la carrera profesional en la empresa puede realizarse con las mismas oportunidades entre mujeres y hombres, puntuando el 80% valores altos (4) y el 20% restante no sabe/ no contesta.

En el año 2021, se han producido 2 promociones dentro de la empresa, siendo en ambos casos mujeres, quienes han promocionado, resultando una de ellas un caso de movilidad funcional ascendente (Grupo de origen 5 a grupo destino 4) , asociado a personal con responsabilidad o mando.

El 50% de los casos de promoción, se ha basado en la evaluación continuada del desarrollo profesional y el otro 50% por libre designación de la empresa.

Ninguna de las promociones profesionales ha estado vinculada a movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, disponibilidad para viajar ni especial dedicación o disponibilidad.

El 100% de las promociones corresponden a personas situadas en la franja de edad “de 46 a 55 años”. Y en el 100% de los casos, las personas promocionadas tenían una antigüedad en la empresa de “1 a 2 años”.

## 6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.

Al ser una empresa de nueva creación que ha crecido exponencialmente en el último año y que además ha subrogado personal del centro de Guadalajara, la antigüedad se concentra en los extremos, “Más de 3 años” y “Menos de 1 año”

Tanto mujeres (**88.31% de las mujeres de la plantilla**) como hombres **86.67% del total de hombres**, se concentran en la modalidad **jornada completa**, siendo

porcentualmente mucho menor las personas que se concentran en la modalidad jornada parcial (11.83% de la plantilla).

En cuanto a la distribución de la jornada, suceden dos situaciones, jornada continuada y/o jornada por turnos. No existen situaciones de jornada partida, hecho que en la mayoría de los casos favorece la conciliación familiar y/o personal.

El **86.39%** de la plantilla distribuye su jornada laboral por **turnos**, analizando la distribución por sexo, encontramos que es superior en el caso de las mujeres, con el **87.66% de las mujeres** de la plantilla en esta modalidad frente al **73.33% de los hombres**.

Con respecto a la jornada continuada (13.31% de la plantilla), existen diferencias significativas en el caso de las mujeres y de los hombres, **siendo superior en el caso de los hombres** con un 26.67% de los hombres con respecto del total de hombres y el 12.34% en el caso de las mujeres. Este hecho se observa también al analizar los datos horizontalmente, distribuyéndose esta modalidad con **el 82.61% de las mujeres y el 17.39% de los hombres**.

En este periodo, se han registrado hasta 7 motivos distintos de las baja en la plantilla, 6 de ellos suponen bajas definitivas:

- Despido disciplinario
- Despido objetivo o colectivo
- Finalización de contrato
- Baja voluntaria
- Agotamiento de IT
- No superación del periodo de prueba
- Excedencia

Según muestran los datos, la causa de baja más repetida es “Finalización de contrato” con un porcentaje total de 40.54% de los casos. Y tras ésta, el criterio “Baja voluntaria” con un 29.73% del total.

El 85.14% de las situaciones de baja en la empresa son mujeres con respecto al 14.86% de los hombres.

En el caso de las mujeres el motivo de baja más repetido es “Finalización de contrato” con un porcentaje de 42.86%, seguido de “Baja voluntaria” con un 31.75%.

En el caso de los hombres el motivo de baja más repetido es igualmente “Finalización de contrato” con un 27.27%, distribuyéndose de manera más homogénea en el resto de los motivos.

En cuanto al motivo “Excedencia” que representa el 10.81% de las bajas, existe proporcionalmente más hombres (18.18%) que mujeres (9.53%) del total de mujeres.

No se han producido bajas de personal que estuviese disfrutando de alguna medida de conciliación familiar.

El puesto profesional en el que se producen más bajas es “Auxiliares” con un 68.92% de los casos. Siendo el 71.43% de las mujeres que han causado baja y el 54.55% de los hombres.

El siguiente puesto profesional con mayor porcentaje de bajas es “Enfermera/o” con un 13.51% del total, siendo superior porcentualmente los hombres que causan baja en este puesto profesional que las mujeres, con un 18.18% y 12.70% respectivamente.

Los resultados de la valoración de puestos de trabajo y de la auditoría retributiva, entregados y analizados con la comisión negociadora del Plan, se detallan en el punto 6.8 de este resumen del informe de diagnóstico.

Con respecto a la Auditoría retributiva, se adjunta en el Anexo I, siendo las conclusiones más relevantes:

El factor de mayor importancia en el cálculo es la falta de continuidad de la plantilla. En ocupaciones como gerocultor/a o personal de limpieza, hay un alto porcentaje de personas que no trabajan el año entero, es decir, que ingresaron una vez iniciado 2021 o abandonaron la empresa antes de terminar 2021. Esta situación se da tanto en hombres como en mujeres, pero al ser un porcentaje tan bajo en la empresa, al realizar la media en los hombres (salarios efectivos) tiene una mayor incidencia en el colectivo.

**Debemos reflexionar sobre que provoca esta situación de “falta de continuidad” y establecer medidas.**

En cuanto a los complementos salariales El complemento incentivo produce brecha. Hay que clarificar el criterio por el que se otorga puesto que es chocante que con tan pocos hombres produzca una brecha en los promedios de los salarios equiparados del 92%.

**Hay que establecer medidas que clarifiquen como se atribuye este complemento.**

En los complementos que reflejan el trabajo en festivos y el trabajo nocturno siempre observamos una gran brecha negativa. En general, el bajo porcentaje de hombres, y haber trabajado menos del año entero, incide en el nº de festivos que se trabaja y en el trabajo nocturno. No consta información de que haya personal contratado para trabajar exclusivamente en fin de semana y/o por las noches.

En cuanto a brecha en los salarios equiparados en la ESCALA 2. **Debemos definir con claridad las funciones y requerimientos** de los dos puestos de trabajo que componen dicha escala: **repcionista y oficial** de mantenimiento, sobre todo teniendo en cuenta que la primera está fuertemente feminizada y la segunda fuertemente masculinizada. Puede tratarse de una situación de valoración o, ya que viene del mismo convenio, estar producida por la devaluación que el trabajo realizado habitualmente por mujeres tiene.

## 6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Se refiere desde la empresa que los mecanismos para la conciliación de la vida familiar son usados por igual por mujeres y por hombres, haciendo un uso igualitario en todos ellos.

En VHM Servicios Sociosanitarios S.L., el hecho de solicitar una reducción de jornada laboral no afecta a la situación profesional dentro de la compañía, porque para eso existen los sistemas internos que permiten esta flexibilidad.

Las medidas de conciliación recogidas en el Convenio Colectivo de aplicación en vigor se distinguen en:

- **Permisos retribuidos**
- **Permisos no retribuidos**
- **Excedencias**
- **Reducción de jornada**

El 2.96% de la plantilla se encuentra en situación de reducción de jornada por motivos familiares. Cabe destacar, que el 68.05% de la plantilla tiene hijos menores o mayores a cargo.

El 100% de las mujeres con reducción de jornada por motivos familiares, tiene una edad comprendida entre los 31 y 45 años de edad, y el 100% de los hombres en esta situación se encuentran en la franja de edad de 46 a 55 años.

El 4.73% de la plantilla se encuentra en situación de excedencia no relacionada con motivos familiares.

El 1,78% de las personas trabajadoras han disfrutado del permiso de maternidad y /o paternidad durante el periodo de estudio.

En VHM Servicios Sociosanitarios S.L. tanto mujeres como hombres solicitan permisos retribuidos, siendo ligeramente superior en el caso de los hombres, tanto en el número de permisos como en las horas destinadas a dichas situaciones.

En total, se han solicitado 37 permisos retribuidos en la empresa, de los cuáles el 83.78% de ellos han sido solicitados por mujeres y el 16.21% por hombres.

Las mujeres en relación con el total de mujeres han solicitado dichos permisos en un 20.13% y en el caso de los hombres en relación al total de hombres, un 40%. Por lo que, porcentualmente es mayor en el caso de los hombres.

En cuanto a las horas disfrutadas en los permisos retribuidos, en 3 de los 5 motivos el nº de horas disfrutadas por hombres es mayor que el que disfrutaban las mujeres.

Además, se han solicitado 11 horas correspondientes a permisos no retribuidos, todas ellas solicitadas por mujeres.

Debido a las condiciones de los puestos de trabajo, la entidad no prevé la posibilidad de realizar teletrabajo en puestos de atención directa.

Según los datos extraídos de las encuestas a la plantilla, en general se muestra un desconocimiento por parte de la plantilla sobre aspectos relacionados con la política de conciliación de la empresa, tan sólo el 40% de las personas responde con puntuación alta cuando se pregunta “la empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación”.

No obstante, las personas que han participado en la encuesta, en un 50% consideran en niveles medio-altos (3) o altos (4) que “la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres” favoreciendo así el uso corresponsable de las medidas.

### 6.7. Infrarrepresentación femenina

La plantilla de VHM Servicios Sociosanitarios, **tiene una presencia muy superior de trabajadoras que de trabajadores**, dados los porcentajes, **la empresa se encuentra feminizada**. No obstante, es importante tener en cuenta que la empresa se encuentra entre las profesiones dedicadas al cuidado y atención de personas, roles asignados histórica y sistemáticamente a las mujeres, lo que concuerda con que el sector en general se encuentra feminizado

No existe infrarrepresentación femenina en puestos de Dirección ni con responsabilidad de personas a cargo.

### 6.8. Retribuciones.

Se ha facilitado y analizado con la comisión negociadora del Plan de Igualdad la Valoración de puestos de trabajo y los resultados de la auditoría retributiva.

Utilizando como instrumento la herramienta proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Igualdad (Herramienta\_SVPT) se han identificado en la empresa un total de 19 puestos de trabajo. De ellos 2 están masculinizados (oficial de mantenimiento y oficial administrativo), ocupando a un total de 4 trabajadores y 16, feminizados teniendo en cuenta las conclusiones generales sobre la plantilla ya descritas en este resumen.

Valorando el conjunto de factores los 19 puestos se han agrupado en 7 de igual valor. A saber:

Escala 7. Dirección de residencia, dirección médica, dirección de operaciones, médico/a.

Escala 6. Titulados superiores.

Escala 5. Enfermero/a, psicólogo/a y fisioterapeuta.

Escala 4. Trabajador/a social, supervisor/a y terapeuta ocupacional.

Escala 3. Oficial de mantenimiento y gerocultor/a.

Escala 2. Oficial administrativo y recepcionista.

Escala 1. Peluquero/a, ayudante de oficios varios y personal de limpieza.

En tres escalas (4, 6 y 7) no existe posibilidad de diferencias retributivas al estar feminizadas al 100 %.

Las diferencias salariales o brecha salarial, según el caso, en el resto de puestos de igual valor se explica básicamente en tres factores: la rotación del personal (mayor en las mujeres que en los hombres), la parcialidad, la antigüedad (al depender también de la jornada contratada) y en algún grupo la retribución por incentivos.

En conclusión, se identificó como principales cuestiones a resolver la parcialidad, especialmente en la escala 5 (enfermería, psicólogos y fisioterapeutas) y esencialmente la falta de continuidad en el sector.

### **6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**

En el momento de estudio VHM Servicios Sociosanitarios S.L. cuenta con un Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de sexo. No obstante, en el seno de la Comisión Negociadora se elabora y consensua un nuevo protocolo que se ajusta mejor a las posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, habiendo establecido de manera rigurosa tanto el procedimiento como los plazos de actuación, con la propuesta y compromiso de crear una Comisión de Atención al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.

Se señala en el Diagnóstico que las personas que ocupan puestos de Dirección, personal de RRHH, Formación y/o puestos con responsabilidad no tienen materia específica en Acoso Sexual y/o por razón de sexo.

Durante este periodo de estudio, ni desde la constitución de la empresa se ha tenido conocimiento de ninguna situación constitutiva de acoso.

Por otro lado, las encuestas a la plantilla reflejan que las personas trabajadoras no conocen la existencia del Plan de Prevención del acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo, y por tanto desconocen los canales para poder realizar la denuncia oportuna.

### **6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género.**

La empresa cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales actualizado y adaptado a las condiciones de trabajo establecido por Salud Laboral con perspectiva de género, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales derivados de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo para las mujeres embarazadas.

### **6.11. Comunicación e imagen interna y externa.**

Se observa que la comunicación interna se realiza de manera inclusiva llegando a toda la plantilla a través de diferentes medios, asegurándose de establecer canales formales e informales para que la información sea accesible.

En cuanto a la comunicación externa, se ha detectado la utilización de imágenes prioritariamente femeninas, tanto en la representación de la empresa (personas trabajadoras) como personas usuarias. En los diferentes anuncios, vayas, folletos, se observa la presencia de mujeres y ausencia de hombres.

## 6.12. Violencia de género

En la actualidad no se han aplicado medidas de protección para las víctimas de violencia por no ser conocedores de la existencia de Víctimas de Violencia de Género en la Empresa.

La empresa, contempla lo establecido en el **Artículo 38** del Convenio Colectivo, en donde se cuenta con las siguientes medidas y actuaciones a llevar a cabo con mujeres trabajadoras que han sido **víctimas de violencia de género**:

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género:

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
- Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las personas con cargos de Dirección, responsables de recursos Humanos, así como profesionales con personas a cargo no cuentan en la actualidad con formación específica en Violencia de Género.

## 7. Objetivos

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de VHM Servicios Sociosanitarios S.L. en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean los siguientes **objetivos generales** en el desarrollo del plan:

- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación.
- Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permita valorar las

candidaturas en base a la idoneidad profesional de la persona candidata, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

- Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para ocupar puestos de responsabilidad.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo
- Asegurar que no existe discriminación salarial entre mujeres y hombres
- Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo
- Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad.
- Garantizar que en la empresa se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familia, atendiendo las nuevas necesidades que se plantean socialmente.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
- Promocionar la salud laboral de las personas trabajadoras desde una perspectiva de género.

Y los siguientes **objetivos específicos**:

- Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de candidaturas.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.
- Fomentar en igualdad de condiciones la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisión y en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad.
- Dar prioridad a la plantilla para cubrir puestos vacantes, especialmente en aquellos que se encuentren infrarrepresentados.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Planificar y ejecutar a través de los planes de formación de la empresa acciones dirigidas a la plantilla y en especial a las personas responsables del área y departamentos, integrantes de la Comisión de Seguimiento y personal de RRHH.
- Hacer un seguimiento adecuado sobre la política retributiva de la empresa y corregir deficiencias en caso de que existieran.
- Promocionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- Dotar de herramientas, conocimientos y competencias a las personas de la comisión de Apoyo a las situaciones de Acoso Sexual y/o por razón de sexo.
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
- Garantizar una imagen no sexista en cada acción y comunicación de la organización.

- Avanzar en el empleo del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la empresa tanto internas como externas.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Fomentar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de vida personal y profesional.
- Concretar y mejorar los mínimos establecidos legal y convencionalmente para favorecer la adaptación a la realidad de los derechos.
- Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno.
- Garantizar que todas las mujeres conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar en una situación de violencia de género.
- Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género, ampliando derechos establecidos en las normas legales y convencionales.
- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de PRL con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras

## 8. Medidas del plan de igualdad

### ÁREA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS GENERALES
Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permita valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional de la persona candidata, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de candidaturas

<b>Medida N°1</b>	<b>Elaboración de una Guía de selección de personal con perspectiva de género que señale las pautas que se deben seguir para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección. Deben contener entrevistas objetivas y no discriminatorias, con preguntas relacionadas con el trabajo y no con la situación personal y familiar.</b>
<b>Objetivo:</b>	Aumentar la objetividad en cuanto a mérito y capacidad en los procesos selectivos.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Se elaborará una guía para la realización de los procesos de selección en la que se hará especial hincapié en la denominación neutra de los puestos de trabajo, el acceso en condiciones de igualdad al sexo infrarrepresentado, y en lograr una mayor eficacia en la objetividad de las entrevistas.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Personas candidatas a los puestos de trabajo
<b>Responsable</b>	Personas responsables del departamento de Recursos Humanos
<b>Recursos asociados</b>	Horas profesionales
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Realización de la Guía para el proceso de selección

<b>Medida N°2</b>	<b>Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa.</b>
<b>Objetivo:</b>	Aumentar la objetividad en cuanto a mérito y capacidad en los procesos selectivos.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Realización de acciones de sensibilización y/o formación en materia de Igualdad a las personas del Departamento de Recursos Humanos.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Personas que forman parte del Departamento de Recursos Humanos.
<b>Responsable</b>	Responsable de Formación

<b>Recursos asociados</b>	Horas profesionales, créditos de formación.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de acciones de sensibilización/formación en Igualdad de Oportunidades en el Departamento de RRHH.

<b>Medida N°3</b>	<b>Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</b>
<b>Objetivo:</b>	Dar a conocer a las personas que busquen empleo en el sector el compromiso que tiene la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>En las diferentes ofertas de empleo que se publiquen en los diversos canales incluir un “epígrafe” en el que se explicita que la empresa está concienciada con la igualdad de oportunidades.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Personas que accedan a portales de empleo del sector.
<b>Responsable</b>	Personas responsables de la difusión de las ofertas de empleo
<b>Recursos asociados</b>	Horas profesionales
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de ofertas publicadas con epígrafe/Número ofertas publicadas /*100

<b>Medida N°4</b>	<b>Valorar en los currículos de puestos relacionados con Selección y Contratación, la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción.</b>
<b>Objetivo:</b>	Aumentar y promover la perspectiva de género en la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>En los casos de vacantes o posibilidad de promoción profesional en puestos relacionados con Selección y Contratación, en igualdad de condiciones, se valorará positivamente la formación específica en Igualdad de Oportunidades.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Personas candidatas a puestos de selección y contratación.

<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Horas profesionales.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de candidaturas con formación en Igualdad de Oportunidades/ Nº Candidaturas sin formación en Igualdad de Oportunidades *100 Nº de contrataciones con formación en Igualdad de Oportunidades/ Nº Candidaturas sin formación en Igualdad* 100 Nº Promociones profesionales con formación en Igualdad de Oportunidades/ Nº Promociones profesionales sin formación en Igualdad de Oportunidades*100

<b>Medida N°5</b>	<b>Revisar las nomenclaturas de los puestos de trabajo y adoptar un lenguaje inclusivo o neutro.</b>
<b>Objetivo:</b>	Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Realizar una revisión de las nomenclaturas de todos los puestos profesionales y adaptar todos los documentos y herramientas donde aparezcan las denominaciones de los puestos.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>Recursos asociados</b>	Horas profesionales
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de denominaciones revisadas Número de denominaciones cambiadas

<b>Medida N°6</b>	<b>Implementar entrevistas de salida en la que se expliciten los motivos por los que las personas trabajadoras causan baja en la empresa</b>
<b>Objetivo:</b>	Conocer los motivos por los que las personas trabajadoras causan baja en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>A aquellas personas que causen baja voluntaria en la empresa, se les solicitará que cumplimenten una encuesta telefónica de salida en la que puedan exponer los motivos por los que causan baja. El registro será anónimo aunque deberá figurar la casilla “sexo”, así como el puesto profesional que ocupa.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Personas que causen baja voluntaria en la empresa

<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>Recursos asociados</b>	Horas profesionales, material fungible para la encuesta
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de encuestas de salida realizadas Desglose de los motivos, desagregados por sexo

**ÁREA:** PROMOCIÓN

<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	
Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para ocupar puestos de responsabilidad	
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	
Fomentar en igualdad de condiciones la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisión y en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad.	
Dar prioridad a la plantilla para cubrir puestos vacantes, especialmente en aquellos que se encuentren infrarrepresentados	

<b>Medida N°1</b>	<b>Elaborar una Guía de Promoción de Personal con Perspectiva de Género que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso.</b>
<b>Objetivo:</b>	Promover la existencia de protocolos de actuación objetivos, transparentes y con perspectiva de género en la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Se realizará una guía de Promoción de personal con perspectiva de Género en la que se establezcan los procedimientos a seguir tanto el la publicación, recepción de candidaturas, entrevistas y valoración de las personas candidatas, para evitar cualquier tipo de posible discriminación en los procesos de Promoción.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla

<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>Recursos asociados</b>	Horas profesionales
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Documento Guía de Promoción Profesional de la empresa

<b>Medida Nº2</b>	<b>Difundir a través de los canales de comunicación de la empresa, la existencia de las vacantes</b>
<b>Objetivo:</b>	Ofrecer la oportunidad de promocionar laboralmente dentro de la entidad.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>A través de los mecanismos habituales de comunicación de VHM Servicios Sociosanitarios se realizará difusión de las vacantes existentes en los distintos centros de trabajo, favoreciendo tanto la promoción como la movilidad laboral.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo, material fungible necesario
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de vacantes anuales Número de procesos difundidos Número de candidaturas de mujeres Número de candidaturas de hombres

**ÁREA:** FORMACIÓN

OBJETIVOS GENERALES
Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo
OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla
Planificar y ejecutar a través de los planes de formación de la empresa acciones dirigidas a la plantilla y en especial a las personas responsables del área y departamentos, integrantes de la Comisión de Seguimiento y personal de RRHH.

<b>Medida N°1</b>	<b>Incluir en el Plan de Formación de manera permanente formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, acoso sexual, violencia de género, brecha salarial, realizando talleres de sensibilización.</b>
<b>Objetivo:</b>	Lograr que las personas trabajadoras de la empresa, así como las que se incorporen nuevas, aumenten su conocimiento y se encuentren más sensibilizadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	En el Plan de Formación anual de la empresa se incluirán de manera permanente acciones formativas y/o talleres de sensibilización transversales en materia de Igualdad de Oportunidades, acoso sexual, violencia de género, brecha salarial, etc.
<b>Personas destinatarias</b>	La totalidad de la plantilla
<b>Responsable</b>	Responsable de Formación
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo, créditos de formación, material fungible y no fungible
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº acciones formativas por año reflejadas en el Plan de Formación Nº acciones de sensibilización por año reflejadas en el Plan de Formación

<b>Medida N°2</b>	<b>Realizar formación complementaria a mujeres candidatas a puestos masculinizados en los que están infrarrepresentadas, siempre que dispongan del título habilitante para optar al puesto.</b>
<b>Objetivo:</b>	Favorecer el acceso de mujeres a puestos en los que estén infrarrepresentadas.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>En aquellos casos de vacantes, en los que autocandidaturas de mujeres para puestos masculinizados como técnico de mantenimiento y/o informática y, siempre y cuando, cumplan con los requisitos del puesto, se les ofrecerá la realización de los cursos de formación continua para el puesto de manera prioritaria que a los hombres.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Mujeres que presenten autocandidaturas para puestos vacantes masculinizados

<b>Responsable</b>	Departamento de formación
<b>Recursos asociados</b>	Créditos de Formación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de mujeres que cumpliendo los requisitos para el puesto han postulado autocandidaturas. Número de cursos de formación continua específicos para el puesto Número de mujeres / Número de hombres que han tenido acceso a los cursos de formación continua y momento de realización.

<b>Medida N°3</b>	<b>Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la empresa dirigida al Equipo Directivo y mandos intermedios que incluya contenidos relacionados con la supresión de estereotipos de género.</b>
<b>Objetivo:</b>	Informar al Equipo Directivo y Mandos Intermedios de la empresa sobre el Plan de Igualdad Formar al Equipo Directivo y Mandos Intermedios de la empresa sobre el Plan de Igualdad.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Se realizarán de manera escalonada sensibilización y formación tanto al Equipo Directivo como a mandos intermedios en el Plan de Igualdad y en temas relacionados con la Igualdad de Oportunidades, prestando especial atención a los estereotipos de Género.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Equipo Directivo y Mandos Intermedios de la empresa
<b>Responsable</b>	Responsable de Formación
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo, Créditos de Formación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº Personas formadas , desagregadas por sexo / Nº total de personas Equipo Directivo Nº Personas formadas, desagregadas por sexo/ Nº total de Personas con Cargos de Mando Intermedio. Valoración de encuestas de satisfacción realizadas en las formaciones o sensibilizaciones.

<b>Medida N°4</b>	<b>Realizar acciones formativas sobre el uso del lenguaje no sexista</b>
<b>Objetivo:</b>	Aumentar el conocimiento sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo y detectar sesgos inconscientes que generan invisibilización de las mujeres.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Se realizarán en el marco del Plan de Formación acciones formativas con contenido sobre el lenguaje inclusivo y no sexista.</b>

<b>Personas destinatarias</b>	Participantes de los cursos de formación relacionados con el uso del lenguaje no sexista
<b>Responsable</b>	Responsable de Formación
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo, créditos de formación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº acciones formativas realizadas sobre uso de lenguaje no sexista. Nº personas asistentes, desagregados por sexo Valoración de encuestas de satisfacción realizadas en las formaciones o sensibilizaciones.

**ÁREA: RETRIBUCIONES**

<b>OBJETIVOS GENERALES</b>
Asegurar que no existe discriminación salarial entre mujeres y hombres
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Hacer un seguimiento adecuado sobre la política retributiva de la empresa y corregir deficiencias en caso de que existieran

<b>Medida N°1</b>	Informar a la Comisión de seguimiento sobre el registro retributivo anual de la empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no lo son.
<b>Objetivo:</b>	Tener presente la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad en los trabajos de igual valor.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Con carácter anual, se realizará entrega de una copia del registro retributivo de la empresa a la Comisión de Seguimiento.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Comisión de Seguimiento
<b>Responsable</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de informes entregados a la finalización del Plan Información sobre la existencia de brecha salarial si existiera

**ÁREA:** PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

<b>OBJETIVOS GENERALES</b>
Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
Promocionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.

Dotar de herramientas, conocimientos y competencias a las personas de la comisión de Apoyo a las situaciones de Acoso Sexual y/o por razón de sexo.

Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.

<b>Medida N°1</b>	<b>Formación específica de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el protocolo referido o que participará en algunas fases del mismo.</b>
<b>Objetivo:</b>	Aumentar los conocimientos de las personas integrantes de la Comisión sobre situaciones relacionadas con el acoso sexual y/o por razón de sexo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Realización de al menos 5 horas de formación y/o sensibilización sobre situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que vayan a estar implicadas en resolver procedimientos instados por las personas trabajadoras para instruir el proceso de investigación y resolución.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Integrantes de la Comisión de Apoyo en situaciones de Acoso Sexual y/o por razón de sexo.
<b>Responsable</b>	Responsable de formación
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo, créditos de formación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº horas de formación desagregada por sexo, de las personas integrantes de la Comisión.

<b>Medida N°2</b>	<b>Difundir el protocolo de Acoso Sexual y por razón de Sexo entre toda la plantilla</b>
<b>Objetivo:</b>	Informar a la plantilla de la existencia el Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo, dando a conocer los canales oportunos para su utilización.

<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Se dará conocimiento a toda la plantilla de la existencia, tanto del Protocolo como de la Comisión de apoyo a situaciones de Acoso Sexual y/o por razón de sexo de la empresa</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	Direcciones de los centros de trabajo Departamento de Recursos Humanos
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo, material fungible, intranet de la empresa
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de personas desagregados por sexo que han tenido conocimiento de la existencia del Protocolo/ Número total de personas trabajadoras*100  Número de personas desagregados por sexo que han tenido conocimiento de la existencia de la Comisión de Apoyo / Número total de personas trabajadoras*100

<b>Medida N°3</b>	<b>Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido por el protocolo</b>
<b>Objetivo:</b>	Dar a conocer el Protocolo de Acoso y/o por razón de sexo en los planes de Acogida para las nuevas incorporaciones.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>En los planes de acogida que se realizan para las personas que se incorporan en la empresa, añadir información sobre la existencia del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo, y procedimientos y cauces de denuncias establecidos.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Personas que se incorporen a la plantilla
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>Recursos asociados</b>	Material fungible, dossier explicativo, horas de trabajo para resolución de dudas
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº personas que han recibido información sobre el Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo, desagregado por sexo/ Nº personas que se han incorporado a la plantilla por años, desagregada por sexos *100

<b>Medida N°4</b>	<b>Elaboración de un informe anual que se presentará en la Comisión de Seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo</b>
<b>Objetivo:</b>	Realizar un seguimiento exhaustivo de los expedientes tramitados en el seno del protocolo

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Anualmente, tal como recoge el Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo, se realizará un informe que recopile el número de casos tramitados en el seno de la Comisión de Apoyo.
<b>Personas destinatarias</b>	Comisión de Apoyo
<b>Responsable</b>	Responsable de la Comisión de Apoyo
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº informes realizados Nº expedientes tramitados y resultado de los mismos.

**ÁREA:** COMUNICACIÓN

**OBJETIVOS GENERALES**

Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Garantizar una imagen no sexista en cada acción y comunicación de la organización.

Avanzar en el empleo del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la empresa tanto internas como externas.

Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla

<b>Medida N°1</b>	<b>Elaboración de un manual de estilo de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas en la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.</b>
<b>Objetivo:</b>	Mejorar las comunicaciones internas y externas en la empresa utilizando un lenguaje inclusivo y no discriminatorio o que invisibilice a las mujeres.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Se desarrollará un manual de estilos de comunicación no sexista.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	Responsable de Dirección Comercial
<b>Recursos asociados</b>	Intranet, horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Guía elaborada

<b>Medida N°2</b>	<b>Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo</b>
<b>Objetivo:</b>	Mejorar las comunicaciones y publicaciones eliminando sesgos de género y/o estereotipos relacionados con roles de género

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Tras la elaboración del manual de estilo comunicativo, se revisarán los protocolos, documentos internos y externos, así como la intranet y formas de comunicación externa de la empresa, para detectar y en su caso, corregir posibles usos de lenguaje no inclusivo o sexista.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la población Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	Responsable de Dirección Comercial
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de comunicaciones y/o publicaciones que no se ajusten al manual detectadas. Nº de comunicaciones y/o publicaciones que no se ajusten al manual cambiadas.

<b>Medida N°3</b>	<b>Publicitar los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad</b>
<b>Objetivo:</b>	Difundir el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>A través de las distintas formas de comunicación de la empresa, como Intranet o página web y redes sociales, se difundirá la existencia del plan de Igualdad, así como las acreditaciones, reconocimientos y logotipos que le sean otorgados.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la población Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH Área de comunicación
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº reconocimiento publicados/ Nº reconocimientos otorgados

<b>Medida N°4</b>	<b>Publicitar y facilitar el acceso de toda la plantilla al Plan de Igualdad una vez firmado. Informar a toda la plantilla sobre el contenido del Plan de Igualdad a través de la Intranet de la empresa</b>
-------------------	--

<b>Objetivo:</b>	Dar a conocer el Plan de Igualdad a toda la plantilla y las medidas que se van a llevar a cabo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Dar a conocer el plan de igualdad: en qué consiste y qué medidas se van a implementar a través de la Intranet de la empresa, ofreciendo la posibilidad de tener un espacio para que las personas puedan plantear tantas dudas como consideren necesarias.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	La totalidad de la plantilla
<b>Responsable</b>	Personas con cargo de Dirección de los centros y Departamento de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº personas a las que se ha dado a conocer el plan de Igualdad, desagregado por sexo / nº total de la plantilla*100 Nº personas en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación a las que se ha dado a conocer el Plan de Igualdad/ Nº total personas en situación de licencia y/o excedencia o medidas de conciliación*100

<b>Medida Nº5</b>	<b>Incorporar en el Plan de acogida en la empresa el Plan de Igualdad, así como todas las medidas derivadas de la realización del Plan, tales como actuaciones sobre Violencia de Género, Acoso por Sexual o por razón de Sexo, lenguaje inclusivo, etc.</b>
<b>Objetivo:</b>	Informar a todas las personas que se incorporen a la empresa de la existencia del Plan de Igualdad y que conozcan sus medidas.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Se incluirá en los planes de acogida de la empresa información resumida sobre el Plan de Igualdad, haciendo especial hincapié en el compromiso de la empresa con la igualdad de Oportunidades, así como las medidas que se van a realizar y cronograma de actuación.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas que se incorporen a la empresa.
<b>Responsable</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo, material necesario para realizar dossier informativo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº personas incorporadas por año, desagregado por sexo Nº personas que reciben la información

<b>Medida Nº6</b>	<b>Realización de campañas de sensibilización en fechas señaladas como el 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer y 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.</b>
-------------------	---

<b>Objetivo:</b>	Condenar la Violencia de Género y las diferencias de género estructurales y sistemáticas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Con motivo de las dos fechas señaladas anteriormente, se realizarán actividades de sensibilización, consistentes en Cartelería en los centros, información a través de la Intranet de la empresa, y cuantas otras surjan para condenar tanto la Violencia de Género como poner de manifiesto las diferencias sistemáticas que sufren las mujeres</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla y personas usuarias de los centros
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH y Direcciones de los Centros Responsable de Comunicación.
<b>Recursos asociados</b>	Material fungible, cartelería, Intranet
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de acciones realizadas en cada centro cada 8 Marzo Número de acciones realizadas en cada centro cada 25 de Noviembre

**ÁREA: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

OBJETIVOS GENERALES
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Garantizar que en la empresa se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familia, atendiendo las nuevas necesidades que se plantean socialmente.</li> </ul>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fomentar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de vida personal y profesional.</li> <li>● Concretar y mejorar los mínimos establecidos legal y convencionalmente para favorecer la adaptación a la realidad de los derechos.</li> <li>● Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno.</li> </ul>

<b>Medida N°1</b>	<b>Elaborar y difundir un folleto informativo con el conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y acordadas en el Plan de Igualdad a través de los mecanismos de información habituales (ejemplo:</b>
-------------------	---

tableros de anuncio, intranet, correo corporativo...)

<b>Objetivo:</b>	Resumir y difundir las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad acordadas y vigentes en el seno de la empresa para facilitar el conocimiento de la plantilla de las mismas y, por tanto, las condiciones de acceso a su disfrute, fomentando la corresponsabilidad.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Elaboración de un documento informativo y difusión del mismo.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Totalidad de la plantilla de la empresa.
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH y Comisión de seguimiento del Plan de igualdad para la implementación de la medida.
<b>Recursos asociados</b>	Técnicos de la empresa, miembros de la comisión de seguimiento y asesores/as de la misma. Medios disponibles a nivel de empresa para la difusión del folleto.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Elaboración de los contenidos del folleto informativo. Envíos realizados a la plantilla en términos informativos.

<b>Medida N°2</b>	<b>Aumentar la garantía de reserva de puesto de trabajo hasta los primeros 18 meses en el caso de personas trabajadoras que la soliciten por cuidado de familiares.</b>
<b>Objetivo:</b>	Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral garantizando a las personas trabajadoras excedentes el reingreso obligatorio en su mismo puesto de trabajo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Se amplían los derechos establecidos en la Ley y el convenio colectivo que ya ha favorecido la extensión a los tres años del derecho garantizando el reingreso en el mismo puesto de trabajo si la excedencia por razones de cuidado se prolonga seis meses más de los actualmente previstos para el ejercicio de dicho derecho.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	La plantilla que solicite excedencia por cuidado de familiares durante la vigencia del Plan.
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de solicitudes realizadas durante la vigencia del Plan. Número de reingresos producidos durante la vigencia del Plan.

<b>Medida N°3</b>	<b>Adaptación de la jornada laboral o facilitación de los medios telemáticos precisos para realizar en un periodo no superior a treinta minutos dentro de la jornada laboral para asistir a tutorías de hijos/as menores de edad, hasta concluir el ciclo de enseñanza obligatoria. Se deberá comunicar con una antelación mínima de 72 horas y aportar justificación documental, estableciendo un máximo de una tutoría trimestral.</b>
<b>Objetivo:</b>	Facilitar a los padres la asistencia a tutorías de sus hijos/as menores de edad arbitrando medidas para que puedan acordar una modificación de su horario el día de la cita o el acceso a medios telemáticos en el centro de trabajo para atender la cita.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Comunicada previamente la necesidad por la persona trabajadora facilitar el cambio de turno o bien poner a su disposición dentro de su turno del tiempo necesario (treinta minutos) y los medios para atender la tutoría telemáticamente.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	Responsable de RRHH y responsables directos de la persona trabajadora en cada uno de los centros.
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo empleado si fuera dentro de la jornada laboral. Medios informáticos y de comunicación puestos a disposición por la empresa.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de solicitudes realizadas. Número de solicitudes atendidas.

<b>Medida N°4</b>	<b>Permisos retribuidos por el tiempo necesario para asistir a las consultas de procesos de reproducción asistida, hasta tres días al año, siempre que no se pueda acordar un cambio de turno de trabajo si fuese necesario. Se deberá comunicar con una antelación mínima de 72 horas y aportar justificación documental.</b>
<b>Objetivo:</b>	Favorecer la maternidad/paternidad de las personas trabajadoras de la empresa mejorando los derechos mínimos establecidos en el caso de reproducción asistida.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Favorecer la adaptación de la jornada mediante cambios de turno para acudir a tratamientos de reproducción asistida y concesión de permiso retribuido de hasta tres días al año si no fuera posible.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Negociación del cambio de turno y disposición del tiempo necesario en la jornada laboral, en su caso.

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de solicitudes. Nº de permisos o adaptaciones realizados por esta causa.
-----------------------------------	--

<b>Medida N°5</b>	<b>Permisos retribuidos por el tiempo necesario para acompañar a la pareja de hecho o cónyuge en la realización de ecografías prenatales y pruebas diagnósticas durante el periodo de embarazo, hasta tres días al año, salvo que sea posible adaptar el turno de trabajo. Se deberá comunicar con una antelación mínima de 72 horas y aportar justificación documental.</b>
<b>Objetivo:</b>	Fomentar la corresponsabilidad de las personas trabajadoras durante la situación de embarazo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Facilitar la adaptación de la jornada o la concesión de hasta tres días de permiso retribuido al año en el caso de asistencia de la pareja de hecho o cónyuge a realización de ecografías prenatales o pruebas diagnósticas durante el embarazo.
<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras con cónyuge o pareja de hecho en situación de embarazo.
<b>Responsable</b>	Dirección del centro y/o Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo necesario para conseguir la adaptación del turno o disponibilidad de tiempo para asistir.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de solicitudes recibidas. Número de adaptaciones de turno realizadas o permisos retribuidos disfrutados.

<b>Medida N°6</b>	<b>Lactancia Acumulada. Favorecer el acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora</b>
<b>Objetivo:</b>	Favorecer el disfrute del derecho de lactancia de las personas trabajadoras en los términos que mejor se acomoden a sus decisiones sobre el cuidado y compañía del menor.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecido por el convenio el derecho de lactancia acumulada y dado que se remite al acuerdo que se alcance con la empresa, favorecer el ejercicio del mismo.
<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras con hijos/as lactantes.
<b>Responsable</b>	Responsable de RRHH y responsables directos de la persona trabajadora en cada uno de los centros.

<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo para lograr acuerdos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de solicitudes realizadas. Número de solicitudes atendidas.

<b>Medida N°7</b>	<b>Excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta 4 meses para las personas trabajadoras en trámites de adopción internacional.</b>
<b>Objetivo:</b>	Favorecer la maternidad/paternidad de las personas trabajadoras de la empresa mejorando los derechos mínimos establecidos en el caso de adopción internacional.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Ampliar los derechos mínimos legales y convencionales estableciendo un supuesto específico de excedencia equiparada a la de guarda legal en caso de que la persona trabajadora la considere necesaria para realizar los trámites de adopción en el ámbito internacional.</b>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Responsable</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Costes asociados derivados de cubrir el puesto de trabajo Horas de trabajo departamento de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de solicitudes. Nº de excedencias concedidas.

<b>Medida N°8</b>	<b>Los permisos derivados de enfermedad grave, debidamente acreditado con justificación médica, de familiares de 1º y 2º grado se podrán disfrutar diferidos en el tiempo desde que se produzca el hecho causante hasta el alta médica.</b>
<b>Objetivo:</b>	Fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la atención a familiares con enfermedad grave.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Ampliar el periodo de disfrute de la licencia retribuida por atención de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad siempre que sea prescrito reposo domiciliario o pruebas médicas relacionadas con la enfermedad grave en los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La hospitalización u observación en urgencias por más de un día</li> <li>• La intervención quirúrgica, independientemente de la gravedad de la dolencia o lesión que requiera hospitalización</li> <li>• La intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>La realización de pruebas posteriores a una hospitalización. Siempre que no se hubiera consumido la totalidad del periodo de licencia con la hospitalización o la intervención quirúrgica.</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Responsable</b>	Dirección del centro y/o Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de solicitudes recibidas. Número de ocasiones en las que se ha concedido el disfrute discontinuo de la licencia.

**ÁREA: MEDIDAS DE APOYO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	
Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	
Garantizar que todas las mujeres conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar en una situación de violencia de género.	
Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género, ampliando derechos establecidos en las normas legales y convencionales.	

<b>Medida N°1</b>	Realizar una guía que recopile todos los derechos laborales y de seguridad social reconocidos por ley, así como las ayudas que genere la propia empresa para trabajadoras que sufren violencia de género. Garantizar la difusión y conocimiento de esta guía entre todas las personas trabajadoras de la empresa.
<b>Objetivo:</b>	Lograr que las mujeres en la empresa tengan más fácil acceso al conjunto de normas existentes para la protección de las víctimas de violencia de género.

<b>Descripción detallada de la medida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de una Guía de difusión de las medidas legales de protección en materia laboral y de seguridad social para las víctimas de violencia de género así como las específicamente pactadas en el Plan de Igualdad.</li> <li>- Difusión de la Guía elaborada</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	La totalidad de la plantilla
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo, material elaborado y medios para la difusión del mismo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>Elaboración de la Guía.</p> <p>Numero de comunicaciones realizadas para la difusión de la Guía a través de los medios que se hayan establecido.</p>

<b>Medida N°2</b>	<b>Realizar formación en materia de derechos de las víctimas de violencia de género, para las personas que sean referentes en la empresa en esta materia.</b>
<b>Objetivo:</b>	Formar a los miembros del Departamento de Recursos Humanos, comisión de seguimiento de igualdad y mandos de la empresa sobre los derechos de las víctimas de violencia de género y la colaboración en la gestión de los mismos.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Dotar de formación específica a las personas más directamente implicadas en la empresa en la posible atención a una trabajadora víctima de violencia de género para contribuir al ejercicio de sus derechos.
<b>Personas destinatarias</b>	Departamento de Recursos Humanos, miembros de la comisión de seguimiento del Plan, representantes de las personas trabajadoras y mandos.
<b>Responsable</b>	Departamento de formación
<b>Recursos asociados</b>	Créditos de Formación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>Numero de acciones formativas desarrolladas.</p> <p>Número de horas y número de participantes en las acciones formativas.</p>

<b>Medida N°3</b>	<b>Fomentar la colaboración con agentes de empleo (asociaciones, fundaciones, ONG) en aquellos procesos de selección para favorecer la contratación de víctimas de violencia de género.</b>
-------------------	---

<b>Objetivo:</b>	Favorecer la integración social a través del trabajo de las víctimas de violencia de género.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer canales de colaboración con agentes de empleo especializados en la recolocación de víctimas de violencia de género.
<b>Personas destinatarias</b>	Recursos Humanos.
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos y más específicamente los responsables de procesos de selección y reclutamiento de personal.
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo invertidas en la gestión de acuerdos de colaboración.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de contactos y acuerdos de colaboración existentes. Número y contenido de las acciones desarrolladas.

<b>Medida N°4</b>	<b>Campaña de sensibilización sobre la importancia de prevenir la violencia de género en la empresa, haciéndolo coincidir con el día 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer.</b>
<b>Objetivo:</b>	Concienciar a la plantilla de la importancia social de la tolerancia cero y una actitud proactiva para eliminar la lacra de la violencia contra la mujer.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar acciones de comunicación dirigidas a la totalidad de la plantilla coincidiendo con el Día Internacional para conseguir el objetivo fijado en esta acción.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos y específicamente de comunicación.
<b>Recursos asociados</b>	Horas de trabajo, medios materiales empleados para la campaña de sensibilización (cartelería, comunicaciones, etc.)
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de acciones realizadas para la sensibilización en cada uno de los ejercicios. Número de comunicaciones remitidas.

<b>Medida N°5</b>	<b>Facilitar un anticipo de sueldo reintegrable a medio o largo plazo, considerando la situación contractual de la trabajadora.</b>
<b>Objetivo:</b>	Respaldar económicamente a la trabajadora víctima de violencia de género para atender necesidades que puedan derivar de las medidas de protección que tenga que adoptar.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecimiento de anticipos de nómina necesarios para adoptar medidas de protección.

<b>Personas destinatarias</b>	Trabajadoras que acrediten ante la empresa la condición de víctima de violencia de género.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Importes económicos anticipados por la empresa.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de solicitudes recibidas. Cuantía económica acordada como anticipo en dichas solicitudes.

<b>Medida N°6</b>	<b>Línea presupuestaria habilitada por el equivalente a una mensualidad para la víctima de violencia de género destinada a paliar los gastos urgentes así como traslado de enseres o constitución de fianza para alquiler de nueva vivienda.</b>
<b>Objetivo:</b>	Respaldar económicamente a la trabajadora víctima de violencia de género para atender necesidades urgentes y en determinadas materias que puedan derivar de las medidas de protección que tenga que adoptar.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Trabajadoras que acrediten ante la empresa la condición de víctima de violencia de género.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>Recursos asociados</b>	Importes económicos abonados por la empresa.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de solicitudes recibidas. Cuantía económica acordada en dichas solicitudes

**ÁREA: SALUD LABORAL**

**OBJETIVOS GENERALES**

Promocionar la salud laboral de las personas trabajadoras desde una perspectiva de género

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de PRL con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.

Evaluar la siniestralidad desagregada por sexo y género

Informar a la plantilla sobre procedimientos de actuación en PRL.

<b>Medida N°1</b>	<b>Incorporar la perspectiva de género en los cursos de formación derivados de la aplicación del art. 19 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.</b>
<b>Objetivo:</b>	Introducir la perspectiva de género en las acciones formativas desarrolladas.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Se realizará una revisión y actualización de las acciones formativas desarrolladas al amparo del art. 19 de la Ley 31/95 incorpore la perspectiva de género.
<b>Personas destinatarias</b>	Asistentes a la formación
<b>Responsable</b>	Departamento de Formación Empresa de PRL
<b>Recursos asociados</b>	Empresa PRL Horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de cursos en los que se ha implementado la perspectiva de género/ Nº total de cursos *100

<b>Medida N°2</b>	<b>Incorporar la perspectiva de género en las actividades de información derivadas de la aplicación del art. 18 de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales.</b>
<b>Objetivo:</b>	Introducir la perspectiva de género en las actuaciones derivadas del art. 18 de la Ley 31/95 que incorpore la perspectiva de género.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Se realizará una revisión y actualización de las actuaciones derivadas del art. 18 de la Ley 31/95 que incorpore la perspectiva de género
<b>Personas destinatarias</b>	Destinatarios de las actuaciones
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH

<b>Recursos asociados</b>	Empresa PRL Horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de actuaciones de información en los que se ha implementado la perspectiva de género/ Nº total de actuaciones de información *100

<b>Medida N°3</b>	<b>Realizar un análisis de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad e identificar los riesgos.</b>
<b>Objetivo:</b>	Obtener información sobre la siniestralidad con perspectiva de género
<b>Descripción detallada de la medida</b>	De forma anual se realizará un informe de seguimiento en el que se detallarán de forma desagregada por sexo y edad los accidentes laborales que hubieran ocurrido, identificando los riesgos de los puestos profesionales.
<b>Personas destinatarias</b>	Totalidad de la plantilla
<b>Responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>Recursos asociados</b>	Empresa colaboradora de PRL
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº informes realizados Datos de la accidentalidad desagregada por sexo y edad.

<b>Medida N°4</b>	<b>Realizar evaluaciones de los riesgos para la seguridad, y la salud de la plantilla, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos, sin dejar de valorar todas las características del trabajo que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesta la plantilla.</b>
<b>Objetivo:</b>	Realizar un seguimiento de los riesgos para la seguridad y la salud de la plantilla.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Se llevará a cabo evaluaciones por puesto según las características del propio puesto como de las personas que los desempeñan.
<b>Personas destinatarias</b>	Totalidad de la plantilla
<b>Responsable</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Empresa colaboradora PRL Horas de trabajo



	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>AREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>												
3. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.												
4. Valorar en los currículos de puestos relacionados con Selección y Contratación, la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción.												
<b>AREA PROMOCIÓN</b>												
2. Difundir a través de los canales de comunicación de la empresa, la existencia de vacantes												
<b>AREA RETRIBUCIONES</b>												
1 Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el registro retributivo anual de la empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no lo son.												
<b>AREA PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</b>												
2. Difundir el protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de Sexo entre toda la plantilla.												
3. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido por el protocolo.												
4. Elaboración de un informe anual que se presentará en la Comisión de Seguimiento de los expedientes tramitados en aplicación del protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.												
<b>AREA COMUNICACIÓN</b>												
3. Publicitar los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.												
4. Publicitar y facilitar el acceso de toda la plantilla al Plan de Igualdad una vez firmado. Informar a toda la plantilla sobre el contenido del Plan de Igualdad a través de la Intranet de la empresa.												
5. Incorporar en el Plan de acogida en la empresa es el Plan de Igualdad, así como todas las medidas derivadas de la realización del Plan, tales como actuaciones sobre Violencia de Género, Acoso por sexual o por razón , lenguaje inclusivo, etc.												
<b>AREA CONCILIACIÓN</b>												



trabajadoras que sufren violencia de género. Garantizar la difusión y conocimiento de esta guía entre todas las personas trabajadoras de la empresa.												
4. Campaña de sensibilización sobre la importancia de prevenir la violencia de género en la empresa, haciéndolo coincidir con el día 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer.												
5. Facilitar un anticipo de sueldo reintegrable a medio o largo plazo, considerando la situación contractual de la trabajadora.												
6. Línea presupuestaria habilitada por el equivalente a una mensualidad para la víctima de violencia de género destinada a paliar los gastos urgentes así como traslado de enseres o constitución de fianza para alquiler de nueva vivienda.												
<b>2024</b>												
	<b>Ene</b>	<b>Feb</b>	<b>Mar</b>	<b>Abr</b>	<b>May</b>	<b>Jun</b>	<b>Jul</b>	<b>Ago</b>	<b>Sept</b>	<b>Oct</b>	<b>Nov</b>	<b>Dic</b>
<b>AREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>												
1. Elaboración de una Guía de selección de personal con perspectiva de género que señale las pautas que se deben seguir para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección. Deben contener entrevistas objetivas y no discriminatorias, con preguntas relacionadas con el trabajo y no con la situación personal y familiar												
2. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa.												
<b>AREA PROMOCIÓN</b>												
1. Elaborar una Guía de Promoción de Personal con Perspectiva de Género que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso.												
<b>AREA FORMACIÓN</b>												
1. Incluir en el Plan de Formación de manera permanente formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, acoso sexual, violencia de género, brecha salarial, realizando talleres de sensibilización.												
2. Realizar formación complementaria a mujeres candidatas a puestos masculinizados en los que están infrarrepresentadas, siempre que dispongan del título habilitante para optar al puesto												

3. Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la empresa dirigida al Equipo Directivo y mandos intermedios que incluya contenidos relacionados con la supresión de estereotipos de género.												
<b>AREA PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</b>												
1. Formación específica de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el protocolo referido o que participará en algunas fases del mismo.												
<b>AREA COMUNICACIÓN</b>												
1. Realización de campañas de sensibilización en fechas señaladas como el 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer y 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.												
<b>AREA SALUD LABORAL</b>												
4. Realizar evaluaciones de los riesgos para la seguridad y salud de la plantilla, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos, sin dejar de valorar todas las características del trabajo que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesta la plantilla.												
5. Difusión de los procedimientos de protección de embarazo y lactancia.												
<b>AREA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>												
2. Realizar formación en materia de derechos de las víctimas de violencia de género, para las personas que sean referentes en la empresa en esta materia.												
<b>2025</b>												
	<b>Ene</b>	<b>Feb</b>	<b>Mar</b>	<b>Abr</b>	<b>May</b>	<b>Jun</b>	<b>Jul</b>	<b>Ago</b>	<b>Sept</b>	<b>Oct</b>	<b>Nov</b>	<b>Dic</b>
<b>AREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>												
2. Revisar las nomenclaturas de los puestos de trabajo y adoptar un lenguaje inclusivo o neutro.												
3. Implementar entrevistas de salida en la que se expliciten los motivos por los que las personas trabajadoras causan baja en la empresa												
<b>AREA FORMACION</b>												
4. Realizar acciones formativas sobre el uso del lenguaje no sexista												
<b>AREA SALUD LABORAL</b>												

1. Realizar un análisis de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad e identificar los riesgos.													
<b>AREA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>													
2. Fomentar la colaboración con agentes de empleo (asociaciones, fundaciones, ONG) en aquellos procesos de selección para favorecer la contratación de víctimas de violencia de género.													
<b>2026</b>													
	<b>Ene</b>	<b>Feb</b>	<b>Mar</b>	<b>Abr</b>	<b>May</b>	<b>Jun</b>	<b>Jul</b>	<b>Ago</b>	<b>Sept</b>	<b>Oct</b>	<b>Nov</b>	<b>Dic</b>	
<b>AREA COMUNICACIÓN</b>													
1. Elaboración de un manual de estilo de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas en la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.													
2. Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo													
<b>AREA SALUD LABORAL</b>													
1. Incorporar la perspectiva de género en los cursos de formación derivados de la aplicación del art. 19 de la Ley 31/95 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.													
2. Incorporar la perspectiva de género en las actividades de información derivadas de la aplicación del art. 18 de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.													
<b>2027</b>													
	<b>Ene</b>	<b>Feb</b>	<b>Mar</b>	<b>Abr</b>	<b>May</b>	<b>Jun</b>	<b>Jul</b>	<b>Ago</b>	<b>Sept</b>	<b>Oct</b>	<b>Nov</b>	<b>Dic</b>	
1. Convocar a la Comisión Mixta para la revisión y actualización del Plan de Igualdad													
2. Evaluación general de la ejecución de las medidas													

## 9. Ámbito de aplicación y vigencia

### Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

### Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que VHM Servicios Sociosanitarios S.L. cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

- Centro de trabajo Leganés
- Centro de trabajo Guadalajara
- Y todos aquellos otros centros que se hayan creado en el periodo de realización del Plan de Igualdad, así como aquellos de nueva creación.

### **Ámbito Temporal: período de vigencia**

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde Abril de 2023 hasta Mayo de 2027.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de VHM Servicios Sociosanitarios S.L. que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

## **10. Seguimiento y evaluación**

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de VHM Servicios Sociosanitarios S.L.

### **Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.**

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.

- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe anual, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **12 meses**, realizándose **una evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

- **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
- **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

**Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE VHM SERVICIOS SOCIOSANITARIOS S.L.			
<b>Medida</b>			
<b>Responsable</b>			
<b>Fecha de implementación</b>			
<b>Fecha de seguimiento</b>			
<b>Cumplimentada por</b>			
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)</b>			
<b>Indicadores de resultados</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado</b>	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
<b>Indicadores de proceso</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>			
<b>Dificultades y barreras en la implementación de la medida</b>			
<b>Soluciones adoptadas (si es el caso)</b>			
<b>Indicadores de impacto</b>			

<b>Reducción de las desigualdades</b>	
<b>Mejoras producidas</b>	
<b>Propuestas de futuro</b>	
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	

### **Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.**

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

### **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad**

#### **Datos generales**

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

#### **Información de resultados para cada área de actuación**

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

### Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			

El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

### Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

### Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

## 11. Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), y d) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

## 11. Sistema de resolución de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Autónoma (Extrajudicial) de Conflictos Laborales, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

## 12. Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

## 13. Glosario.

**ACCIÓN POSITIVA:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

**ACOSO SEXUAL:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

**BRECHA DE GÉNERO:** La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

**COMPOSICIÓN EQUILIBRADA:** La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

**CONCILIACIÓN:** Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

**CORRESPONSABILIDAD:** Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

**IMPACTO DE GÉNERO:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**INDICADOR DE GÉNERO:** Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

**LENGUAJE SEXISTA:** Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

**SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO:** Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).