

# PLAN DE IGUALDAD

**Grupo Balesol**





# ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN .....</b>                                      | <b>5</b>  |
| <b>3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN .....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>5. OBJETIVOS Y ACCIONES .....</b>   | <b>26</b> |
| Objetivos generales.....   | 27        |
| a) Área de actuación: procesos de selección y contratación .....                             | 28        |
| b) Área de actuación: clasificación profesional .....  | 31        |
| c) Área de actuación: formación .....  | 32        |
| d) Área de actuación: condiciones de trabajo .....   | 35        |
| e) Área de actuación: promoción profesional .....  | 37        |
| f) Área de actuación: ejercicio corresponsable de derechos de la vida familiar y laboral ... | 38        |
| g) Área de actuación: infrarrepresentación femenina .....                                    | 41        |
| h) Área de actuación: retribución .....  | 42        |
| i) Área de actuación: prevención de acoso sexual y por razón de género.....                  | 43        |
| j) Área de actuación: salud laboral .....  | 44        |
| k) Área de actuación: comunicación y lenguaje inclusivo .....                                | 45        |
| l) Área de actuación: violencia de género .....  | 46        |
| m) Área de actuación: organización .....   | 49        |
| <b>6. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>   | <b>50</b> |
| <b>7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>   | <b>53</b> |
| <b>8. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN .....</b>                                     | <b>53</b> |
| <b>ANEXO.- Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....</b>       | <b>55</b> |

## 1. INTRODUCCIÓN

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ha modificado, con entrada en vigor en el segundo trimestre de 2019, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en particular el apartado 2 del artículo 45, sobre los planes de igualdad, con impacto en el contenido y alcance de los planes de igualdad, habiendo introducido tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46, que fijan las materias sobre las cuales se han de negociar y pactar medidas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres introduciendo de manera expresa la característica de “evaluables”.

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 el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, conforman la base legal para la elaboración y negociación del presente Plan de Igualdad.

El legislador ha regulado las materias propias del diagnóstico a abordar y negociar:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se ha de realizar en el seno de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo así como los datos del nuevo registro regulado en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, creándose un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, en el que las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

Dentro de este marco de actuación y formando parte del Plan de Igualdad, se acometerá una acción específica de publicidad y difusión entre la plantilla del Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso, de acuerdo con los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y el respeto a la legalidad vigente.

Siendo intención firme de las partes la adaptación a todas las nuevas exigencias formales del legislador en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y avanzar en la fijación de medidas evaluables, han alcanzado el acuerdo del implantar el Plan de Igualdad.

## 2. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Ballesol declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente 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 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación del presente Plan de igualdad que supone mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se ha contado y se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por Ignacio Vivas  
**Presidente Ejecutivo de Grupo Ballesol**

En Madrid, a 6 de marzo de 2024

### 3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente Plan de Igualdad tiene vigencia de cuatro años, desde el día de su firma, el día 6 de marzo de 2024 hasta el 5 de marzo de 2028 y resulta de aplicación a la sociedad Intercentros Balle Sol, SA, y todas las personas trabajadoras de dicha sociedad, siendo su ámbito de aplicación territorial el Estatal, y con los siguientes datos:

**DATOS DE LA EMPRESA:**

INTECENTROS BALLE SOL, SA  
 CIF: A79370599  
 DOMICILIO SOCIAL: CALLE JUAN ÁLVAREZ DE MENDIZÁBAL, 3 - 4ª PLANTA (28008) DE MADRID

**RESPONSABLE DE LA ENTIDAD:**

D. JOSE IGNACIO VIVAS SOLER, PRESIDENTE - CONSEJERO DELEGADO

**RESPONSABLE DE IGUALDAD:**

Dª. TERESA CERVERA SOTO, DIRECTORA RECURSOS HUMANOS

**ACTIVIDAD:**

RESIDENCIAS DE PERSONAS MAYORES  
 CNAE: 8731  
 AMBITO DE ACTUACIÓN: NACIONAL

**DIMENSIÓN:**

**TOTAL:** 3717  
 MUJERES: 3329  
 HOMBRES: 388

**CENTROS DE TRABAJO:**

| <u>CENTROS</u>      | <u>Total</u> | <u>Mujeres</u> | <u>Hombres</u> |
|---------------------|--------------|----------------|----------------|
| Alcalá de Henares   | 154          | 139            | 15             |
| Alcobendas          | 87           | 81             | 6              |
| Almería             | 78           | 69             | 9              |
| Almogávars          | 94           | 77             | 17             |
| Altorreal           | 59           | 54             | 5              |
| Azalea              | 53           | 50             | 3              |
| Badalona            | 88           | 81             | 7              |
| Barberá             | 75           | 70             | 5              |
| Bilbao              | 78           | 68             | 10             |
| Burjasot            | 55           | 51             | 4              |
| Cerrado de Calderón | 49           | 45             | 4              |
| El Porvenir         | 36           | 31             | 5              |
| Fabra i Puig        | 68           | 60             | 8              |
| Francisco de Rojas  | 64           | 57             | 7              |

|                     |     |     |    |
|---------------------|-----|-----|----|
| Gijón               | 66  | 62  | 4  |
| Gobernador Viejo    | 61  | 55  | 6  |
| Granada             | 53  | 51  | 2  |
| La Cala             | 95  | 85  | 10 |
| La Victoria         | 36  | 32  | 4  |
| Las Palmas          | 57  | 51  | 6  |
| Latina              | 114 | 108 | 6  |
| Maderas             | 78  | 72  | 6  |
| Majadahonda         | 63  | 59  | 4  |
| Mariana Pineda      | 72  | 62  | 10 |
| Mirasierra          | 108 | 95  | 13 |
| Olavide             | 80  | 70  | 10 |
| Oleiros             | 100 | 87  | 13 |
| Parque Almansa      | 28  | 25  | 3  |
| Parquesol           | 80  | 69  | 11 |
| Pasillo Verde       | 138 | 127 | 11 |
| Patacona            | 72  | 62  | 10 |
| Poio                | 75  | 71  | 4  |
| Pozuelo             | 161 | 145 | 16 |
| Príncipe de Vergara | 127 | 116 | 11 |
| Puerta del Carmen   | 48  | 44  | 4  |
| Reus                | 54  | 48  | 6  |
| Salamanca           | 46  | 44  | 2  |
| Salvador Allende    | 79  | 73  | 6  |
| San Carlos          | 66  | 60  | 6  |
| San Juan            | 67  | 61  | 6  |
| SS.CC               | 65  | 44  | 21 |
| Teatinos            | 76  | 68  | 8  |
| Tenerife            | 52  | 47  | 5  |
| Tres Cantos         | 108 | 99  | 9  |
| Valmonte            | 78  | 72  | 6  |
| Valterna            | 114 | 93  | 21 |
| Vía Parque          | 92  | 77  | 15 |
| Vigo                | 70  | 62  | 8  |

## 4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### 1. Análisis cuantitativo de la plantilla

- **Distribución por sexo**

Conforme los datos obtenidos en el diagnóstico con respecto al año 2022 y, de acuerdo con la legislación vigente, nos encontramos ante una empresa con representación altamente feminizada, pues el sexo femenino supera el umbral del 60% de representación, tal y como recoge la LO 3/2007.

| TOTAL   | 3690 | PORCENTAJE |
|---------|------|------------|
| MUJERES | 3307 | 89,62%     |
| HOMBRES | 383  | 10,38%     |



- **Distribución de la plantilla por modalidad de contrato**

Con los datos obtenidos se puede observar que el número de contratos temporales es significativamente inferior a la contratación indefinida que representa prácticamente el 80%. Este porcentaje pasa a ser superior al 85% si no se tiene en cuenta las modalidades de contratos de sustitución y prácticas (exclusiones que establece el convenio colectivo).

|             | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|-------------|-------|---------|---------|-----------|-----------|
| Indefinidos | 2938  | 2630    | 308     | 89,52%    | 10,48%    |
| Temporales  | 752   | 677     | 75      | 90,03%    | 9,97%     |
| TOTAL       | 3690  | 3307    | 383     | 89,62%    | 10,38%    |

Por otra parte, la contratación a tiempo completo representa más del 90% del total de la contratación.

|             | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|-------------|-------|---------|---------|-----------|-----------|
| T. Completo | 3380  | 3042    | 338     | 90,00%    | 10,00%    |
| T. Parcial  | 310   | 265     | 45      | 85,48%    | 14,52%    |
| TOTAL       | 3690  | 3307    | 383     | 89,62%    | 10,38%    |

- **Distribución de la plantilla por antigüedad**

En 2022 se presentaron un total de 1.232 bajas voluntarias. De ellas, el 74,84% (922) fueron de personal con menos de un año de antigüedad. Por ello, se evidencia que a menor consolidación en la empresa mayor es la desvinculación de la persona trabajadora y en consecuencia mayor volumen de bajas voluntarias se presentan.

Se ponen en común las posibles causas del significativo volumen de bajas voluntarias presentadas durante el primer año de contratación, concluyéndose que se debe a una pluralidad de razones, tales como:

- El personal de nueva incorporación muestra un menor sentido de pertenencia en el trabajo (de forma general y también específica hacia este sector).
- Posible frustración de las expectativas generadas por el personal de nueva incorporación.
- Algunos puestos requieren un esfuerzo físico importante.
- Las condiciones laborales del sector en general y de forma específica las salariales son algo inferiores a las de otros sectores de actividad, que generan mayor atracción por el personal.
- Con la pandemia la percepción sobre sector residencial se ha visto perjudicada por las difíciles situaciones vividas.

## 2. Análisis de la plantilla por materias

### a) **Procesos de selección y contratación**

Durante el año 2022 han surgido un total de 1.443 vacantes, y para cubrir las mismas se han publicitado un total de 1.084 ofertas de empleo, principalmente a través del portal de empleo Infojobs.

| PROCESOS DE SELECCIÓN  | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | índice de distribución |           |
|------------------------|-------|---------|---------|------------------------|-----------|
|                        |       |         |         | % MUJERES              | % HOMBRES |
| Candidaturas recibidas | 92336 | 71212   | 21124   | 77,12%                 | 22,88%    |

De este total de ofertas se han recibido 92.336 candidaturas, de las cuales 71.212 fueron mujeres, lo que representa el 77,12% y 21.124 fueron hombres, lo que representa un 22,88%.

Con el objetivo de garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, debemos indicar que en todos los procesos de selección que aparecen en el Portal de Empleo de nuestra página web ([www.ballesol.es](http://www.ballesol.es)) se incluye el siguiente texto:

**Somos una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades.**

En Ballesol el espíritu de inclusión está presente en todo lo que hacemos y nos enorgullece de ser un lugar de trabajo que garantiza la igualdad de oportunidades independientemente de la raza, el origen étnico, la religión, el sexo, la nacionalidad, la orientación sexual, la edad, el estado civil, la discapacidad, la identidad de género y la expresión de género. Y esto se refleja en todas nuestras actividades. Por ello tu candidatura será tratada con criterios de igualdad y no discriminación.

| PROCESOS DE CONTRATACIÓN | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | índice de distribución |           |
|--------------------------|-------|---------|---------|------------------------|-----------|
|                          |       |         |         | % MUJERES              | % HOMBRES |
| TOTAL                    | 3584  | 3218    | 366     | 89,79%                 | 10,21%    |

Respecto a la contratación por categorías, destacamos que un total de 8 categorías profesionales (que engloban un total de 81 puestos de trabajo) fueron cubiertos al 100% por mujeres; son: Ayudante, Director/a, Peluquero/a, Personal N. C., Psicólogo/a, Supervisor/a, Terapeuta ocupacional y Trabajador/a social.

Por otro lado, destacamos que de las contrataciones efectuadas en el 2022 el 88,24% fueron hombres para la categoría profesional de Oficial Mantenimiento, un 11,76% fueron mujeres, ocupando 2 puestos del total de 17. Con la categoría de Auxiliar. Mantenimiento de un total de 10 personas, se contrataron 8 hombres, lo que representa el 80% y 2 mujeres, es decir, el 20%. Esto puede indicar cierto cambio de tendencia en el sesgo implantado socialmente y aunque es progresivo y lento puede vislumbrarse cierto avance.

**b) Clasificación profesional**

Con respecto a las categorías profesionales se aprecian algunas diferencias, aunque de manera generalizada prima el porcentaje femenino frente al masculino.

Existen cuatro categorías donde no existe presencia femenina (conforme a los datos obtenidos a 31/12/2022) y son Auxiliar mantenimiento (16 personas), y Conductor/a (1 persona), Jardinero/a (2 personas) y Oficial Mantenimiento (48 personas).

También hay otras categorías en las que el 100% están ocupadas por mujeres como son Asistente Social (1 persona), Ayudante (14 personas), Peluquero/a (9 personas), Pinche (1 persona), Supervisor/a (41 personas) y Trabajador/a Social (39 personas).

Independientemente de nuestras políticas de igualdad, se aprecia una mayor presencia femenina o masculina en determinadas categorías que responden a un factor cultural-social.

La categoría de director/a está representada por un 82,46% de mujeres y un 17,54% de hombres, donde se engloba a Comité de dirección. El Comité de dirección se compone de 11 personas trabajadoras, de las cuales 7 son hombres y 4 mujeres. Por tanto, los hombres representan el 63,63% y las mujeres el 36,36%.

Conforme los resultados de la **valoración e identificación de las agrupaciones de trabajo de igual valor**, se configuran un total de 8 escalas, siendo las siguientes:

| Escalas de puesto de igual valor | Puntos  | Puestos   |
|----------------------------------|---------|---|
| 1                                | 750-849 | DIRECTOR/A DE CENTRO<br>DIRECTOR/A DE SSCC  |
| 2                                | 650-749 | DIRECTOR/A DE CENTRO<br>RESPONSABLE SSCC  |
| 3                                | 550-649 | DIRECTOR/A DE CENTRO<br>MÉDICO/A<br>RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN   |
| 4                                | 450-549 | COORDINADOR/A ASISTENCIAL<br>ENFERMERO/A<br>FISIOTERAPEUTA<br>PSICÓLOGO/A<br>SUPERVISOR/A<br>ADMINISTRADOR/A<br>COORDINADOR/A SSCC<br>TRABAJADOR/A SOCIAL |
| 5                                | 350-449 | AUXILIAR SANITARIO<br>EDUCADOR/A SOCIAL<br>TASOC<br>TERAPEUTA OCUPACIONAL   |
| 6                                | 250-349 | TÉCNICO DE MANTENIMIENTO<br>TÉCNICO/A SSCC  |
| 7                                | 150-249 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A<br>GEROCULTOR/A<br>PELUQUERO/A<br>RECEPCIONISTA   |
| 8                                | 50-149  | AYUDANTE DE OFICIOS VARIOS<br>PERSONAL DE LIMPIEZA<br>PERSONAL NO CUALIFICADO   |

La representación de las personas trabajadoras en función de estas escalas es la siguiente (para extraer los datos relacionados con la auditoría retributiva se parte de todas las personas trabajadoras que han percibido algún concepto retributivo a lo largo del año 2022 aun cuando hayan trabajado solo un día o incluso no hayan trabajado).

Hay que tener en cuenta que en algunos supuestos a lo largo del año también ha habido variación en el puesto de trabajo y categorías. Estas circunstancias pueden distorsionar el dato y por ello el análisis del mismo debe considerar estas variables.

|           | TOTAL | HOMBRE | MUJER | % HOMBRE | % MUJER |
|-----------|-------|--------|-------|----------|---------|
| ESCALA 01 | 18    | 8      | 10    | 44,44%   | 55,56%  |
| ESCALA 02 | 56    | 9      | 47    | 16,07%   | 83,93%  |
| ESCALA 03 | 127   | 46     | 81    | 36,22%   | 63,78%  |
| ESCALA 04 | 668   | 99     | 569   | 14,82%   | 85,18%  |
| ESCALA 05 | 253   | 26     | 227   | 10,28%   | 89,72%  |
| ESCALA 06 | 133   | 106    | 27    | 79,70%   | 20,30%  |
| ESCALA 07 | 4374  | 420    | 3954  | 9,60%    | 90,40%  |
| ESCALA 08 | 1004  | 13     | 991   | 1,29%    | 98,71%  |

**c) Formación**

| CURSOS DE FORMACIÓN REALIZADOS EN 2022 (En total 104 cursos) | TOTAL     | MUJERES   | HOMBRES | índice de distribución |                    |
|--|-----------|-----------|---------|------------------------|--------------------|
|  |           |           |         | PORCENTAJE MUJERES     | PORCENTAJE HOMBRES |
| PARTICIPANTES  | 6.983     | 6.149     | 834     | 88,06%                 | 11,94%             |
| HORAS DE FORMACIÓN RECIBIDAS                                 | 22.944,75 | 19.286,75 | 3658    | 84,06%                 | 15,94%             |

Del desglose de las distintas actividades formativas se analiza de una forma más detallada las dos siguientes actividades formativas:

**1) Liderazgo**

| Área formativa | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | índice de distribución |                    | índice de concentración |         |
|----------------|-------|---------|---------|------------------------|--------------------|-------------------------|---------|
|                |       |         |         | PORCENTAJE MUJERES     | PORCENTAJE HOMBRES | MUJERES                 | HOMBRES |
| Liderazgo      | 29    | 13      | 16      | 44,83%                 | 55,17%             | 0,21%                   | 1,92%   |

**2) Diversidad e igualdad**

| Área formativa        | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | índice de distribución |           | índice de concentración |         |
|-----------------------|-------|---------|---------|------------------------|-----------|-------------------------|---------|
|                       |       |         |         | % MUJERES              | % HOMBRES | MUJERES                 | HOMBRES |
| Diversidad e Igualdad | 221   | 209     | 12      | 94,57%                 | 5,43%     | 3,40%                   | 1,44%   |

Está previsto continuar impartiendo esta formación al total de la plantilla, estando incluida esta formación en el Plan de Formación de 2023 y 2024.

**d) Promoción profesional**

El 92,73% de las promociones realizadas en el año 2022 han sido trabajadoras. Del total de 55 personas promocionadas 51 han sido mujeres y 4 hombres.

| PROCESOS DE PROMOCIÓN | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | índice de distribución |           |
|-----------------------|-------|---------|---------|------------------------|-----------|
|                       |       |         |         | % MUJERES              | % HOMBRES |
| TOTAL                 | 55    | 51      | 4       | 92,73%                 | 7,27%     |

Se ha promocionado al 100% mujeres en las siguientes categorías profesionales: ATS/DUE/Enfermera, Auxiliar Administrativa, Gerocultora, Recepcionista, Responsable Administración, Responsable Turno Gerocultora, Responsable Limpieza/Lavandería, Supervisora, Técnico comercial y Trabajadora Social. Las promociones al puesto de Responsable DUE ha sido cubiertas en un 88,24% por mujeres y solo las promociones a Oficial Mantenimiento se han cubierto al 100% con hombres (recordamos que es una categoría cubierta al 100% por hombres).

**e) Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial**

- Condiciones de trabajo:

| SISTEMAS DE TRABAJO           | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | índice de distribución |                    |
|-------------------------------|-------|---------|---------|------------------------|--------------------|
|                               |       |         |         | PORCENTAJE MUJERES     | PORCENTAJE HOMBRES |
| Prestación de lunes a domingo | 3188  | 2979    | 209     | 93,44%                 | 6,56%              |
| Prestación de lunes a viernes | 446   | 272     | 174     | 60,99%                 | 39,01%             |
| Jornada continua              | 3261  | 3022    | 239     | 92,67%                 | 7,33%              |
| Jornada partida               | 444   | 299     | 145     | 67,34%                 | 32,66%             |
| Turno fijo                    | 3321  | 2976    | 345     | 89,61%                 | 10,39%             |
| Turno rotativo                | 369   | 332     | 37      | 89,97%                 | 10,03%             |
| Teletrabajo                   | 60    | 45      | 15      | 75,00%                 | 25,00%             |

Con respecto a las condiciones de trabajo con afectación al tiempo de trabajo y su sistema, indicamos que los porcentajes representados por mujeres están por encima del 90%, o muy cercano, en las siguientes situaciones: prestación de servicios de lunes a domingo, jornada continua y turno fijo. Estas son las condiciones que se dan de forma mayoritaria entre la plantilla (afectan a más de 3.000 personas trabajadoras).

El 75% de la plantilla de la empresa que tiene opción de teletrabajo son mujeres y el 25% son hombres. Bien es cierto que esta condición es residual en la plantilla, ya que solo lo tienen reconocido 60 personas de un total de 3.690 empleados/as (es decir, un escaso 1,6%) y no siendo posible hacerlo extensible a otros puestos de trabajo por la propia actividad desempeñada por la empresa que requiere necesariamente un trabajo presencial.

El 67,34% de las mujeres trabajadoras tienen jornada partida frente al 32,66% que son hombres. Se realiza el trabajo de lunes a viernes por un 60,99% de mujeres frente al 39,01% de hombres que trabajan de lunes a viernes.

- Extinciones de contrato:

| EXTINCIONES CONTRATOS           | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | índice de distribución |                    | índice de concentración |         |
|---------------------------------|-------|---------|---------|------------------------|--------------------|-------------------------|---------|
|                                 |       |         |         | PORCENTAJE MUJERES     | PORCENTAJE HOMBRES | MUJERES                 | HOMBRES |
| Baja voluntaria                 | 1232  | 1099    | 133     | 89,20%                 | 10,80%             | 27,91%                  | 25,29%  |
| Defunción                       | 2     | 2       | 0       | 100,00%                | 0,00%              | 0,05%                   | 0,00%   |
| Despido causas objetivas        | 8     | 6       | 2       | 75,00%                 | 25,00%             | 0,15%                   | 0,38%   |
| Despido disciplinario           | 145   | 127     | 18      | 87,59%                 | 12,41%             | 3,23%                   | 3,42%   |
| Fin contrato                    | 2605  | 2282    | 323     | 87,60%                 | 12,40%             | 57,96%                  | 61,41%  |
| Incapacidad permanente          | 10    | 9       | 1       | 90,00%                 | 10,00%             | 0,23%                   | 0,19%   |
| Jubilación                      | 18    | 16      | 2       | 88,89%                 | 11,11%             | 0,41%                   | 0,38%   |
| No superación período de prueba | 443   | 396     | 47      | 89,39%                 | 10,61%             | 10,06%                  | 8,94%   |
| TOTAL                           | 4463  | 3937    | 526     | 88,21%                 | 11,79%             | 100,00%                 | 100,00% |

Del total de 4.463 extinciones del contrato el 88,21% están representadas por mujeres y el 11,79% por hombres.

La causa mayoritaria de extinción de la relación laboral es el fin contrato que representa el 58,84% de las causas de extinción. En este caso el 87,60% son mujeres y el 12,40% son hombres. Estos porcentajes se mantienen muy similares en el resto de las causas de extinción salvo en los supuestos de extinción del contrato por causas objetivas cuya representación mujeres – hombres pasa a ser del 75% - 25%.

**f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

A lo largo de 2022 las personas trabajadoras de la empresa ejercieron sus derechos de conciliar vida personal, familiar y laboral en 287 supuestos. Estos derechos se ejercieron mayoritariamente por mujeres, representando un 93% de los supuestos.

| CONCILIACIÓN                                 | índice de distribución |           | índice de concentración |           |
|--|------------------------|-----------|-------------------------|-----------|
|  | % MUJERES              | % HOMBRES | % MUJERES               | % HOMBRES |
| Reducciones por cuidado de hijo/a o familiar | 95,83%                 | 4,17%     | 12,17%                  | 5,00%     |
| Adaptaciones de jornada                      | 100,00%                | 0,00%     | 8,47%                   | 0,00%     |
| Lactancia                                    | 94,92%                 | 5,08%     | 29,63%                  | 15,00%    |
| Maternidad                                   | 100,00%                | 0,00%     | 49,21%                  | 0,00%     |
| Paternidad                                   | 0,00%                  | 100,00%   | 0,00%                   | 80,00%    |
| Permiso por adopción                         | 100,00%                | 0,00%     | 0,53%                   | 0,00%     |
| TOTAL  | 90,43%                 | 9,57%     | 100,00%                 | 100,00%   |

**g) Infrarrepresentación femenina**

El análisis realizado de la plantilla y su distribución por sexo arroja que, si bien de forma mayoritaria en mayor o menor medida en todas las categorías profesionales existe mayor presencia femenina que masculina, esta situación presenta una clara excepción en lo que afecta los puestos de Mantenimiento (Oficial y Auxiliar) y los puestos de Jardinero/a y Conductor/a. Con respecto a estos dos últimos puestos (Jardinero/a y Conductor/a) no se ha efectuado ninguna contratación en 2022. De hecho, son puestos muy estables, ya que el personal que los ocupa ostenta bastante antigüedad.

Con respecto a los puestos de mantenimiento, conforme los datos a 31 de diciembre de 2022 son puestos ocupados al 100% por hombres.

A lo largo del año 2022 se han activado un total de 19 puestos de mantenimiento ofertados a través de portales de empleo, resultando una contratación de 27 trabajadores. Se recibieron un total de 731 candidaturas para estos puestos, si bien no todas las candidaturas recibidas cumplen los requisitos exigidos para el puesto. Del total de candidaturas 19 eran mujeres (lo que representa el 2,53%) y 711 eran hombres (el 97,21%). Por ello, se concluye que han sido finalmente contratadas para los 27 puestos de trabajo al 17,39% de las mujeres inscritas. Mientras que del total de 711 hombres inscritos como posibles candidatos se contrató a 23, lo que representa el 3,23%; por tanto, un porcentaje de contratación muy inferior al de las mujeres.

Otras categorías profesionales en las que técnicamente no se genera infrarrepresentación femenina porque, de hecho, el porcentaje femenino es superior al masculino, pero, pese a ello, se analiza esta situación, ya que la proporción mujeres – hombres es inferior a los porcentajes globales. Estas categorías son:

- Fisioterapeuta, ocupado por un total de 74 personas trabajadoras, de las cuales 46 son mujeres, lo que representa el 62%, y 28 son hombres, lo que representa el 37%.
- Médico/a, ocupado por un total de 64 personas trabajadoras, de las cuales 34 son mujeres, lo que representa el 53%, y 30 son hombres, lo que representa el 46%.
- Titulado superior, ocupado por un total de 14 personas trabajadores, de las cuales 9 son mujeres, lo que representa el 64% y 5 son hombres, lo que representa el 35%.

**h) Retribuciones**

Los datos retributivos expresados en brecha salarial corresponden al período de referencia del 01/01/2022 al 31/12/2022 (1 año) son:

**Información de las retribuciones efectivas conforme ESCALA DE PUESTO DE IGUAL VALOR en cómputo promedio**

|                  | Nº   | Nº SC | SALARIO BASE | COMPL. SAL   | TOTAL SALARIO | Tot Extrasal | TOTAL Retrib |
|------------------|------|-------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| <b>TOTAL</b>     |      |       | <b>4%</b>    | <b>46%</b>   | <b>16%</b>    | <b>-53%</b>  | <b>14%</b>   |
| Hombre           | 727  | 970   | 5.152        | 2.078        | 7.231         | 215          | 7.446        |
| Mujer            | 5906 | 7667  | 4.947        | 1.116        | 6.063         | 328          | 6.391        |
|                  | Nº   | Nº SC | SALARIO BASE | COMPL. SAL   | TOTAL SALARIO | Tot Extrasal | TOTAL Retrib |
| <b>ESCALA 01</b> |      |       | <b>-10%</b>  | <b>26%</b>   | <b>16%</b>    |              | <b>16%</b>   |
| Hombre           | 8    | 8     | 20.920       | 56.685       | 77.605        | 0            | 77.605       |
| Mujer            | 10   | 10    | 23.059       | 41.837       | 64.896        | 72           | 64.969       |
| <b>ESCALA 02</b> |      |       | <b>-21%</b>  | <b>-1%</b>   | <b>-10%</b>   | <b>-875%</b> | <b>-11%</b>  |
| Hombre           | 9    | 10    | 15.631       | 17.658       | 33.290        | 8            | 33.298       |
| Mujer            | 47   | 51    | 18.882       | 17.853       | 36.734        | 80           | 36.814       |
| <b>ESCALA 03</b> |      |       | <b>16%</b>   | <b>31%</b>   | <b>23%</b>    | <b>22%</b>   | <b>23%</b>   |
| Hombre           | 46   | 64    | 8.117        | 7.297        | 15.414        | 301          | 15.714       |
| Mujer            | 81   | 102   | 6.854        | 5.060        | 11.914        | 234          | 12.148       |
| <b>ESCALA 04</b> |      |       | <b>-52%</b>  | <b>-65%</b>  | <b>-55%</b>   | <b>-120%</b> | <b>-56%</b>  |
| Hombre           | 99   | 127   | 5.400        | 1.232        | 6.631         | 198          | 6.830        |
| Mujer            | 569  | 693   | 8.216        | 2.029        | 10.245        | 437          | 10.683       |
| <b>ESCALA 05</b> |      |       | <b>21%</b>   | <b>5%</b>    | <b>19%</b>    | <b>-116%</b> | <b>17%</b>   |
| Hombre           | 26   | 31    | 8.124        | 1.563        | 9.687         | 124          | 9.810        |
| Mujer            | 227  | 282   | 6.401        | 1.481        | 7.882         | 268          | 8.149        |
| <b>ESCALA 06</b> |      |       | <b>-38%</b>  | <b>-111%</b> | <b>-58%</b>   | <b>42%</b>   | <b>-55%</b>  |
| Hombre           | 106  | 120   | 7.642        | 2.891        | 10.533        | 359          | 10.892       |
| Mujer            | 27   | 30    | 10.539       | 6.087        | 16.626        | 207          | 16.833       |
| <b>ESCALA 07</b> |      |       | <b>-14%</b>  | <b>-21%</b>  | <b>-15%</b>   | <b>-54%</b>  | <b>-17%</b>  |
| Hombre           | 420  | 590   | 3.800        | 614          | 4.414         | 197          | 4.611        |
| Mujer            | 3954 | 5252  | 4.322        | 745          | 5.068         | 305          | 5.372        |
| <b>ESCALA 08</b> |      |       | <b>-53%</b>  | <b>-161%</b> | <b>-61%</b>   | <b>-893%</b> | <b>-71%</b>  |
| Hombre           | 13   | 20    | 2.903        | 243          | 3.146         | 40           | 3.187        |
| Mujer            | 991  | 1247  | 4.428        | 633          | 5.061         | 402          | 5.463        |

**Información de las retribuciones efectivas conforme ESCALA DE PUESTO DE IGUAL VALOR en cómputo mediana**

|                  | Nº   | Nº SC | SALARIO BASE | COMPL. SAL   | TOTAL SALARIO | Tot Extrasal | TOTAL Retrib |
|------------------|------|-------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| <b>TOTAL</b>     |      |       | <b>0%</b>    | <b>5%</b>    | <b>8%</b>     |              | <b>0%</b>    |
| Hombre           | 727  | 970   | 2.478        | 351          | 3.081         | 0            | 3.228        |
| Mujer            | 5906 | 7667  | 2.467        | 332          | 2.846         | 0            | 3.219        |
|                  | Nº   | Nº SC | SALARIO BASE | COMPL. SAL   | TOTAL SALARIO | Tot Extrasal | TOTAL Retrib |
| <b>ESCALA 01</b> |      |       | <b>0%</b>    | <b>24%</b>   | <b>15%</b>    |              | <b>15%</b>   |
| Hombre           | 8    | 8     | 23.103       | 55.430       | 76.266        | 0            | 76.266       |
| Mujer            | 10   | 10    | 23.103       | 42.044       | 65.147        | 0            | 65.147       |
| <b>ESCALA 02</b> |      |       | <b>-62%</b>  | <b>-9%</b>   | <b>-18%</b>   |              | <b>-18%</b>  |
| Hombre           | 9    | 10    | 14.301       | 18.580       | 36.156        | 0            | 36.197       |
| Mujer            | 47   | 51    | 23.103       | 20.317       | 42.583        | 0            | 42.828       |
| <b>ESCALA 03</b> |      |       | <b>14%</b>   | <b>16%</b>   | <b>7%</b>     |              | <b>9%</b>    |
| Hombre           | 46   | 64    | 3.368        | 2.758        | 5.538         | 0            | 6.494        |
| Mujer            | 81   | 102   | 2.890        | 2.303        | 5.139         | 0            | 5.933        |
| <b>ESCALA 04</b> |      |       | <b>-134%</b> | <b>-408%</b> | <b>-166%</b>  |              | <b>-167%</b> |
| Hombre           | 99   | 127   | 2.708        | 150          | 2.813         | 0            | 3.112        |
| Mujer            | 569  | 693   | 6.346        | 763          | 7.477         | 0            | 8.303        |
| <b>ESCALA 05</b> |      |       | <b>40%</b>   | <b>13%</b>   | <b>40%</b>    |              | <b>37%</b>   |
| Hombre           | 26   | 31    | 8.210        | 392          | 9.926         | 0            | 9.926        |
| Mujer            | 227  | 282   | 4.910        | 340          | 5.926         | 0            | 6.266        |
| <b>ESCALA 06</b> |      |       | <b>-15%</b>  | <b>-306%</b> | <b>-44%</b>   |              | <b>-38%</b>  |
| Hombre           | 106  | 120   | 10.661       | 1.494        | 12.900        | 0            | 13.373       |
| Mujer            | 27   | 30    | 12.287       | 6.062        | 18.521        | 0            | 18.521       |
| <b>ESCALA 07</b> |      |       | <b>-33%</b>  | <b>4%</b>    | <b>-25%</b>   |              | <b>-28%</b>  |
| Hombre           | 420  | 590   | 1.490        | 283          | 1.832         | 0            | 2.006        |
| Mujer            | 3954 | 5252  | 1.983        | 272          | 2.297         | 0            | 2.563        |
| <b>ESCALA 08</b> |      |       | <b>-273%</b> | <b>-264%</b> | <b>-296%</b>  |              | <b>-343%</b> |
| Hombre           | 13   | 20    | 680          | 99           | 726           | 0            | 742          |
| Mujer            | 991  | 1247  | 2.534        | 361          | 2.878         | 0            | 3.287        |

**Información de las retribuciones equiparadas conforme ESCALA DE PUESTO DE IGUAL VALOR en cómputo promedio**

|                  | Nº   | Nº SC | SALARIO BASE | COMPL. SAL   | TOTAL SALARIO | Tot Extrasal | TOTAL Retrib |
|------------------|------|-------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| <b>TOTAL</b>     |      |       | <b>8%</b>    | <b>50%</b>   | <b>17%</b>    | <b>-52%</b>  | <b>16%</b>   |
| Hombre           | 727  | 970   | 12.249       | 3.194        | 15.444        | 256          | 15.699       |
| Mujer            | 5906 | 7667  | 11.273       | 1.591        | 12.865        | 388          | 13.253       |
|                  | Nº   | Nº SC | SALARIO BASE | COMPL. SAL   | TOTAL SALARIO | Tot Extrasal | TOTAL Retrib |
| <b>ESCALA 01</b> |      |       | <b>-10%</b>  | <b>26%</b>   | <b>16%</b>    |              | <b>16%</b>   |
| Hombre           | 8    | 8     | 20.920       | 56.685       | 77.605        | 0            | 77.605       |
| Mujer            | 10   | 10    | 23.059       | 41.837       | 64.896        | 72           | 64.969       |
| <b>ESCALA 02</b> |      |       | <b>-20%</b>  | <b>-1%</b>   | <b>-10%</b>   | <b>-875%</b> | <b>-10%</b>  |
| Hombre           | 9    | 10    | 16.744       | 18.275       | 35.018        | 8            | 35.027       |
| Mujer            | 47   | 51    | 20.014       | 18.459       | 38.473        | 80           | 38.553       |
| <b>ESCALA 03</b> |      |       | <b>2%</b>    | <b>24%</b>   | <b>12%</b>    | <b>24%</b>   | <b>12%</b>   |
| Hombre           | 46   | 64    | 15.053       | 12.137       | 27.190        | 314          | 27.504       |
| Mujer            | 81   | 102   | 14.786       | 9.199        | 23.984        | 239          | 24.223       |
| <b>ESCALA 04</b> |      |       | <b>-8%</b>   | <b>-45%</b>  | <b>-13%</b>   | <b>-127%</b> | <b>-14%</b>  |
| Hombre           | 99   | 127   | 12.595       | 1.808        | 14.403        | 204          | 14.607       |
| Mujer            | 569  | 693   | 13.616       | 2.622        | 16.238        | 462          | 16.700       |
| <b>ESCALA 05</b> |      |       | <b>9%</b>    | <b>10%</b>   | <b>9%</b>     | <b>-114%</b> | <b>8%</b>    |
| Hombre           | 26   | 31    | 12.570       | 2.171        | 14.741        | 134          | 14.874       |
| Mujer            | 227  | 282   | 11.473       | 1.948        | 13.421        | 287          | 13.708       |
| <b>ESCALA 06</b> |      |       | <b>3%</b>    | <b>-93%</b>  | <b>-19%</b>   | <b>48%</b>   | <b>-17%</b>  |
| Hombre           | 106  | 120   | 12.298       | 3.643        | 15.941        | 396          | 16.337       |
| Mujer            | 27   | 30    | 11.958       | 7.022        | 18.981        | 207          | 19.188       |
| <b>ESCALA 07</b> |      |       | <b>5%</b>    | <b>-2%</b>   | <b>4%</b>     | <b>-47%</b>  | <b>3%</b>    |
| Hombre           | 420  | 590   | 11.503       | 1.066        | 12.570        | 252          | 12.821       |
| Mujer            | 3954 | 5252  | 10.969       | 1.084        | 12.053        | 370          | 12.423       |
| <b>ESCALA 08</b> |      |       | <b>10%</b>   | <b>-216%</b> | <b>5%</b>     | <b>-710%</b> | <b>1%</b>    |
| Hombre           | 13   | 20    | 11.212       | 253          | 11.465        | 59           | 11.524       |
| Mujer            | 991  | 1247  | 10.082       | 799          | 10.880        | 476          | 11.357       |

**Información de las retribuciones equiparadas conforme ESCALA DE PUESTO DE IGUAL VALOR en cómputo mediana**

|                  | Nº   | Nº SC | SALARIO BASE | COMPL. SAL   | TOTAL SALARIO | Tot Extrasal | TOTAL Retrib |
|------------------|------|-------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| <b>TOTAL</b>     |      |       | <b>2%</b>    | <b>26%</b>   | <b>4%</b>     |              | <b>4%</b>    |
| Hombre           | 727  | 970   | 12.543       | 786          | 13.269        | 0            | 13.449       |
| Mujer            | 5906 | 7667  | 12.293       | 581          | 12.765        | 0            | 12.890       |
| <b>ESCALA 01</b> |      |       | <b>0%</b>    | <b>24%</b>   | <b>15%</b>    |              | <b>15%</b>   |
| Hombre           | 8    | 8     | 23.103       | 55.430       | 76.266        | 0            | 76.266       |
| Mujer            | 10   | 10    | 23.103       | 42.044       | 65.147        | 0            | 65.147       |
| <b>ESCALA 02</b> |      |       | <b>-34%</b>  | <b>-13%</b>  | <b>-18%</b>   |              | <b>-19%</b>  |
| Hombre           | 9    | 10    | 17.305       | 18.580       | 36.156        | 0            | 36.197       |
| Mujer            | 47   | 51    | 23.103       | 20.937       | 42.828        | 0            | 42.931       |
| <b>ESCALA 03</b> |      |       | <b>2%</b>    | <b>27%</b>   | <b>13%</b>    |              | <b>10%</b>   |
| Hombre           | 46   | 64    | 18.516       | 11.669       | 29.222        | 0            | 29.527       |
| Mujer            | 81   | 102   | 18.176       | 8.460        | 25.459        | 0            | 26.626       |
| <b>ESCALA 04</b> |      |       | <b>-2%</b>   | <b>-493%</b> | <b>-16%</b>   |              | <b>-17%</b>  |
| Hombre           | 99   | 127   | 15.587       | 358          | 15.808        | 0            | 15.878       |
| Mujer            | 569  | 693   | 15.864       | 2.125        | 18.289        | 0            | 18.632       |
| <b>ESCALA 05</b> |      |       | <b>1%</b>    | <b>3%</b>    | <b>5%</b>     |              | <b>3%</b>    |
| Hombre           | 26   | 31    | 12.753       | 852          | 15.650        | 0            | 15.702       |
| Mujer            | 227  | 282   | 12.668       | 823          | 14.932        | 0            | 15.249       |
| <b>ESCALA 06</b> |      |       | <b>1%</b>    | <b>-119%</b> | <b>-27%</b>   |              | <b>-24%</b>  |
| Hombre           | 106  | 120   | 12.610       | 3.318        | 15.660        | 0            | 16.015       |
| Mujer            | 27   | 30    | 12.520       | 7.267        | 19.851        | 0            | 19.851       |
| <b>ESCALA 07</b> |      |       | <b>1%</b>    | <b>12%</b>   | <b>1%</b>     |              | <b>1%</b>    |
| Hombre           | 420  | 590   | 12.498       | 558          | 12.910        | 0            | 13.013       |
| Mujer            | 3954 | 5252  | 12.422       | 490          | 12.813        | 0            | 12.919       |
| <b>ESCALA 08</b> |      |       | <b>0%</b>    | <b>-555%</b> | <b>-3%</b>    |              | <b>-5%</b>   |
| Hombre           | 13   | 20    | 11.337       | 79           | 11.377        | 0            | 11.377       |
| Mujer            | 991  | 1247  | 11.334       | 517          | 11.770        | 0            | 11.933       |

Las principales conclusiones respecto al registro retributivo son:

- Ballesol cuenta con un documento base que establece el soporte normativo y los principios que fundamenta el modelo retributivo. Así mismo se han analizado prácticas complementarias en el modelo retributivo como lo son las revisiones salariales, así como la evaluación del desempeño, que pueden tener algún tipo de impacto en la retribución de los empleados de la organización. De igual forma se ha procedido a revisar el convenio de aplicación para identificar los conceptos que son de convenio, y para aquellos otros conceptos que percibe el personal, se analizó el detalle de la naturaleza de cada concepto.
- La empresa cuenta con un modelo de valoración, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral. El resultado de la valoración de los puestos muestra una congruencia con su modelo organizativo y sector de actividad, evitan factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas.
- Ballesol pertenece a un sector que tradicionalmente tiene una mayor presencia femenina, esto lo podemos ver en la distribución de su plantilla, en donde las mujeres constituyen el 89,62% del total frente a un 10,38 % son hombres. Este dimensionamiento desigual genera diferencias en las retribuciones, debido a que algunas de estas posiciones tienen complementos negociados en convenio que son derivados de las características y funciones de la tipología de trabajo.
- Esta diferencia en la distribución de la plantilla ligada a la figura femenina la podemos apreciar en diferentes escalas de clasificación de puestos.
- Las conclusiones alcanzadas con el análisis de los datos se pueden resumir en:

1ª) No se aprecia brecha salarial (igual o superior al 25%) en las retribuciones totales del total de la plantilla distribuida por género. Conforme las retribuciones efectivas en cómputo promedio se aprecia una diferencia del 14%. Conforme las retribuciones efectivas en cómputo mediana no se aprecia diferencia, dando como resultado 0%. Conforme las retribuciones equiparadas en cómputo promedio se aprecia una diferencia del 16%. Y conforme las retribuciones equiparadas en cómputo mediana se aprecia una diferencia del 4%.

2º) Se aprecia brecha en las retribuciones efectivas en cómputo promedio en las Escalas 4, 6 y 8, en cómputo mediana en las Escalas 4, 5, 6, 7 y 8. Esta brecha se ve corregida al realizarse el análisis conforme a retribuciones equiparadas. De dichas diferencias en retribuciones efectivas, todas ellas son a favor del colectivo femenino salvo en un caso (Escala 5 en retribuciones efectivas en cómputo mediana).

3º) Las diferencias detectadas en las retribuciones efectivas vienen motivadas por los siguientes aspectos:

- Personas con jornada parcial, reducción de jornada, entre otros.
- Personas cuyo contrato se inició con posterioridad a la fecha de inicio del periodo de referencia (01/01/2022), es decir, incorporaciones del año.
- Personas cuyo contrato finalizó antes de la fecha de cierre del periodo de referencia (31/12/2022), es decir, bajas definitivas.
- Personas que hayan promocionado o cambiado de grupo profesional.

Por esta razón -como se exponía previamente- al realizarse en análisis conforme a retribuciones equiparadas estas diferencias quedan en su mayoría corregidas.

Para poder hacer un análisis más acorde a la realidad, centramos el análisis en las retribuciones equiparadas.

4º) El análisis de las retribuciones equiparadas no presenta diferencias iguales o superiores al 25% con respecto a Salario base -salvo en un caso-, ni respecto a Total salario -salvo en un caso-. Se aprecian diferencias superiores al 25% en algunas Escalas respecto al Complemento al salario base y Total extrasalarial. De forma mayoritaria estas diferencias son a favor del colectivo femenino.

A continuación, se analizan estas diferencias.

5º) En **retribuciones equiparadas en cómputo promedio** se observan diferencias superiores iguales o superiores al 25% en los siguientes aspectos:

- Con respecto al Complemento salarial se observan las siguientes diferencias:
  - Total de la plantilla del 50%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto de Guardias integrado en los complementos salariales. La explicación a esta diferencia se justifica porque este concepto se percibe por mayor número de hombres que de mujeres y ello porque existe una mayor disponibilidad del colectivo de médicos hombres frente al colectivo de médicos mujeres para la realización de guardias en fines de semana o noches, o para reforzar turnos de su propio centro (o en otros centros) cuando se generan necesidades puntuales (bien cuando se plantea una distribución irregular de la jornada o cuando esta necesidad se plantea fuera de su jornada ordinaria pactada).
  - Escala 1 del 26%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto Especie. Este concepto obedece a la posibilidad de acceso a vehículo de empresa.

- Escala 4 del -45%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en los conceptos de Antigüedad y Plus de responsabilidad. Esta Escala está integrada por la categoría de Supervisoras. El 100% del personal integrado en esta categoría son mujeres y tienen una antigüedad significativamente superior a los hombres (representada en un -235%) y asumen mayores responsabilidades, lo que comporta devengar el Plus de responsabilidad (representado en un -250%).
- Escala 6 del -93%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto de Bonus/Incentivo. Este concepto se percibe por el personal de SSCC al margen de su género, y con ello se premia la dedicación extraordinaria o el rendimiento superior al habitual de la persona trabajadora y los resultados obtenidos en el ejercicio de su actividad. A esta Escala pertenece el puesto de Técnico de SSCC, representado mayoritariamente por mujeres, frente a la otra categoría de la Escala que es Técnico de Mantenimiento integrada por hombres y que por su propia naturaleza del concepto salarial no percibe dicha categoría, sin diferencia alguna en función del género.
- Escala 8 del -216%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto de Domingos y Festivos, concepto salarial que se percibe de forma variable en función de la realización de estos. Esta Escala está integrada por 13 hombres y 991 mujeres. Por tanto, más mujeres trabajan los domingos y festivos y, en consecuencia, generan en mayor medida este complemento salarial que tiene establecido por convenio colectivo.
- Con respecto al Total extrasalarial se observan las siguientes diferencias:
  - Total de la plantilla del -52%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto de Prestaciones. Este concepto extrasalarial se devenga en el caso de situaciones de incapacidad temporal conforme determina la norma y el convenio colectivo, sin diferencia alguna en función del género. Dado que la plantilla en un muy alto porcentaje está representada por mujeres el índice que sufrir bajas médicas es superior en este colectivo y por tanto mayormente devengará dicho concepto.
  - Escala 1 del -875%, Escala 4 del -127%, Escala 5 del -114%, Escala 6 del 48%, Escala 7 del -47% y Escala 8 del -710%. En estos casos las diferencias se justifican por lo anteriormente expuesto. Mayor porcentaje de mujeres devengan prestaciones asociadas a situaciones de baja médica o bien generan el concepto de Indemnización por finalización de la relación laboral, conforme determina la normativa legal, sin generarse en ningún caso diferencias en función del género.

6º) En **retribuciones equiparadas en cómputo mediana** se observan diferencias superiores al 25% en los siguientes aspectos:

- Con respecto al Salario base tan solo se observa diferencia en la Escala 2 del -34%: esta diferencia a favor del colectivo femenino se justifica porque dentro de esta Escala se integran categorías distintas (Director/a de Centro y Titulado/a Superior) y conforme las tablas salariales fijadas por convenio colectivo perciben distinto salario base.
- Con respecto al Complemento salarial se observan las siguientes diferencias:
  - Total de la plantilla del 26%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto de Domingos y Festivos. Este concepto salarial que se percibe de forma variable en función de la realización de estos. Dado que la plantilla es ampliamente femenina, mayor número de mujeres trabajan domingos y festivos y generan en mayor medida este complemento salarial que está establecido por convenio colectivo.
  - Escala 3 del 27%: Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto de Guardias integrado en los complementos salariales. La explicación a esta diferencia se justifica porque en esta Escala están integrados los Médicos/as y este concepto se percibe por mayor número de hombres que de mujeres y ello porque existe una mayor disponibilidad del colectivo de médicos hombres frente al colectivo de médicos mujeres para la realización de guardias en fines de semana o noches, o para reforzar turnos de su propio centro (o en otros centros) cuando se generan necesidades puntuales (bien cuando se plantea una distribución irregular de la jornada o cuando esta necesidad se plantea fuera de su jornada ordinaria pactada).
  - Escala 4 del -493%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto Conceptos fijos. Este concepto está integrado por la Mejora voluntaria y en esta Escala el colectivo femenino percibe mayoritariamente este concepto porque tienen consolidadas mejoras asociadas a la permanencia en la empresa.
  - Escala 6 del -119%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en los conceptos Antigüedad (representado en un -240%) y Conceptos fijos (representado en un -148 %). Este concepto está integrado por la Mejora voluntaria y esta Escala el colectivo femenino percibe mayoritariamente este concepto porque tienen consolidadas mejoras asociadas a permanencia en la empresa.

Estas situaciones determinan en igual medida la diferencia en el Total salario del -27%.

- Escala 8 del -555%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en los conceptos de Domingos y Festivos y Regularización. El primero (representado en un -179%) es un concepto salarial que se percibe de forma variable en función de la realización de estos. Esta Escala está integrada por 13 hombres y 991 mujeres. Por tanto, más mujeres trabajan domingos y festivos y generan en mayor medida este complemento salarial que tiene establecido por convenio colectivo. El concepto Regularización (representado en un -312%) retribuye los ajustes de las tablas salariales del convenio colectivo.

#### **i) Prevención de acoso sexual y por razón de sexo**

En el año 2022 no se activó el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, no habiéndose dado ningún caso de esa índole.

A modo de resumen destacamos las fortalezas y los aspectos de mejora:

| <b>Puntos fuertes:</b>   |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elevado porcentaje de personas trabajadoras en la empresa con contrato indefinido y a jornada completa</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantía de igualdad de oportunidades en los procesos de selección</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del total de 25 categorías profesionales, en 21 de ellas están contratadas más mujeres que hombres</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un porcentaje cercano al 90% de la plantilla ha recibido formación en el año 2022</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las promociones profesionales de forma muy significativa recaen en mujeres</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un muy elevado porcentaje de la plantilla tiene asignado turno fijo y jornada continuada</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se aprecia brecha salarial en la Retribución efectiva total (se aprecia diferencia del 14% en las retribuciones efectivas en cómputo promedio y del 16% en las retribuciones equiparadas en cómputo promedio)</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las brechas que se producen en el análisis de los datos con retribuciones efectivas se corrigen -al menos en parte- con los datos de retribuciones equiparadas</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausencia de necesidad de activación de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el 2022</li> </ul>  |

| <b>Puntos de mejora:</b>   |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elevado porcentaje de bajas voluntarias presentadas</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procurar ampliar a un colectivo mayoritario las actividades formativas relacionadas con Liderazgo para incluir en dicha formación a un mayor número de mujeres trabajadoras de la empresa</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Algunas categorías profesionales cuentan con infrarrepresentación femenina</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer extensiva las acciones formativas en materia de Diversidad e Igualdad dirigida a todo el personal de la empresa</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar mayor difusión en los centros a las medidas de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral procurando incentivar que las personas trabajadoras del sexo masculino hagan un mayor ejercicio de estos derechos</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de brecha respecto a un mayor salario que perciben los hombres respecto de las mujeres con retribuciones equiparadas en cómputo promedio en la Escala 1 -Complementos salariales- del 26%, y en la Escala 6 -Total extrasalarial- del 48%. En cómputo mediana solo se aprecia brecha en la Escala 3 -Complementos salariales- del 27%. Las restantes brechas apreciadas se generan por mayor salario percibido por las mujeres respecto a los hombres</li> </ul> |

## 5. OBJETIVOS Y ACCIONES

El Plan de Igualdad expresa, refleja e impulsa el compromiso de la Dirección de Ballesol de potenciar una cultura empresarial basada en el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

1. Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y garantizar en las relaciones laborales las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los grupos funcionales y niveles jerárquicos.
2. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
3. Remover y eliminar las barreras generadoras de desigualdades y desequilibrios laborales entre mujeres y hombres.
4. Promover y mejorar las posibilidades reales de promoción y carrera profesional de las mujeres, y de su acceso a cualquier puesto de la Organización.
5. Promover la formación de las mujeres y hombres como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.
6. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.
7. Prevenir e intervenir con eficacia ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
8. Promover la sensibilización contra la violencia de género y actuar protegiendo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
9. Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación específica de embarazo y lactancia.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

**Objetivos generales del Plan**

**Objetivo**

Eliminar cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se establecen medidas y acciones que permitan superar la actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.

**Objetivo**

Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

**Objetivo**

Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.

**Objetivo**

Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad conseguir integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

a) **Área de actuación: Procesos de selección y contratación**

| <u>Objetivo</u>   | <u>Medidas</u>  |
|---|---|
| <u>Evitar sesgo por razón de sexo en los procesos de selección y contratación</u> | 1. Dotar a las ofertas de trabajo publicadas de un contenido informativo que garantice una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres |
| <u>Indicadores</u>  |   |
| - Muestreo de las ofertas publicadas  |   |
| <u>Responsables</u>   |   |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de selección                               |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>   |   |
| Con carácter anual durante la vigencia del Plan                                   |   |

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>  |
|--|---|
| <u>Mejorar el lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo</u> | 2. Revisar y actualizar desde la perspectiva de género la nomenclatura en las ofertas de empleo (tanto internas como externas) utilizando un lenguaje neutro no sexista |
| <u>Indicadores</u>   |   |
| - Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas del empleo    |   |
| <u>Responsables</u>  |   |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de selección            |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>                                      |   |
| A lo largo de 2024 y durante la vigencia del Plan              |   |

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>   |
|--|--|
| <p><u>Garantizar la perspectiva de género en los procesos de selección</u></p>   | <p>3. Revisión de los documentos internos con el fin de que contengan criterios claros y objetivos donde se haga constar el compromiso de Ballesol por la Igualdad de oportunidades en los procesos de selección</p> <p>4. Elaboración de un protocolo de selección que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal.</p> <p>5. Elaboración, puesta a disposición y evaluación por la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad de un informe anual sobre la contratación en la empresa, con datos específicos de temporalidad y parcialidad.</p> |
| <b><u>Indicadores</u></b>  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos con los criterios de igualdad</li> <li>- Protocolo de selección elaborado</li> <li>- Informe anual elaborado conforme Medida 5ª</li> </ul> |  |
| <b><u>Responsables</u></b>   |  |
| <p>Departamento de Recursos Humanos</p>  |  |
| <b><u>Plazo de ejecución</u></b>   |  |
| <p>A lo largo de 2024 y durante la vigencia del Plan</p>   |  |

| <u>Objetivo</u>                                      | <u>Medidas</u>  |
|--|---|
| <u>Favorecer la formación en materia de igualdad</u> | 6. En las ofertas de trabajo que se publiquen se indicará que se valorará en las candidaturas la formación previa en igualdad |
| <u>Indicadores</u>                                   |   |
| - Muestra de ofertas de trabajo publicadas           |   |
| <u>Responsables</u>                                  |   |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de selección  |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>                            |   |
| Durante la vigencia del Plan                         |   |

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>   |
|--|--|
| <u>Garantizar la perspectiva de género en los procesos de selección externos</u> | 7. Cumplimiento por parte de las consultoras de selección de los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección, incluyendo estos términos en los contratos que se formalicen con las empresas externas de selección |
| <u>Indicadores</u>   |  |
| - Todos los acuerdos suscritos de contratación de servicios externos selección   |  |
| <u>Responsables</u>  |  |
| Departamento de Recursos Humanos   |  |
| <u>Plazo de ejecución</u>  |  |
| Informe anual durante toda la vigencia del Plan                                  |  |

**b) Área de actuación: Clasificación profesional**

| <u>Objetivo</u>   | <u>Medidas</u>  |
|---|---|
| <u>Procurar equilibrar la composición de hombres y mujeres en las diferentes posiciones</u>   | 8. Realizar un seguimiento anual de la evolución de la plantilla en los distintos grupos profesionales y puestos de trabajo desagregados por sexo para conocer posibles desequilibrios y diseñar medidas alternativas correctoras |
| <u>Indicadores</u>  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe anual de evolución de la plantilla desagregado por sexo</li> <li>- Diseño de las medidas correctoras si procede</li> </ul> |   |
| <u>Responsables</u>   |   |
| Departamento de Recursos Humanos  |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>   |   |
| Con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad   |   |

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>  |
|--|---|
| <u>Garantizar el principio de igualdad conforme la clasificación profesional</u>                           | 9. Revisión del Sistema de valoración de puestos de trabajo durante la vigencia del Plan que garantice que se asigna una equivalencia en los puestos de igual valor |
| <u>Indicadores</u>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración del nuevo sistema de valoración de puestos</li> </ul> |   |
| <u>Responsables</u>  |   |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de administración de personal                                       |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>  |   |
| Antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad   |   |

c) Área de actuación: Formación

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>  |
|--|---|
| <u>Ampliar actividades formativas relacionadas con Liderazgo</u>   | 10. Puesta en marcha de acciones formativas en materia de liderazgo |
| <u>Indicadores</u>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de informe anual por categoría respecto del personal formado en actividades de liderazgo</li> <li>- Análisis de las nuevas categorías o puestos susceptibles de recibir formación en materia de liderazgo con periodicidad anual</li> </ul> |   |
| <u>Responsables</u>  |   |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de formación  |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>  |   |
| Inicio durante el segundo semestre 2025 y durante la vigencia del Plan   |   |

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>   |
|--|--|
| <u>Ampliar la formación en materia de diversidad e igualdad</u>  | 11. Puesta en marcha de nuevas acciones formativas en materia de igualdad de género tras el registro del nuevo Plan de igualdad. La formación obligatoria en esta materia tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo y en caso de no coincidir con el horario laboral será compensada dentro del año. |
| <u>Indicadores</u>   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de informe anual por categoría respecto del personal formado en actividades de diversidad e igualdad</li> </ul> |  |
| <u>Responsables</u>  |  |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de formación  |  |
| <u>Plazo de ejecución</u>  |  |
| Inicio durante el segundo semestre de 2025 y durante la vigencia del Plan  |  |

| <u>Objetivo</u>   | <u>Medidas</u>  |
|---|---|
| <p>Crear una cultura de organización basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género</p> | <p>12. Fomentar la igualdad en los programas de formación existentes</p> <p>13. Llevar a cabo acciones de formación y/o sensibilización con contenidos específicos, así como medidas de corresponsabilidad y la igualdad de responsabilidades entre hombres y mujeres de la empresa</p> |
| <u>Indicadores</u>  |   |
| <p>- Elaboración de informe anual por categoría respecto del personal formado en actividades de diversidad e igualdad</p>                 |   |
| <u>Responsables</u>   |   |
| <p>Departamento de Recursos Humanos, Área de formación</p>  |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>   |   |
| <p>Inicio segundo semestre 2025 y durante la vigencia del Plan</p>  |   |

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>   |
|--|--|
| <p><u>Fomentar una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades</u></p> | <p>14. Formación en igualdad estratégica a los siguientes colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas que realicen los procesos de selección, contratación, formación y promoción en materia de igualdad de oportunidades para evitar los sesgos de género</li> <li>• Personas con cargos de responsabilidad en dirección, en materia de igualdad de oportunidades para evitar los sesgos de género</li> <li>• Personas que forman parte de la Comisión de seguimiento y evaluación, en materia de igualdad de oportunidades para evitar los sesgos de género</li> </ul> |
| <u>Indicadores</u>   |  |
| <p>- Elaboración de informe anual por categoría</p>                                      |  |
| <u>Responsables</u>  |  |
| <p>Departamento de Recursos Humanos, Área de formación</p>                               |  |
| <u>Plazo de ejecución</u>  |  |
| <p>Inicio segundo semestre 2025 y durante la vigencia del Plan</p>                       |  |

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>  |
|--|---|
| <u>Garantizar que la formación es accesible a toda la plantilla y contribuye al desarrollo profesional y equilibrio de mujeres y hombres en toda la estructura de la empresa</u> | 15. Elaboración de un estudio anual en la comisión de seguimiento del plan de igualdad sobre la asistencia de hombres y mujeres a los cursos de formación, desglosado por duración, tipo de formación y modo de impartición |
| <u>Indicadores</u>   |   |
| - Elaboración de informe anual   |   |
| <u>Responsables</u>  |   |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de formación  |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>  |   |
| Durante la vigencia del Plan   |   |

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>   |
|--|--|
| <u>Facilitar la formación del personal</u>   | 16. Las personas trabajadoras podrán solicitar una reducción de jornada hasta el 50% para la realización de estudios para la obtención de un título académico o profesional directamente vinculado con su desarrollo profesional en la compañía<br><br>17. Las personas trabajadoras podrán solicitar una excedencia, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo y normativa de aplicación, por el tiempo imprescindible y con reserva del puesto para la realización de estudios para la obtención de un título académico o profesional directamente vinculado con su desarrollo profesional en la compañía |
| <u>Indicadores</u>   |  |
| - Informe anual que refleje el ejercicio de estas dos medidas, las solicitudes generadas y las concesiones |  |
| <u>Responsables</u>  |  |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de formación  |  |
| <u>Plazo de ejecución</u>  |  |
| Inicio durante el segundo semestre de 2024 y durante la vigencia del Plan                                  |  |

d) Área de actuación: Condiciones de trabajo

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>   |
|--|--|
| <p><u>Reducción del índice de rotación voluntaria</u></p>  | <p>18. Potenciar canales de comunicación que permitan poder detectar los motivos por los que las personas trabajadoras causan baja en la empresa.</p> <p>19. Análisis de la información extraída y causas detectadas, en función de: sexo, motivo, categoría profesional/puesto, antigüedad en la empresa.</p> <p>20. Desarrollo de las acciones para reducir el volumen de bajas voluntarias. Dentro de estas acciones se tendrá especialmente en cuenta la fase de acogida o acompañamiento inicial a todas las nuevas incorporaciones</p> <p>21. Acción de seguimiento del índice de rotación voluntaria.</p> |
| <b><u>Indicadores</u></b>  |  |
| <p>- Elaboración de informe anual con el análisis de los datos extraídos y conclusiones alcanzadas</p>   |  |
| <b><u>Responsables</u></b>   |  |
| <p>Departamento RRHH y Comisión de Evaluación y Seguimiento</p>  |  |
| <b><u>Plazo de ejecución</u></b>   |  |
| <p>Realización del análisis con la información en el plazo de tres meses desde la aprobación del plan.<br/>Inicio de las sesiones para acordar las acciones concretas para reducir el volumen de bajas voluntarias una vez concluido el análisis previo (como máximo a los tres meses de aprobado el plan)</p> |  |

| <u>Objetivo</u> | <u>Medidas</u> |
|-----------------|----------------|
|-----------------|----------------|

|  |  |
|--|--|
| <p><u>Mejora de las condiciones de trabajo</u></p>         | <p>22. La empresa pondrá en marcha un plan de revisión y acondicionamiento de las Salas de descanso del personal, que se implantará teniendo en cuenta las dotaciones presupuestarias de cada centro, priorizando la acción en aquellos centros que requiera su habilitación</p> <p>23. La empresa elaborará una política que garantice a las personas trabajadoras la desconexión digital, abordando de forma concreta y específica la comunicación fuera del horario laboral</p> |
| <b><u>Indicadores</u></b>                                  |  |
| - Protocolo con medidas específicas de desconexión digital |  |
| <b><u>Responsables</u></b>                                 |  |
| Departamento RRHH y Dirección de Centro                    |  |
| <b><u>Plazo de ejecución</u></b>                           |  |
| A lo largo de la vigencia del Plan                         |  |

e) Área de actuación: Promoción profesional

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>  |
|--|---|
| <u>Garantizar la igualdad de trato por razón de sexo en los procesos de promoción profesional interna</u>  | 24. Llevar a cabo seguimiento de los distintos procesos de promoción profesional interna llevados a cabo por la empresa desde RRHH para garantizar la igualdad de trato por razón de sexo |
| <u>Indicadores</u>   |   |
| - Anualmente se realizará informe con los distintos procesos de promoción profesional reflejando si las personas promocionadas son mujeres u hombres y con porcentajes en función del género y de las candidaturas y representación femenina en el puesto. |   |
| <u>Responsables</u>  |   |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de gestión de talento y Dirección de Centro   |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>  |   |
| Anualmente durante la vigencia del Plan  |   |

| <u>Objetivo</u>   | <u>Medidas</u>  |
|---|---|
| <u>Favorecer y facilitar la reorientación profesional que permita futuras promociones</u> | 25. Informar a las personas candidatas a promocionar de los motivos y razones que ha posibilitado dicha promoción para garantizar la inexistencia de sesgos de género y permitir la orientación según perfil de las personas candidatas |
| <u>Indicadores</u>  |   |
| - Informe específico tras la finalización de los procesos de promociones internas         |   |
| <u>Responsables</u>   |   |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de gestión de talento y Dirección de Centro        |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>   |   |
| Anualmente durante la vigencia del Plan   |   |

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>  |
|--|---|
| <u>Impulsar la promoción hacia puestos de responsabilidad en la empresa</u>        | 26. Elaboración de un protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicación de los puestos vacantes que se ofrecerán al personal interno |
| <u>Indicadores</u>   |   |
| - Documento de protocolo de promoción  |   |
| <u>Responsables</u>  |   |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de gestión de talento y Dirección de Centro |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>  |   |
| Segundo semestre de 2024   |   |

f) Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>  |
|--|---|
| <u>Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</u>               | 27. Campaña de difusión de las medidas de conciliación dirigida principalmente al género que menor uso hace de las mismas.<br><br>28. Seguimiento del uso efectuado de las medidas de corresponsabilidad. |
| <u>Indicadores</u>   |   |
| - Campaña difusión<br>- Informe anual de la aplicación de las medidas de conciliación. |   |
| <u>Responsables</u>  |   |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de relaciones laborales y Dirección de Centro   |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>  |   |
| A lo largo de la vigencia del Plan   |   |

| <u>Objetivo</u>   | <u>Medidas</u>  |
|---|---|
| <u>Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</u> | 29. Análisis del uso de las medidas de conciliación por parte de la plantilla para detectar las necesidades reales de las personas trabajadoras y valorar si procede incluir medidas alternativas |
| <u>Indicadores</u>  |   |
| - Informe de medidas de conciliación  |   |
| <u>Responsables</u>   |   |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de relaciones laborales y Dirección de Centro                                |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>   |   |
| A lo largo de la vigencia del Plan  |   |

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>  |
|--|---|
| <u>Impulsar la corresponsabilidad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</u> | <p>30. Las personas trabajadoras tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, además de las personas que tengan a su cargo menores de doce años, las personas con necesidad de cuidados a hijos e hijas mayores de doce años, cónyuge o pareja de hecho, familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad u otras personas convivientes en el mismo domicilio que no puedan valerse por sí mismas, debiendo acreditar esta circunstancia.</p> <p>31. Facilitar la acumulación en jornadas completas del permiso de cuidado de lactante. El tiempo de lactancia compactada será fruto del cálculo que en cada caso resulte y estará en función de sumar una hora por cada jornada de trabajo, aplicados en días laborables. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>32. En caso de reducir la jornada por lactancia, la persona trabajadora tendrá derecho a una hora, bien al inicio o la finalización de la jornada.</p> <p>33. Elaboración de un protocolo para solicitar el cambio de centro que incluya los criterios de asignación</p> <p>34. Reserva del puesto de trabajo hasta 18 meses en excedencias por cuidado de hijo/a, o familiares dependientes a cargo.</p> <p>35. La empresa facilitará un permiso retribuido por el tiempo necesario a la otra persona progenitora para acompañamiento a exámenes prenatales, así como clases de preparación al parto, siempre que dichas situaciones no se puedan programar fuera del horario laboral.</p> <p>36. En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales desde la fecha de la inscripción.</p> <p>37. Por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes relacionados con familiares hasta el 2º grado, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la persona de la trabajadora, podrá ausentarse hasta 4 días al año, aportando las personas trabajadoras la acreditación del motivo de ausencia.</p> <p>38. Flexibilizar el permiso de hospitalización, de modo que se pueda ejercer dentro del período de 15 días posteriores al hecho causante, mientras dure la hospitalización. El período concreto del ejercicio de este derecho propuesto por la persona trabajadora será aceptado, salvo motivo justificado y acreditado de dicha imposibilidad como pueda ser el solapamiento con otra personal trabajadora de la misma categoría y turno en el ejercicio de un derecho similar, acordándose fecha alternativa para su disfrute.</p> |
| <b><u>Indicadores</u></b>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe anual que refleje el ejercicio de estas medidas</li> <li>- Protocolo para el cambio de centro elaborado</li> </ul> |   |
| <b><u>Responsables</u></b>  |   |
| Departamento RRHH, Área RLL y Dirección de Centro   |   |
| <b><u>Plazo de ejecución</u></b>  |   |
| A lo largo de la vigencia del Plan  |   |

**g) Área de actuación: Infrarrepresentación femenina**

| <u>Objetivo</u>   | <u>Medidas</u>   |
|---|--|
| <u>Garantizar el equilibrio de la plantilla y corregir la segregación ocupacional</u> | <p>39. Establecer en la medida de lo posible que exista un número equivalente de candidaturas femeninas en los puestos con infrarrepresentación femenina</p> <p>40. Implantación de acciones positivas para potenciar la presencia en aquellos puestos donde se haya detectado infrarrepresentación femenina con la puesta en marcha medidas para procurar reducirla</p> |
| <u>Indicadores</u>  |  |
| - Análisis de las candidaturas segregadas por género                                  |  |
| <u>Responsables</u>   |  |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de selección y gestión de talento              |  |
| <u>Plazo de ejecución</u>   |  |
| A lo largo de toda la vigencia del Plan   |  |

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>   |
|--|--|
| <u>Mayor visibilidad al papel de las mujeres en la empresa</u>           | <p>41. Dar una mayor difusión a la contribución de las mujeres dentro de la empresa en los distintos puestos de trabajo y responsabilidades asumidas</p> |
| <u>Indicadores</u>   |  |
| - Campaña difusión   |  |
| <u>Responsables</u>  |  |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de selección y gestión de talento |  |
| <u>Plazo de ejecución</u>  |  |
| A lo largo de toda la vigencia del Plan                                  |  |

h) Área de actuación: Retribuciones

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>  |
|--|---|
| <p><u>Garantizar que la política retributiva sea equitativa y no comporte sesgo por razón de sexo</u></p>  | <p>42. Elaboración de una política retributiva en la que se defina la estructura salarial, especialmente la definición de todos los conceptos salariales no definidos en convenio, así como los criterios para su aplicación. Dicha política será del conocimiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</p> <p>43. Elaboración Informe del registro retributivo anual</p> <p>44. Análisis de las posibles brechas salariales detectadas</p> <p>45. Acordar plan de acción para la posible disminución de las brechas detectadas</p> |
| <u>Indicadores</u>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política retributiva</li> <li>- Informe de registro retributivo anual</li> <li>- Informe auditoría anual</li> </ul> |   |
| <u>Responsables</u>  |   |
| <p>Departamento de Recursos Humanos</p>  |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>  |   |
| <p>Con carácter anual a lo largo vigencia del Plan</p>   |   |

i) **Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

| <b><u>Objetivo</u></b>  | <b><u>Medidas</u></b>   |
|---|---|
| <u>Procurar un entorno laboral que evite situaciones de acoso en el trabajo</u>   | <p>46. Difusión del Protocolo de acoso</p> <p>47. Impartir formación en materia de prevención de acoso</p> <p>48. Formación estratégica a las personas que sean designadas para gestionar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>49. Elaboración de Informe anual de seguimiento y aplicación del Protocolo</p> |
| <b><u>Indicadores</u></b>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe sobre la difusión del protocolo de acoso.</li> <li>- Informe anual del seguimiento y aplicación del protocolo de acoso.</li> <li>- Informe anual del índice de personal formado en esta materia</li> </ul> |   |
| <b><u>Responsables</u></b>  |   |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de relaciones laborales  |   |
| <b><u>Plazo de ejecución</u></b>  |   |
| Inicio en 2024 (difusión protocolo) y formación a partir segundo semestre 2025 y a lo largo de toda la vigencia del Plan  |   |

| <b><u>Objetivo</u></b>  | <b><u>Medidas</u></b>   |
|---|---|
| <u>Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y la sensibilización</u> | <p>50. En el proceso de incorporación de las nuevas contrataciones, se incluirá información relativa al Plan de igualdad y protocolos contra el acoso</p> |
| <b><u>Indicadores</u></b>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Muestreo documentación nuevas altas</li> </ul>                               |   |
| <b><u>Responsables</u></b>  |   |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de gestión del talento   |   |
| <b><u>Plazo de ejecución</u></b>  |   |
| Inicio en 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan  |   |

j) **Área de actuación: Salud laboral**

| <b><u>Objetivo</u></b>  | <b><u>Medidas</u></b>  |
|---|--|
| Garantizar el bienestar de las <u>personas trabajadoras en materia de salud psicosocial y gestión emocional</u> | 51. Elaboración de programas de formación en salud psicosocial y gestión emocional |
| <b><u>Indicadores</u></b>   |  |
| - Elaboración programas específica.   |  |
| <b><u>Responsables</u></b>  |  |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de prevención de riesgos laborales y formación                           |  |
| <b><u>Plazo de ejecución</u></b>  |  |
| Inicio en 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan  |  |

| <b><u>Objetivo</u></b>  | <b><u>Medidas</u></b>  |
|---|--|
| <u>Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales</u> | 52. Revisión en la Comisión de seguimiento y evaluación para incluir la variable de género en la Evaluación de Riesgos Laborales de los puestos de trabajo<br><br>53. Revisión por la Comisión de seguimiento del Protocolo de prevención a la maternidad e instrucciones para la solicitud del SER con el fin de mejorar la protección de las mujeres trabajadoras, y homogeneizar los criterios preventivos con los criterios para la gestión de la prestación |
| <b><u>Indicadores</u></b>   |  |
| - Evaluaciones revisadas<br>- Protocolo revisado  |  |
| <b><u>Responsables</u></b>  |  |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de relaciones laborales y Dirección de Centro          |  |
| <b><u>Plazo de ejecución</u></b>  |  |
| A partir de 2025  |  |

**g) Área de actuación: Comunicación y lenguaje inclusivo**

| <u>Objetivo</u>   | <u>Medidas</u>   |
|---|--|
| <u>Transmitir el compromiso de Ballesol con la igualdad entre hombres y mujeres y difundir el Plan de Igualdad dentro de la empresa</u> | <p>54. Elaboración de una guía con los criterios para un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen libre de estereotipos sexistas</p> <p>55. Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad a través de los distintos canales de comunicación de la empresa (incluida la Intranet)</p> <p>56. Comunicar y transmitir las acciones y novedades que se realicen en materia de Igualdad</p> |
| <u>Indicadores</u>  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía elaborada</li> <li>- Difusión realizada a través de los distintos canales</li> </ul>      |  |
| <u>Responsables</u>   |  |
| Departamento de Recursos Humanos  |  |
| <u>Plazo de ejecución</u>   |  |
| A lo largo de toda la vigencia del Plan   |  |

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>  |
|--|---|
| <u>Transmitir el uso del lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género</u> | 57. Impartir formación específica en el uso del lenguaje y comunicación no sexista a las personas encargadas de las comunicaciones interna y externas |
| <u>Indicadores</u>   |   |
| - Informe con las formaciones impartidas   |   |
| <u>Responsables</u>  |   |
| Departamento de Recursos Humanos, Área de formación  |   |
| <u>Plazo de ejecución</u>  |   |
| A lo largo de toda la vigencia del Plan  |   |

| <u>Objetivo</u> | <u>Medidas</u> |
|-----------------|----------------|
|-----------------|----------------|

|   |  |
|---|--|
| <u>Difundir el uso de un lenguaje inclusivo</u> | 58. Revisión de la página web de la empresa, intranet, del estilo de redacción de comunicados y correos masivos para adecuar el uso del lenguaje e imágenes de manera no sexista |
| <b><u>Indicadores</u></b>                       |  |
| - Revisiones de textos analizados               |  |
| <b><u>Responsables</u></b>                      |  |
| Departamento de Recursos Humanos                |  |
| <b><u>Plazo de ejecución</u></b>                |  |
| Durante toda la vigencia del Plan               |  |

**h) Área de actuación: Violencia de género**

| <b><u>Objetivo</u></b>  | <b><u>Medidas</u></b>   |
|---|---|
| <u>Crear un ambiente de apoyo y comprensión para aquellas personas trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual</u> | 59. Elaborar un protocolo de gestión de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género en la empresa, donde se recogerán los derechos laborales y de seguridad social reconocidos en la ley, Plan de Igualdad o convenios a las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y asegurar su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos la empresa. |
| <b><u>Indicadores</u></b>   |   |
| - Protocolo elaborado   |   |
| <b><u>Responsables</u></b>  |   |
| Departamento de Recursos Humanos  |   |
| <b><u>Plazo de ejecución</u></b>  |   |
| Inicio en 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan  |   |

| <u>Objetivo</u>  | <u>Medidas</u>  |
|--|---|
| <p><u>Mejorar las condiciones laborales a las víctimas de la violencia de género</u></p> | <p>60. Realizar una revisión y propuesta de mejora de las condiciones laborales de la trabajadora víctima de violencia de género, bajo petición de la interesada.</p> <p>61. Acceso gratuito al servicio de asistencia psicológica ilimitada a través de los proveedores contratados por la empresa</p> <p>62. Permiso retribuido de cinco días en caso de traslado a otro centro de trabajo por violencia de género o violencia sexual</p> <p>63. Posibilidad de solicitar ayuda económica de hasta 1000 € para aquellas trabajadoras que tengan que cambiar su domicilio por causa de violencia de género sujeto a dotación presupuestaria</p> <p>64. Facilitar el acceso a anticipos de nóminas para para aquellas trabajadoras que tengan que cambiar su domicilio por causa de violencia de género</p> |
| <b><u>Indicadores</u></b>  |   |
| <p>- Peticiones realizadas en este sentido y gestión de las mismas</p>                   |   |
| <b><u>Responsables</u></b>   |   |
| <p>Departamento de Recursos Humanos</p>  |   |
| <b><u>Plazo de ejecución</u></b>   |   |
| <p>Anualmente durante toda la vigencia del Plan</p>                                      |   |

| <u>Objetivo</u>   | <u>Medidas</u>   |
|---|--|
| <u>Establecimiento de campañas de sensibilización contra la violencia de género</u> | 65. Realizar campañas de concienciación y sensibilización en denuncia de la violencia de género y medidas protectoras, coincidiendo con el Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre) |
| <u>Indicadores</u>  |  |
| - Informe con las campañas realizadas   |  |
| <u>Responsables</u>   |  |
| Departamento de Recursos Humanos  |  |
| <u>Plazo de ejecución</u>   |  |
| Anualmente durante toda la vigencia del Plan  |  |

**g) Área de actuación: Organización**

| <u>Objetivo</u>   | <u>Medidas</u>   |
|---|--|
| <p><u>Preparar a la empresa para la implementación del presente Plan de Igualdad y para los futuros</u></p>   | <p>66. La empresa nombrará a una persona responsable de Igualdad. Esta persona tendrá la formación equivalente a Agente de Igualdad.</p> <p>67. Añadir la variante sexo a toda la información referente a la plantilla, también a toda la información relacionada con salud laboral.</p> <p>68. Generar una cuenta de correo electrónico destinada a la recepción de consultas relacionadas con el Plan de Igualdad que tenga por objetivo facilitar la comunicación entre la plantilla y la figura de Responsable de Igualdad.</p> <p>69. Las personas de la parte social que formen parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan tendrán derecho a crédito horario adicional, en caso de ser necesario, equivalente a una jornada laboral al mes.</p> |
| <b><u>Indicadores</u></b>   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentación revisada</li> <li>- Cuenta de correo creada</li> </ul> |  |
| <b><u>Responsables</u></b>  |  |
| <p>Departamento de Recursos Humanos</p>   |  |
| <b><u>Plazo de ejecución</u></b>  |  |
| <p>Inicio en 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan</p>   |  |

Todas estas medidas contarán con los medios y recursos necesarios para su correcta implantación, ya sean materiales y/o humanos

## 6. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La fase de seguimiento contemplada en el Plan de Igualdad tiene por objeto comprobar y evaluar el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la posterior evaluación.

Para llevar a cabo este seguimiento se han establecido en cada una de las fichas de acción del Plan de Igualdad el momento oportuno para realizar el seguimiento de las citadas acciones, que se llevará a cabo a través de los indicadores de seguimiento reflejados en cada ficha.

Una vez revisados estos indicadores en la fecha prevista se procederá a cumplimentar una FICHA DE SEGUIMIENTO por cada una de las FICHAS DE ACCIÓN recogidas en el Plan de Igualdad.

Estas fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de Igualdad en una reunión de seguimiento y se anexarán al Plan de Igualdad con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del Plan.

**MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO**

(Rellenar una ficha para cada acción)

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN                            |             |      |      |            |
|---|-------------|------|------|------------|
| Nombre de la acción:                                      |             |      |      |            |
| Responsable:  |             |      |      |            |
| Periodo de seguimiento:                                   |             |      |      |            |
| Fecha de realización del informe:                         |             |      |      |            |
| Cumplimentado por:  |             |      |      |            |
| 2. DESARROLLO DE LA ACCIÓN                                |             |      |      |            |
| Actividades desarrolladas en el período de seguimiento    |             |      |      |            |
| Cumplimiento de Objetivos                                 | Sin empezar | Bajo | Alto | Finalizado |
| Nivel de ejecución de la Acción                           | Sin empezar | Bajo | Alto | Finalizado |
| Nº de mujeres participantes en la Acción                  |             |      |      |            |
| Nº de hombres participantes en la Acción                  |             |      |      |            |
| Adecuación de los medios y recursos materiales y humanos: |             |      |      |            |

| 3. RESULTADOS                       |  |                      |            |                       |
|-------------------------------------|--|----------------------|------------|-----------------------|
|                                     | RESULTADO OBTENIDO   | RESULTADO ESPERADO   | DIFERENCIA | MEJORAS A DESARROLLAR |
| Indicador 1                         |  |                      |            |                       |
| Indicador 2                         |  |                      |            |                       |
| Indicador 3                         |  |                      |            |                       |
| 4. INCIDENCIAS                      |  |                      |            |                       |
| Dificultades y barreras encontradas |  | Soluciones adoptadas |            |                       |
|                                     |  |                      |            |                       |
|                                     |  |                      |            |                       |
|                                     |  |                      |            |                       |
| Comentarios adicionales             |  |                      |            |                       |
|                                     |  |                      |            |                       |
| Actividad no realizada              | Motivo   |                      |            |                       |
|                                     | Falta de recursos humanos<br>Falta de recursos materiales<br>Falta de tiempo<br>Falta de participación<br>Descoordinación con otros departamentos<br>Desconocimiento del desarrollo<br>Otros motivos (especificar) |                      |            |                       |

## 7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

A la firma del presente Plan de Igualdad se constituye la Comisión de Evaluación y Seguimiento con los siguientes miembros:

En representación de la Empresa:

- Teresa Cervera
- Yolanda García
- Ana Espín

En representación de las personas trabajadoras:

- Laura Grao
- Marta Porras
- Lola Ramos

Dicha Comisión se reunirá al menos una vez al año, a los efectos de velar por su cumplimiento y desarrollo.

Se efectuará una evaluación parcial del Plan a la mitad de su vigencia (sobre marzo de 2026).

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, GRUPO BALLE SOL realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Igualdad en la reunión de evaluación. La evaluación recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación: del impacto, de proceso y de los resultados.

## 8. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad cualquier modificación de este que implique negociación sólo podrá ser realizada por su Comisión Negociadora, siendo la Comisión de Evaluación y Seguimiento la competente para su revisión cuando la misma suponga una mera adaptación, adecuación a normativa legal o convencional o ejecución de un acuerdo de revisión fijado previamente en el propio Plan de Igualdad.

Cuando la modificación del Plan de Igualdad se realice por la Comisión Negociadora la misma se deberá ajustar a las normas generales reguladoras de la negociación de los Planes de Igualdad. Si dicha modificación viene determinada por la concurrencia de circunstancias que determinen la obligación de realizar la misma, la Comisión Negociadora deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha Comisión se procederá a la negociación de las referidas modificaciones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

De conformidad a lo establecido en el artículo 9. 2. del RD 901/2020, de 13 de octubre el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

Cuando concurren las circunstancias que determinan la obligación de revisar el Plan de Igualdad la comisión de seguimiento deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha Comisión se procederá a la negociación de las referidas revisiones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión de seguimiento.

En este contexto, las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje SIMA.  
<https://www.fsima.es/>

# Anexo

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**