

PLAN DE IGUALDAD



INDICE






1. INTRODUCCION.....	2
1.1. PRESENTACION DE LA EMPRESA. CONTEXTO DE NEGOCIACION	2
1.2. MARCO NORMATIVO DE UN PLAN DE IGUALDAD	4
1.3. OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD	6
1.4. DEFINICIONES	6
1.5. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD	9
1.6. AMBITO DE APLICACIÓN. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	10
2. FASE DE DIAGNÓSTICO	10
3. OBJETIVOS, MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS	19
3.1. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN	19
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN, MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS	20
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	47

1. INTRODUCCION

1.1. PRESENTACION DE LA EMPRESA. CONTEXTO DE NEGOCIACION

Tras más de veinte años de actividad, ARALIA Servicios Sociosanitarios S.A., (en adelante ARALIA) se ha convertido en una de las compañías líderes a nivel nacional en la prestación de servicios de atención a personas mayores, dependientes y con discapacidad. Conscientes de que las personas precisan respuestas flexibles, innovadoras y adaptables a una gran variedad de situaciones, ARALIA ofrece servicios personalizados a través de una red integrada que abarca desde recursos especializados de estancia permanente, como las residencias, hasta servicios intermedios, como son los centros de día. Así, las personas y sus familias reciben los servicios que precisan en cada momento.

Las principales actividades desarrolladas por ARALIA son:

-  Gestión de Residencias de Mayores y centros de día integrados
-  Gestión de Centros de Día
-  Gestión de Escuelas Infantiles
-  Centros de Salud Mental
-  Limpieza de Edificios y Locales

La relación de los centros con la empresa está vinculada a la duración de la contrata administrativa, lo que supone una continua fluctuación en cuanto al número de centros y el número de trabajadores y trabajadoras.

Con los diferentes servicios partimos del hecho de que las distintas ramas de actividad que desarrolla ARALIA encajan perfectamente con los estereotipos y roles de género según los cuales, el cuidado de las personas dependientes y la limpieza es trabajo de mujeres. A modo de ejemplo nos encontramos que las tareas asistenciales realizadas en las diferentes residencias y centros de día el género predominante es el femenino, poniéndose de manifiesto que los estereotipos y roles

de género no han cambiado todavía, y que están muy presentes en el momento en que las personas eligen una profesión.

No nos podemos abstraer de esta realidad social, porque no podemos cambiar drásticamente aquellas preferencias que, por razones educativas y/o sociales, tienen inicialmente los distintos géneros.

Sin embargo, en este sentido y desde las empresas sí que se pueden realizar actuaciones para cambiar mentalidades y eliminar estereotipos y roles de género, además de promover, en casos de igualdad de idoneidad para el puesto, la selección inicial de personas del género con menor representatividad, o si la prestación del servicio lo permite, generar condiciones laborales que faciliten la integración del género infrarrepresentado. Habrá que tener en cuenta esta realidad para analizar la proporcionalidad de la ocupación de los distintos sexos en las distintas áreas y niveles de la empresa.

Dado que la empresa ARALIA tiene varias actividades, tal y como se indica anteriormente, es de aplicación a las relaciones laborales distintos convenios colectivos. En todos los convenios colectivos se pacta la estabilidad en el empleo con la consiguiente subrogación de trabajadores y trabajadoras para el caso de adjudicaciones de contratos. Ello comporta que el acceso al empleo se hace mayoritariamente por consecuencia de los pactos de estabilidad en el empleo quedando obligada la empresa adjudicataria a respetar y mantener las condiciones laborales y salariales acreditadas. Esto implica que, nos encontremos que a categorías laborales iguales o similares se les aplique retribuciones distintas en función del convenio de aplicación, lo que añade una mayor complejidad al análisis de la situación en la empresa.

Especial consideración tiene el colectivo de mujeres con posibilidad de embarazo y lactancia natural. A la luz del Art 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos debe comprender la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, lactancia natural o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir

negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

1.2. MARCO NORMATIVO DE UN PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan se ha elaborado con la finalidad de establecer una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa ARALIA SERVICIOS SOCIOSANITARIOS S.A. (en adelante ARALIA)

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversas normativas y textos internacionales, europeos y estatales.

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea, y también es a la vez un elemento de enriquecimiento de la sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

De hecho, la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 cuando establece que *“la Comunidad fijara el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”*, objetivo que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

Por lo que respecta a la legislación nacional, el artículo 14 de la Constitución Española establece que *“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*

Este artículo proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Ahondando en estos derechos, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo tiene como pretensión el promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los

ámbitos de la vida social, incluyendo por supuesto el laboral, área en la que como empresa nos corresponde incidir.

En la exposición de motivos de la propia Ley se enumeran las distintas razones que justifican la publicación de la Ley como son, entre otras, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, la discriminación salarial o problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

El artículo 45 de la Ley dispone que *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberían adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores”*.

El citado artículo establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad previa negociación con la representación legal de los trabajadores/as.

Según el artículo 46 de la Ley, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El artículo 47 de la Ley garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos.

El artículo 48 de la Ley dispone que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo*.

Con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes legales de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de

códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes legales de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.



Ante este hecho y con el firme propósito de dar cumplimiento a la Ley y con la finalidad de mejorar la realidad de ARALIA en cuanto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se ha constituido la Comisión de Igualdad, compuesta por representantes de la empresa y representantes de la plantilla a través de las Federaciones Estatales FSS-CCOO y FeSP-UGT.

1.3. OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD




Este Plan se establece con la finalidad de integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa ARALIA.

1.4. DEFINICIONES

Con objeto de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad, su correcto entendimiento y tener una interpretación común, la Comisión del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 y otras de carácter normativo se trasladan las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007:

-  Art. 3 Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
-  Art.5 Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

-  **Art.6 Discriminación directa e indirecta.** *1. Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. 2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. 3. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.*
-  **Art.7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.** *2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 3. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*
-  **Art.8 Discriminación por embarazo o maternidad.** *Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.*

- Art.9 Indemnidad frente a represalias. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Art.10 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- Art.11 Acciones positivas. 1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.
- Art. 12 Tutela judicial efectiva 1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. 2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. 3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Art. 43 Promoción de la igualdad en la negociación colectiva *De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.*
- Art. 44 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral *1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. 2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. 3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*

Estatuto de los Trabajadores.

- Art. 28 Igualdad de remuneración por razón de sexo. *El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

1.5. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

ARALIA apuesta por la igualdad en todos sus procesos, sin que, por razón de raza, sexo, edad, opción o identidad sexual o cualquier otra circunstancia personal se determine un comportamiento diferente por parte de la empresa.

Conscientes de que la igualdad formal hace tiempo que se consiguió, pero que está pendiente y aún lejana la consecución de la igualdad real y efectiva, tanto en nuestro sector como en general en el ámbito laboral, manifestamos nuestro compromiso para impulsar este principio y ser una empresa proactiva en la

consecución del mismo aplicando todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.

1.6. AMBITO DE APLICACIÓN. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de la empresa ARALIA, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, así como a todos aquellos que conforme al futuro crecimiento de la empresa vayan incorporándose a la misma.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que unos objetivos se podrán alcanzar antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas y acciones son progresivas, dan lugar a que el plazo de vigencia está ligado a la consecución de objetivos. Si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años a contar desde la fecha de la firma.

Las partes comenzarán la negociación del II Plan de Igualdad de Aralia, tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, después de la Evaluación Final.

En el supuesto de que no se alcanzara un acuerdo, se consideraran prorrogadas las condiciones establecidas en el presente plan hasta que se firme otro Plan que sustituya al anterior, salvo manifestación expresa en contrario por cualquiera de las partes.

Asimismo, el presente Plan podrá ser susceptible de revisión durante la vigencia si así lo estimaran en mutuo acuerdo la representación sindical y la empresa.

2. FASE DE DIAGNÓSTICO

Tal y como regula la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM), con carácter previo al establecimiento de medidas que mejoran la presencia de las mujeres en la empresa, ésta debe realizar un diagnóstico de la situación.

Desde el inicio de la negociación, en ARALIA se han ido recabando los datos necesarios para elaborar un diagnóstico sobre la situación de las mujeres y hombres en relación a la igualdad de oportunidades en el seno de ARALIA en el año 2017 y con comparativas con el año 2016.

A partir de la información cualitativa y cuantitativa recopilada, se ha elaborado un diagnóstico que sirve de base para la puesta en marcha del Plan de Acción.

En concreto, han sido objeto de análisis desagregados por sexos los siguientes puntos:

1. Estructura de la plantilla

1.1 Características de la plantilla

- a) Número de personas en plantilla
- b) Distribución por grupos de edad
- c) Distribución por nivel de estudios
- d) Distribución por antigüedad
- e) Distribución por grupos profesionales y puestos de trabajo

1.2 Acceso a la empresa

- a) Evolución por grupos profesionales en los años 2016 y 2017.
- b) Mujeres y hombres que han causado baja definitiva de la empresa
- c) Incorporaciones del último año según tipo de contrato.
- d) Incorporaciones del último año según grupo profesional
- e) Canales de difusión de las ofertas de empleo

2. Contratación

2.1 Distribución por tipos de contrato

2.2 Distribución por tipo de jornada

3. Promoción

3.1 Promociones del último año

3.2 Promociones del último año por grupo profesional

4. Formación

4.1 Tipo de formación

4.2 Lugar y horario de la formación

5. Retribuciones

5.1 Retribuciones medias por grupos profesionales

5.2 Horas semanales de trabajo

6. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

6.1 Distribución por tipo de permisos

A continuación, se hace un análisis de los principales datos a nivel cuantitativo que se han llevado a cabo.

Para realizar este diagnóstico sobre la situación de la plantilla de ARALIA se han tomado como referencia a fecha de 31/12/2017.

Los datos para cruzar diferentes variables y realizar el estudio parten de que en plantilla para la fecha indicada se cuenta con un total de 1739 personas. De las cuales, el 86% (1496) son mujeres y el 14% (243) hombres.

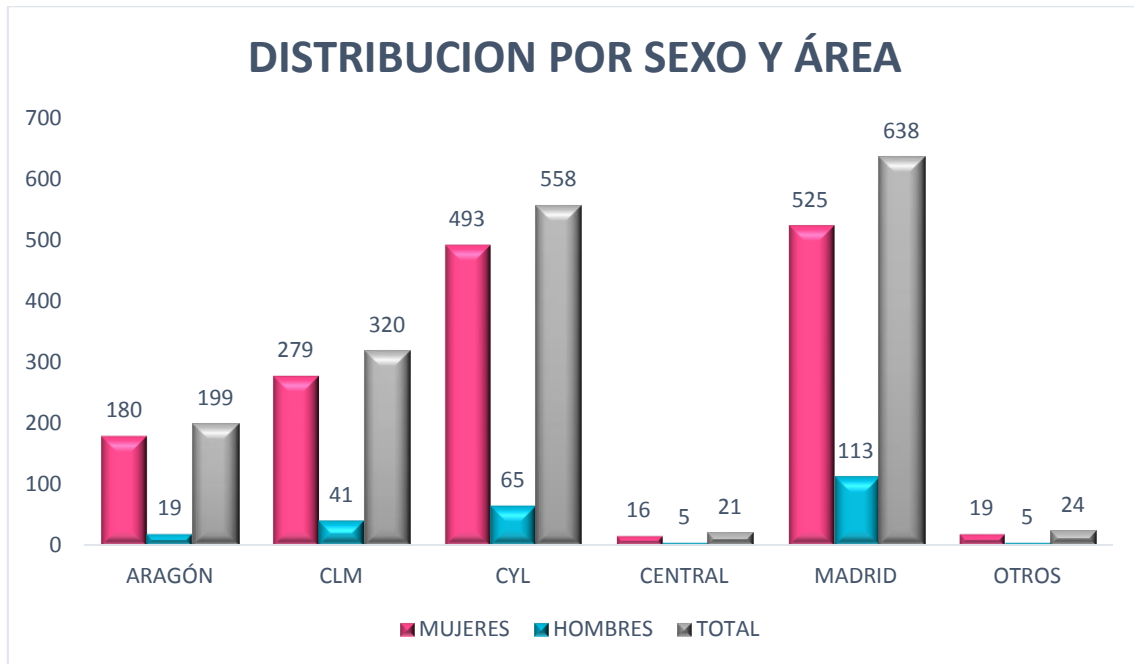
ARALIA está presente a nivel nacional y para facilitar la lectura de los datos se han agrupado los centros en cinco grandes áreas, en los que la presencia de la empresa es mayor.

Los centros que ARALIA gestiona y han sido objeto de este estudio se han agrupado en las siguientes áreas:

- Aragón
- Castilla la Mancha (CLM)
- Castilla y León (CyL)
- Madrid
- Otros, entre los que se encuentran centros que no pertenecen geográficamente a ninguno de las anteriores áreas.

Dentro del ámbito de Castilla y León se ha detallado las diferencias entre hombres y mujeres en la Central de ARALIA en Valladolid.

A continuación, se observa la distribución por sexo y área:



Destacar que el mayor número de trabajadores y trabajadoras se encuentra en la zona de Madrid.

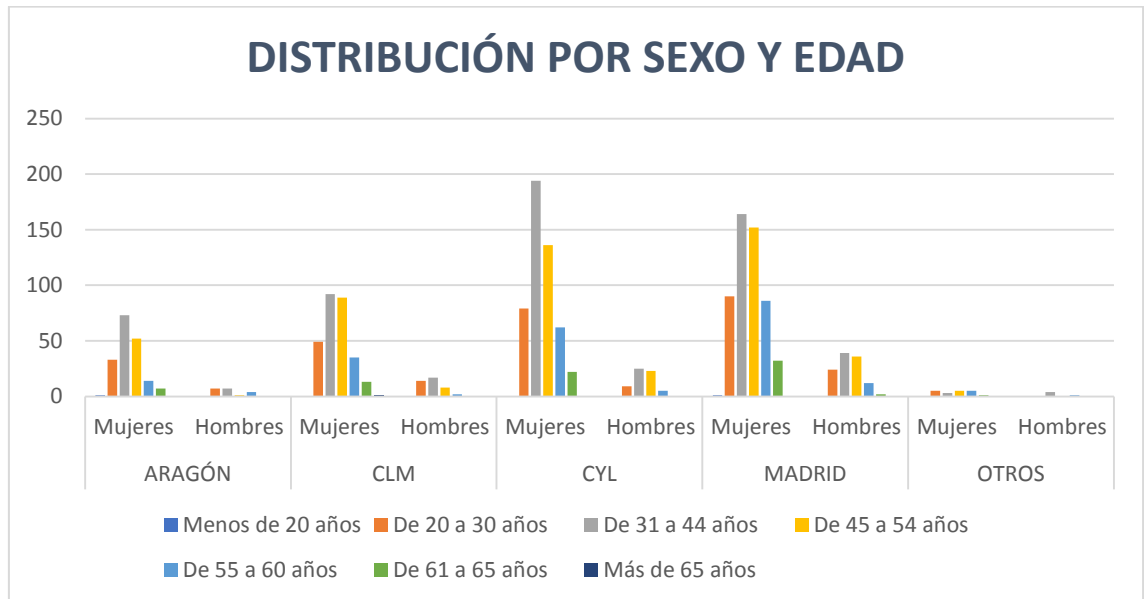
En cuanto a la distribución de la plantilla por grupos de edad se observa en el gráfico que en el caso de las mujeres ocupan en su mayoría la franja de edad entre 31 y 44 años para todas las áreas analizadas, seguido de la franja entre 45 y 54 años.

Destacar que en CyL la franja de 31 a 44 años presenta un salto significativo sobre el resto de tramos de edad y también respecto del resto de áreas que tienden a tener más igualadas estos tramos (desde los 31 años hasta los 54).

Destaca Madrid por presentar una plantilla más numerosa en el tramo hasta 30 años, con lo cual el tramo de plantilla más joven se concentra en esta área.

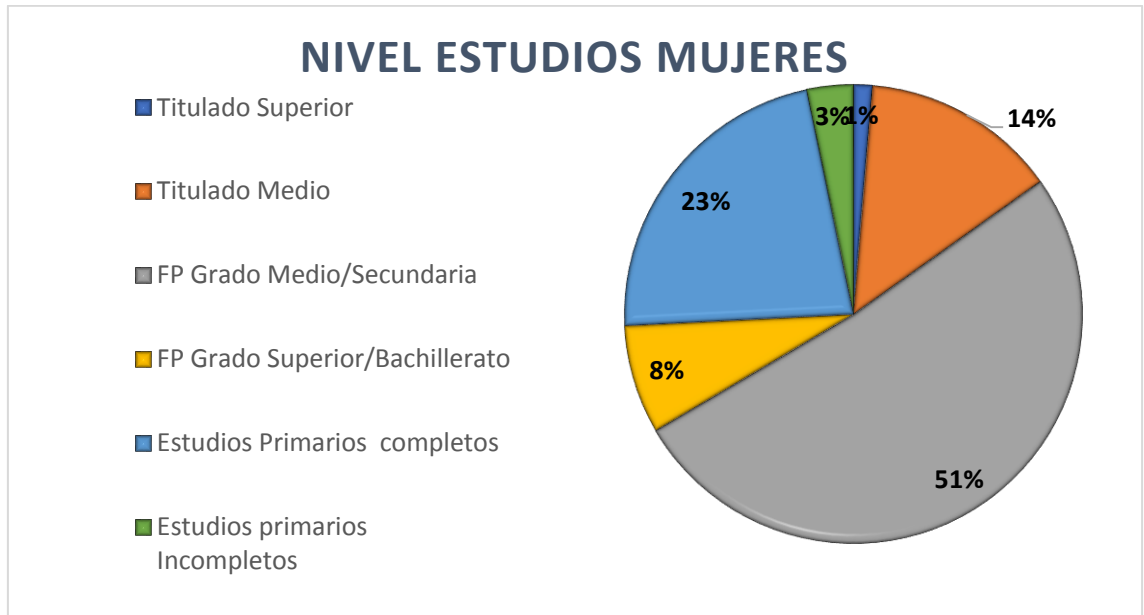
En el caso de los hombres es menos notorio destacar una franja concreta, pero también destacarían las franjas de edad que van desde los 31 hasta los 54 años.

El tramo con una plantilla más joven hasta 30 años se concentra en el caso de los hombres en Aragón, que acumula un 36,8 %.



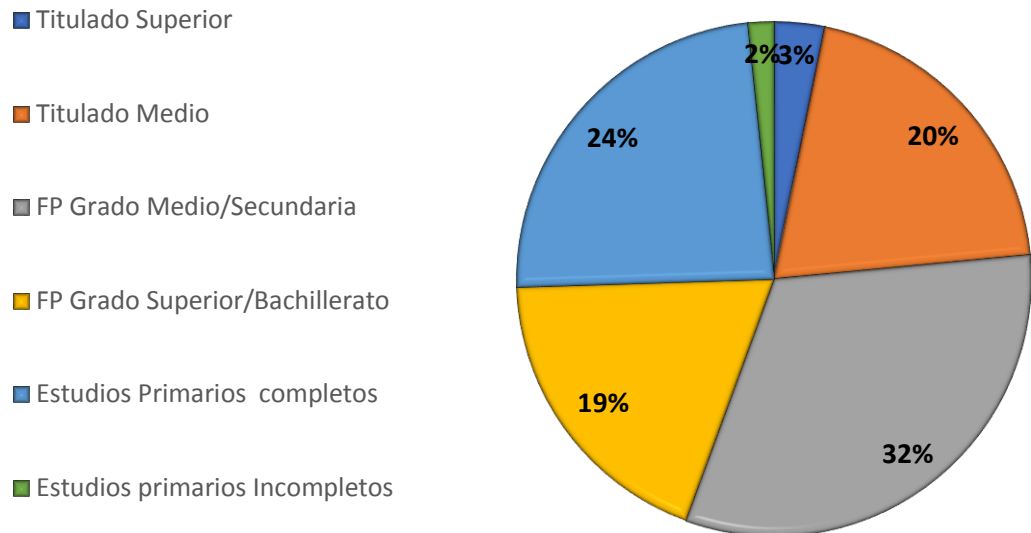
En central, el tramo de edad más significativo se concentra en la franja de 31 a 44 años, para el caso de las mujeres. Mientras que el de los hombres se distribuye a partes iguales en los tramos que abarcan desde los 31 hasta los 54 años.

- Respecto de la distribución por nivel de estudios, destacar que la mitad de la plantilla estudiada se concentra en el nivel de FP Grado Medio o estudios secundarios, seguido en un 23% que cuenta con estudios primarios completos. Tan solo el 1% de las mujeres de la plantilla cuenta con estudios superiores.



Mientras que, para el caso de los hombres, los porcentajes de niveles de estudios se distribuyen de forma más igualada excepto en los casos extremos de titulados superiores y estudios primarios incompletos, que muestran los porcentajes más bajos. Destacan con un 32% los que tienen un nivel de FP Grado Medio/Secundaria, seguido en un 24% con estudios primarios completos.

NIVEL ESTUDIOS HOMBRES



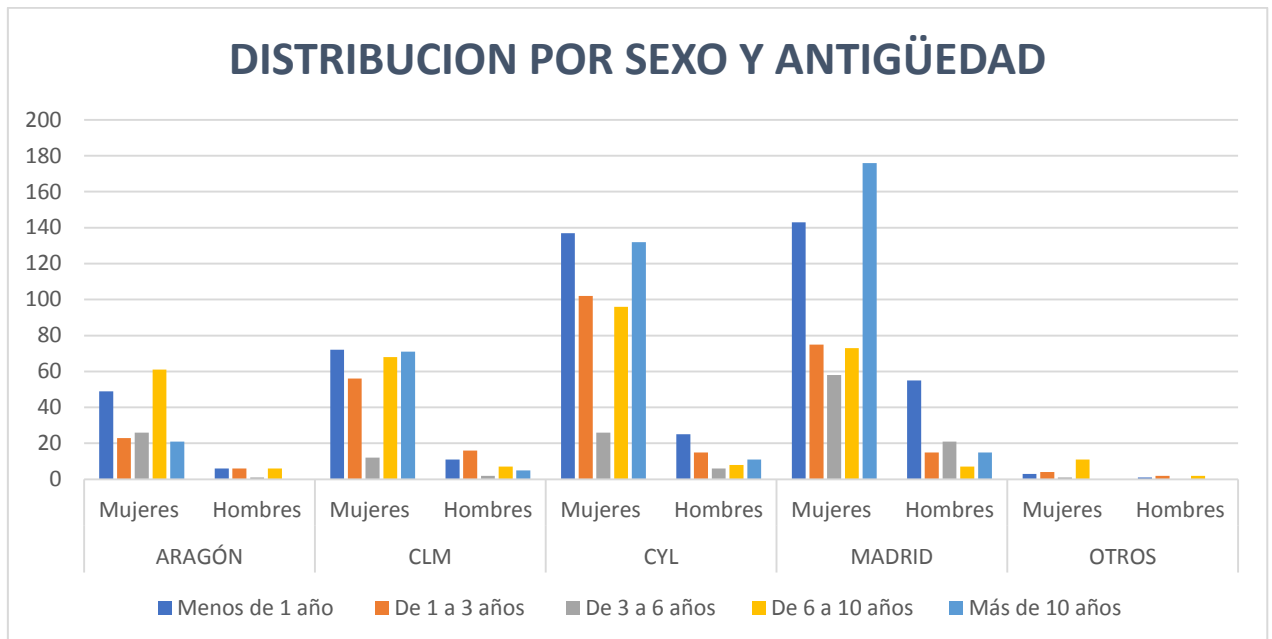
- Respecto de la distribución por sexo y antigüedad se han establecido 5 tramos de edad.

Destacar que el tramo de mayor antigüedad (más de 10 años) se concentra en el área de Madrid.

El otro tramo destacable, lo encontramos en el lado opuesto, con menos de 1 año de antigüedad en todas las áreas contempladas.

En este tramo de una antigüedad inferior al año, destaca un porcentaje ligeramente superior en Madrid seguido de CyL.

Para el caso de los hombres, destaca una antigüedad inferior al año en Madrid.



En cuanto a la distribución por grupos profesionales, las mujeres ocupan en mayor medida el grupo de profesionales de atención directa (gerocultoras), seguido del grupo de servicios generales, en el que destaca el puesto de limpiadora/planchadora.

El 90% de puestos de mando son ocupados por mujeres (directoras de centro)

En el caso de los hombres; el grueso está comprendido en los grupos profesionales de atención directa (como gerocultores) y servicios generales (mantenimiento y conductor)

En cuanto a los permisos no retribuidos se aprecia que solamente las mujeres se acogen a reducciones de jornada y excedencia por cuidado de menores.

Respecto a la contratación se aprecia un elevado número de interinidades dentro de la temporalidad global de la empresa, predominando la contratación indefinida.

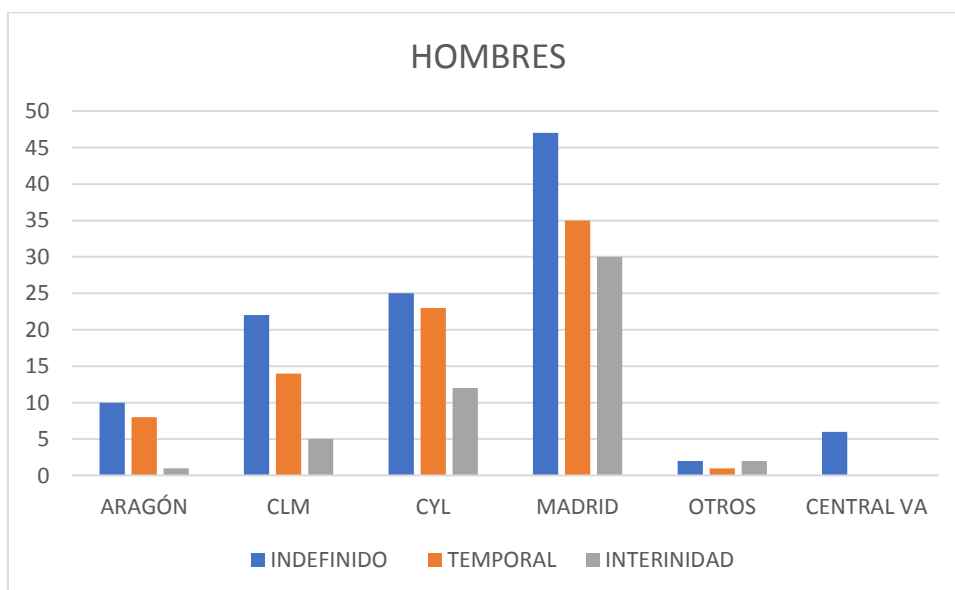
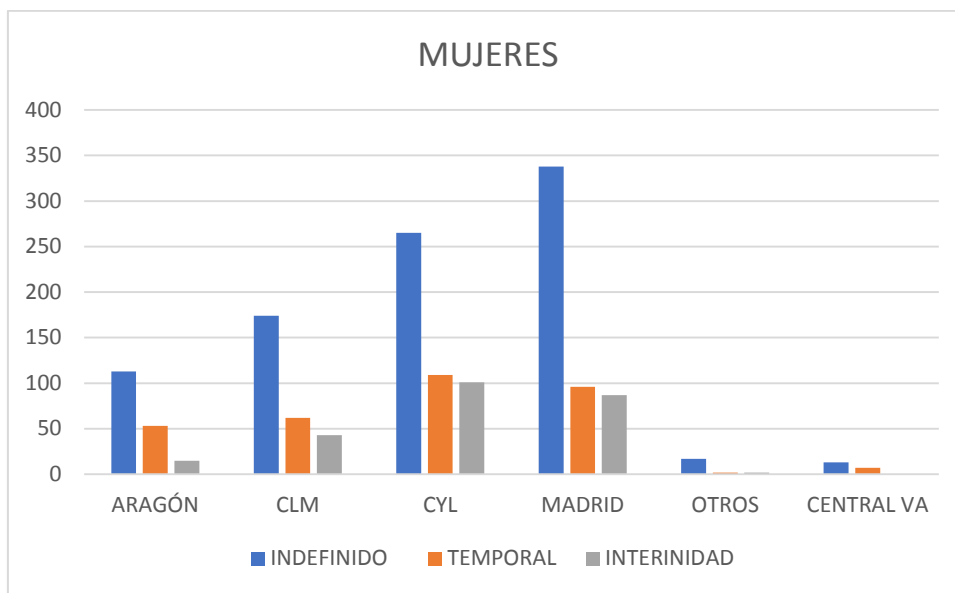
Se muestran datos en tabla adjunta:

MUJERES	ARAGÓN	%ARAGÓN	CLM	%CLM	CYL	%CYL	MADRID	%MADRID	OTROS	%OTROS	CENTRAL VA	%CENTRAL VA	CENTRAL MA	%CENTRAL MA	TOTAL	%TOTAL
INDEFINIDO	113	62,43%	174	62,37%	265	55,79%	338	64,88%	17	80,95%	11	68,75%	2	50,00%	920	61,46%
TEMPORAL	53	29,28%	62	22,22%	109	22,95%	96	18,43%	2	9,52%	5	31,25%	2	50,00%	329	21,98%
INTERINIDAD	15	8,29%	43	15,41%	101	21,26%	87	16,70%	2	9,52%	0	0,00%	0	0,00%	248	16,57%
TOTAL	181	100,00%	279	100,00%	475	100,00%	521	100,00%	21	100,00%	16	100,00%	4	100,00%	1497	100,00%

HOMBRES	ARAGÓN	%ARAGÓN	CLM	%CLM	CYL	%CYL	MADRID	%MADRID	OTROS	%OTROS	CENTRAL VA	%CENTRAL VA	CENTRAL MA	%CENTRAL MA	Total	%TOTAL
INDEFINIDO	10	52,63%	22	53,66%	25	41,67%	47	23,38%	2	40,00%	5	100,00%	1	100%	112	46,09%
TEMPORAL	8	42,11%	14	34,15%	23	38,33%	35	17,41%	1	20,00%	0	0,00%	0	0%	81	33,33%
INTERINIDAD	1	5,26%	5	12,20%	12	20,00%	30	14,93%	2	40,00%	0	0,00%	0	0%	50	20,58%
TOTAL	19	100,00%	41	100,00%	60	100,00%	201	100,00%	5	100,00%	5	100,00%	1	100%	243	100,00%

MUJERES	ARAGÓN	%ARAGÓN	CLM	%CLM	CYL	%CYL	MADRID	%MADRID	OTROS	%OTROS	CENTRAL VA	%CENTRAL VA	CENTRAL MA	%CENTRAL MA	Total	%TOTAL
INDEFINIDO	113	68,07%	174	73,73%	265	70,86%	338	77,88%	17	89,47%	11	68,75%	2	50,00%	920	73,66%
TEMPORAL	53	31,93%	62	26,27%	109	29,14%	96	22,12%	2	10,53%	5	31,25%	2	50,00%	329	26,34%
TOTAL	166	100,00%	236	100,00%	374	100,00%	434	100,00%	19	100,00%	16	100,00%	4	100,00%	1249	100,00%

HOMBRES	ARAGÓN	%ARAGÓN	CLM	%CLM	CYL	%CYL	MADRID	%MADRID	OTROS	%OTROS	CENTRAL VA	%CENTRAL VA	CENTRAL MA	%CENTRAL MA	Total	%TOTAL
INDEFINIDO	10	55,56%	22	61,11%	25	52,08%	47	23,38%	2	40,00%	5	100,00%	1	100%	112	58,03%
TEMPORAL	8	44,44%	14	38,89%	23	47,92%	35	17,41%	1	20,00%	0	0,00%	0	0%	81	41,97%
TOTAL	18	100,00%	36	100,00%	48	100,00%	201	100,00%	3	60,00%	5	100,00%	1	100%	193	100,00%



3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

Los objetivos generales que se marcan en este Plan de Igualdad son los siguientes:

- ❁ Integrar dentro de la organización las políticas de igualdad.
- ❁ Crear en la empresa una cultura de igualdad en todo el personal.
- ❁ Implementar acciones positivas de igualdad en diversas áreas de la organización.
- ❁ Mejorar el clima organizacional gracias a las acciones positivas a implementar con el Plan de Igualdad.
- ❁ Sensibilización y concienciación sobre igualdad y contra estereotipos de género a todo el personal de la organización.
- ❁ Garantizar la igualdad de trato retributivo por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres.
- ❁ Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad se divide en las siguientes áreas:

- A. Organizacional.
- B. Selección y Contratación.
- C. Promoción interna.
- D. Política Salarial.
- E. Política de Formación y Sensibilización
- F. Política de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la corresponsabilidad
- G. Área de Apoyo a las trabajadoras que sufren violencia de genero
- H. Salud Laboral: Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Protección a la maternidad
- I. Comunicación.
- J. Imagen externa.

A. Área organizacional

Objetivos:

1. Preparar a la organización en la obtención de información sobre la variable sexo.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Incluir en todo el tratamiento estadístico organizacional la variable “sexo” en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.	Durante el primer año tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Realización de estadísticas segmentadas según la variable sexo. Objetivo: 100%
1.2	Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.	Un año tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	- Número de mujeres en niveles directivos / número de puestos de niveles directivos total - Número de mujeres mandos intermedios / número total de mandos intermedios

2. Crear o nombrar una figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
2.1	Designar una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione, coordine el Plan y la Comisión, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y	Inmediato tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Designación de la figura de Responsable de Igualdad en la empresa

	demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento).			
--	--	--	--	--

B. Área de Selección y Contratación

Objetivos:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones para que en el futuro haya una presencia más equilibrada de mujeres.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Inmediato	Departamento de Recursos Humanos	Textos de los anuncios ofertados. Objetivo: 100%
1.2	Si existiera un proceso de selección por parte de una empresa externa, se asegurará que el proceso de selección sea en igualdad de condiciones para mujeres y hombres	Inmediato		Los propios documentos de selección y contratación. Objetivo: 100%

1.3	Valorar en los currículos la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción	Inmediato		Ofertas de trabajo presentadas donde se incluya la valoración de la formación en igualdad Objetivo: 100%
1.4	Realizar un catálogo de puestos de trabajo	Dos años tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Catálogo de puestos de trabajo Objetivo: 50% el primer año tras la aprobación del Plan
1.5	Hacer un análisis de las dificultades para cubrir los puestos de trabajo por personas de un determinado sexo	Un año tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Informe de las dificultades encontradas por sexo
1.6	Para todos los procesos de selección (incluidos los de libre designación), se adoptará la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederá una mujer a los puestos o categorías en las que estén subrepresentadas.	Tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Número de veces que se ha aplicado la medida. Nº de mujeres incorporadas en estos puestos/Nº de personas incorporadas a estos puestos.

2. Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
2.1	Revisión y modificación de la documentación utilizada en selección y contratación, los requisitos de los puestos dentro de cada perfil, para garantizar un lenguaje y unos contenidos no sexistas o unos requisitos no discriminatorios ni directa ni indirectamente.	Durante el primer año tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Los propios documentos de selección y contratación. Objetivo: 100%

3. Promover la igualdad en la contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
3.1	Mantener el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres, en proporción a la globalidad	Revisar el segundo año tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Informe de distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.

3.2	Implementar en la Residencia de Ensanche de Vallecas (Madrid), una experiencia que permita convertir, con aceptación voluntaria de trabajadoras y trabajadores afectados, las jornadas parciales en completas, tal y como se concrete en el acuerdo que al efecto suscriba la empresa y la representación sindical en dicho centro de trabajo (se adjunta al plan como anexo)	En la siguiente reunión de Comisión de seguimiento	Departamento de Recursos Humanos	Numero de conversiones, segregadas por sexo, de contrato de tiempo parcial a tiempo completo Análisis de la repercusión de la medida
3.3	Analizar los efectos de la medida implantada en la Residencia de Ensanche de Vallecas, con el objetivo, si los resultados fueran positivos para ambas partes, de extenderla a los demás centros de trabajo de manera paulatina en un plazo máximo de cuatro años	A partir del segundo año tras la firma del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Nº contratos convertidos a jornada completa/ nº de contratos a tiempo parcial existentes al inicio del acuerdo Análisis de la repercusión de la medida
3.4	Fomentar la contratación de personas con discapacidad de forma equilibrada entre ambos sexos	En la siguiente reunión de Comisión de seguimiento	Departamento de Recursos Humanos	Nº de mujeres y hombres con discapacidad/ nº total de personas con discapacidad contratadas por tipo de contrato
3.5	Seguimiento, a través de un formulario, de los motivos de baja voluntaria de la empresa por parte del trabajador/a	Un año tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Nº de bajas voluntarias / desglosado por motivo, departamento y provincia.

C. Área de Promoción Interna

Objetivos:

1. Garantizar el acceso a todo el personal femenino a los puestos poco representados por las mujeres.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Asegurarse de informar a las mujeres de las ofertas de puestos internos que tradicionalmente están ocupados por hombres y al revés.	Un año tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Documento de información a las mujeres de los puestos con poca representatividad femenina. Objetivo: 100%
1.2	Acción positiva a favor de mujeres, en igualdad de idoneidad para el puesto, en aquellas categorías o puestos de responsabilidad donde estén subrepresentadas	Inmediato	Departamento de Recursos Humanos	Número de mujeres en puestos de responsabilidad subrepresentadas/número de vacantes de puestos de responsabilidad donde la mujer esta subrepresentada Obtención de datos anuales

2. Garantizar el acceso a la promoción interna del personal de acuerdo a criterios objetivos y no discriminatorios


Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
2.1	Elaboración de un protocolo de criterios objetivos para la promoción interna del personal, que asegure la publicitación de todas las plazas que queden vacantes.	En tres meses tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Protocolo de Promoción Interna



D. Área de Política Salarial

Objetivos:

1. Preparar a la organización para la realización de un estudio salarial anual, con retribuciones medias segregadas por categorías y por sexos.

Integrar el principio de igualdad retributiva efectiva en la política salarial: igual salario para trabajos de igual valor




Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Realización de un estudio de la estructura salarial de la organización por categoría y sexo para comprobar:  Retribuciones medias salvo los	Revisar en el segundo año tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Informe del estudio de la estructura salarial.


	<p>casos en los que se pueda identificar el salario individual de la persona, en los que se dará la diferencia porcentual</p> <ul style="list-style-type: none">  Principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor  Retribuciones fijas y variables en función de los requisitos establecidos para su percepción 			
1.2	Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto para la corrección en un plazo determinado.	Revisar en el segundo año tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Plan de acción realizado

E. Área de Formación y Sensibilización

Objetivos:

1. Formar a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	En la formación facilitada por la empresa a las nuevas incorporaciones, incluir un módulo en igualdad de oportunidades en función del puesto de trabajo ocupado	En dos años tras la aprobación del Plan	Departamento de Formación	Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben la formación en igualdad. Objetivo: 100%
1.2	<p>Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia machista, brecha salarial...etc. a toda la plantilla de trabajo, priorizando aquellas personas que componen el departamento de RRHH, personal con cargos de responsabilidad y personal a su cargo y aquellos que realizan directamente la selección y promoción del personal.</p> <p>La formación impartida se estructurará por niveles jerárquicos:</p> <ul style="list-style-type: none">  Directivos/as  Directivos de área  Directivos de centro 	En dos años tras la aprobación del Plan	Departamento de Formación	<p>Documento de asistencia a la formación.</p> <p>Objetivo: Formación en nivel básico a recursos humanos y responsable/s de área y/o zona durante el primer año</p> <p>Objetivo: Formación en nivel básico a directores/as de cada centro de trabajo y Supervisor/a, Gobernante/a</p>

	 Mandos intermedios			
--	--	--	--	--

- Facilitar la asistencia a la formación de los trabajadores y trabajadoras garantizando la corresponsabilidad en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
2.1	Asegurar un 60% de la formación dentro del horario de trabajo de los alumnos y alumnas.	En un año tras la aprobación del Plan	Departamento de Formación	Porcentaje de formación impartida dentro de horario laboral. Objetivo: 60%.
2.2	Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación	En un año tras la aprobación del Plan	Departamento de Formación	Documento del Plan de Formación.

F. Área de Política de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la corresponsabilidad

Objetivos:

- Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Realización de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación a implantar recogidas en el plan de igualdad, y difundir de manera efectiva dichas medidas de conciliación que existen, tratando de motivar a los hombres para que las utilicen.	6 meses tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Folleto informativo de medidas de conciliación Objetivo: 100%

2. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
2.1	Seguimiento del impacto de las nuevas medidas implantadas en materia de conciliación.	Dos años tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Informe de seguimiento
2.2	Mejorar la flexibilidad del permiso matrimonial, pudiendo disfrutar de los días correspondientes durante el período de un año.	Un mes tras la aprobación del plan	Departamento de Recursos Humanos	Nº Permisos aceptados/nº Permisos solicitados. Objetivo: 50%

2.3	Facilitar la acumulación del permiso de lactancia y reducción de jornada por cuidados	Un mes tras la aprobación del plan	Departamento de Recursos Humanos	Nº solicitudes concedidas/N.º Solicitudes presentadas
2.4	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse dentro del período de 10 días posteriores al hecho causante	Un mes tras la aprobación del plan	Departamento de Recursos Humanos	Nº cambios concedidos de días por hospitalización/nº de cambios de días por hospitalización solicitados
2.5	La empresa se compromete a sustituir el 100% d los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada por cuidados, salvo situaciones justificadas	Un mes tras la aprobación del plan	Departamento de Recursos Humanos	Nº sustituciones/nº de permisos maternidad, paternidad, excedencias y reducciones por cuidados
2.6	Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa	Un mes tras la aprobación del plan	Departamento de Recursos Humanos	Nº aumento de 12 a 18 meses de reserva de puesto por cuidados/nº de excedencias por cuidados
2.7	Conceder permisos no retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de	Un mes tras la aprobación del plan	Departamento de Recursos Humanos	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo

	reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones, informando a la empresa de ello con una antelación mínima de 7 días.			
2.8	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad Previa solicitud se podrá disfrutar de forma fraccionada y mientras dure el hecho causante.	Un mes tras la aprobación del plan	Departamento de Recursos Humanos	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo
2.9	Establecer posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional	Un mes tras la aprobación del plan	Departamento de Recursos Humanos	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo
2.10	Las y los trabajadores con hijos/as menores y convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio que disponga de un período vacacional concreto para hacerse cargo de los mismos, tendrán derecho	Un mes tras la aprobación del plan	Departamento de Recursos Humanos	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo

	<p>a que el disfrute de al menos 7 días naturales de sus vacaciones coincida con dicho calendario. La comunicación del periodo deberá realizarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual o en caso de sentencia dentro del mismo año con dos meses de antelación siempre que sea posible.</p>			
2.11	<p>La empresa dará la posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos a la persona trabajadora que se encuentre en aplicación de lo que establece el art. 37.5 durante hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave. Será la propia persona trabajadora la que escoja los días de trabajo, pudiéndose unir dicho periodo acumulado a los periodos vacacionales.</p> <p>Así mismo facilitará la tramitación a través de la mutua o de la Seguridad Social de la solicitud de prestación</p>	<p>Un mes tras la aprobación del plan</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo</p>

	económica que corresponda al progenitor que se acoja a dicha reducción.			
2.12	El padre, durante el mes inmediatamente posterior al nacimiento del hijo o del disfrute de la suspensión de contrato por paternidad o acumulación de lactancia, podrá flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo respetando el computo semanal, previo acuerdo con el responsable directo y, siempre y cuando, la organización del trabajo lo permita	Un mes tras la aprobación del plan	Departamento de Recursos Humanos	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo
2.13	Otorgar dos días de permiso retribuido adicionales al permiso de paternidad para aquellos progenitores que disfruten de al menos dos semanas de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad por parte de la madre.	Un mes tras la aprobación del plan	Departamento de Recursos Humanos	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo
2.14	Publicar a nivel provincial todas las vacantes abiertas de los centros de la zona para movilidad geográfica, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios	Tras la firma del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Número de convocatorias de vacantes ofertadas Número de vacantes

	habituales de comunicación de la empresa, garantizando que la información es accesible a todo el personal, dando prioridad para los cambios a quienes acrediten cuidados de personas dependientes (menores y familiares)			
2.15	Garantizar que el personal interno pueda solicitar cambio de puesto a cualquier otro centro, a través de un formulario, y tener en cuenta su candidatura a cualquier puesto vacante presente y futuro	3 meses después de la firma del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Número total formularios enviados a la empresa

G. Área de Salud Laboral: Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Protección a la maternidad

Objetivos:

1. Prevenir, sensibilizar y establecer un protocolo para gestionar el acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual e identidad de género en la empresa; garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de discriminación, acoso y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.	Inmediato	Departamento de PRL	El propio protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.
1.2	Establecer y difundir material informativo sobre protocolo de actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género a toda la plantilla de trabajo	Seis meses tras la elaboración	Departamento de PRL	Objetivo: difusión del protocolo seis meses Objetivo: difusión de material un año a través de los siguientes medios: <ul style="list-style-type: none"> - Tablón de anuncios - Intranet - folletos
1.3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Un año tras la aprobación del Plan	Departamento de PRL/Departamento de Formación	Nº de cursos de PRL con módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo/ nº de cursos de PRL

2. Asegurar una buena gestión de la protección de la salud de trabajadoras en estado de embarazo y lactancia natural

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
----	----------	--------	-------------	-------------

2.1	Elaboración y difusión de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia	6 meses tras la aprobación del Plan	Departamento de PRL	<p>El propio protocolo de protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo</p> <p>La difusión se realizará a través de los siguientes medios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablón de anuncios - Intranet - folletos
-----	--	-------------------------------------	---------------------	--

H. Área de apoyo a trabajadoras que sufren violencia de genero

Objetivos:

1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de genero contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de genero	3 meses tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	El propio protocolo interno de actuación en casos de violencia de genero
1.2	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.	Un año tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Documentos de información al personal del protocolo interno y las medidas establecidas de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de genero. Objetivo: 100% La difusión se realizará a través de los siguientes medios: <ul style="list-style-type: none"> - Tablón de anuncios - Intranet - folletos
1.3	Se aceptará como acreditación de la violencia de genero para los derechos de movilidad geográfica, ayuda económica por traslado, licencias retribuidas y reordenación del tiempo de trabajo los informes médicos o psicológicos de cualquier servicio social o sanitario especializados del Sistema Público de	Inmediata	Departamento de Recursos Humanos	Propios documentos de acreditación

	Salud.			
1.4	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 600€ para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Inmediata	Departamento de Recursos Humanos	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
1.6	Establecer un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo, motivado por la condición de víctima de la trabajadora.	Inmediata	Departamento de Recursos Humanos	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
1.7	Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Inmediata	Departamento de Recursos Humanos	Nº de contactos y de colaboraciones establecidas.
1.8	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y	Inmediata	Departamento de Recursos Humanos	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.

	otros similares.			
1.9	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Inmediata	Departamento de Recursos Humanos	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
1.10	Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género.	Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre)	Departamento de Recursos Humanos	Campaña realizada
1.11	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.	En siguiente reunión programada	Departamento de Recursos Humanos	Acta de comisión

I. Área de Comunicación

Objetivos:

1. Informar debidamente a todo el personal sobre el Plan de Igualdad tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Publicitar internamente, por ejemplo, con documentación y folletos, temas relacionados con la igualdad de oportunidades.	En seis meses tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Folletos y documentación utilizada.
1.2	Elaboración de una memoria anual a la igualdad	Anualmente desde la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Memoria anual a la igualdad
1.3	Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	En seis meses tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Utilización de logotipos/total de campañas realizadas
1.4	Dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa a través de la intranet y medios de comunicación internos.	En seis meses después de la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Nº de publicaciones internas
1.5	Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono...)	En tres meses tras la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Comunicación realizada. Contacto difundido.

	<p>a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad.</p> <p>Recopilar la información de las sugerencias recibidas y soluciones aportadas</p>			<p>Sugerencias recibidas.</p> <p>Soluciones aportadas.</p>
1.6	<p>Cuando se firme, colgar en la intranet el plan de igualdad para que sea visible a todos los trabajadores y trabajadoras y, posteriormente, difundirlo a través de la página web Corporativa.</p>	<p>En un mes desde la aprobación del Plan</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>Nº de ejemplares editados y difundidos</p> <p>Web Corporativa editada</p>
1.7	<p>Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante la realización de sesiones informativas o videos colgados en la intranet de la empresa, en las cuales se comuniquen los contenidos del mismo</p>	<p>En tres meses desde la aprobación del Plan</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>nº Comunicaciones realizadas</p> <p>nº asistentes a sesiones informativas (asistentes).</p>
1.8	<p>Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.</p>	<p>En los tres meses desde la aprobación del Plan</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>Nº de personas informadas.</p> <p>La difusión se realizará a través de los siguientes medios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablón de anuncios - Intranet

				- folletos
--	--	--	--	------------

2. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y promuevan una imagen corporativa que evite potenciar estereotipos sexistas

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
2.1	Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tabloneros, circulares, correo interno...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, revista ahora, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género.	En un año desde la aprobación del plan.	Departamento de Recursos Humanos	Chequeo a un 20% de comunicados, mensajes, imágenes...etc. por parte de la Comisión de Seguimiento
2.2	Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje e imagen en la empresa.	En 6 meses desde la aprobación del plan.	Departamento de Recursos Humanos	Documento Manual Manual aplicado
2.3	Establecer un buzón de sugerencias para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias en relación al plan de igualdad.	En 2 meses desde la aprobación del plan.	Departamento de Recursos Humanos	Nº de sugerencias recibidas

3. Comunicación a través de registro el Plan de Igualdad

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
3.1	Registrar el Plan de Igualdad en Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON)	En tres meses después de la aprobación del Plan	Departamento de Recursos Humanos	Documento de registro del Plan

J. Área de Imagen externa

Objetivos:

1. Publicitar externamente las acciones positivas que se realizan en la organización.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
-----------	-----------------	---------------	--------------------	--------------------

1.1	Asistencia y participación en foros, congresos, etc. relacionados con temas relacionados con el fomento de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y Conciliación de la vida familiar y laboral.	Según convocatoria de foro y/o congreso	Departamento de Recursos Humanos	Asistencia en al menos 2 foros, congresos, etc. por año.
-----	--	---	----------------------------------	--

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La responsabilidad de la Comisión de Seguimiento y Evaluación será la de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de ARALIA.

Esta comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del mismo.

Esta Comisión estará compuesta por una representación de los sindicatos más representativos de la empresa a nivel estatal y por una representación de la empresa, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

- Por la parte empresarial: 2 representantes
- Por la parte sindical: 1 representante de CCOO, 1 representante de UGT

El número de miembros de cada una de las partes integrantes de la Comisión será paritario.

Cada uno de los sindicatos anteriormente mencionados tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que podrá participar en las reuniones en calidad de asesor/a con voz, pero sin voto.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos en ARALIA
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad en cada una de las reuniones acordadas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- Realizar sesiones de trabajo para determinar, en su caso, posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- Elaboración de un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación. En concreto, el informe de seguimiento deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.

- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación y propuesta de actuaciones correctoras.

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. La ausencia por parte de alguno de los miembros de la Comisión estará debidamente justificada

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

**ACTA DE REUNION APROBACION PLAN DE IGUALDAD ARALIA SERVICIOS
SOCIOSANITARIOS S.A.**

En Madrid, siendo las 11:00 horas del día 31 de julio de 2018 se reúnen, previamente convocados, por un lado la representación de Federaciones Estatales FSS-CCOO y FeSP-UGT y por otro lado los representantes de la empresa ARALIA Servicios Sociosanitarios S.A. (en adelante "ARALIA") con el fin de acordar el Plan de Igualdad de la empresa ARALIA.

ACUERDAN

UNICO. - Firma del Plan de Igualdad de ARALIA

Todas las partes analizan y revisan el documento final del Plan de Igualdad de ARALIA.

La representación de Federaciones Estatales FSS-CCOO y FeSP-UGT y la representación de la empresa manifiestan que están de acuerdo en firmar el Plan de Igualdad de ARALIA Servicios Sociosanitarios S.A., copia del cual se adjunta al presente acta como Anexo.

Las partes designan en este acto a D. Juan Carlos Díaz Aguirrezabala como persona encargada y autorizada para realizar los trámites oportunos para registrar el Plan de Igualdad de ARALIA Servicios Sociosanitarios S.A. ante el REGCON.

FEDERACION ESTATAL FSS-CCOO

FEDERACION ESTATAL FeSP-UGT

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA
