



# II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

## ASISTENZIA



SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO

**asistenzia**

contigo, cuando lo necesites

## Índice

1. Presentación de la empresa .....	5
2. Cultura y Responsabilidad Social Corporativa .....	7
3. ASISTENZIA con la Igualdad de Oportunidades .....	9
4. Normativa .....	11
5. Metodología y fases.....	13
6. Ficha técnica .....	14
7. Determinación de las partes. Constitución de la Comisión Negociadora .....	15
8. Ámbito personal, territorial y temporal.....	17
9. Diagnóstico de la situación actual de la empresa.....	19
10.1. Objetivo y finalidad.....	19
10.2. Personas y órganos intervinientes.....	19
10.3. Desarrollo de actuaciones para la elaboración del informe de diagnóstico. ....	20
10.4. Datos analizados.....	20
10.5. Fecha de inicio y fin de recogida de información .....	21
10.6. Vigencia del Plan. ....	21
10.7. Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos .....	22
10.7.1. Plantilla de ASISTENZIA desagregada por sexo. ....	22
10.7.2. Plantilla por centros de trabajo. ....	24
10.7.3. Composición disgregada por sexo de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras .....	27
10.7.4. Condiciones de trabajo .....	27
10.7.5. Auditoría Salarial .....	52
10.7.6. Clasificación profesional .....	52
10.7.7. Proceso de selección y contratación del personal.....	59
10.7.8. Formación del personal .....	65
10.7.9. Planes de Formación de los tres últimos años .....	65
10.7.10. Promoción .....	70
10.7.11. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	70
10.7.12. Retribuciones .....	78
10.7.13. Infrarrepresentación femenina .....	84
10.7.14. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	85
10.7.15. Comunicación, imagen y uso del lenguaje .....	85
10.7.16. Riesgos y Salud Laboral.....	86
10.8. Conclusiones extraídas del Diagnóstico del Plan de Igualdad. ....	88
10. Plan de Igualdad de Oportunidades.....	96
11.1. Finalidad .....	96
11.2. Objetivos.....	96
11.3. Acciones positivas en materia de igualdad.....	97
11. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan.....	121

13. Procedimiento de modificación y revisión. ....	130
Anexo .....	135
Glosario .....	136
Documentación a presentar en el Registro de Convenios .....	138



# 1. Presentación de la empresa

## Un referente en el sector

ASISTENZIA CARE SERVICES 2015 S.L es una empresa de ayuda a domicilio que fue creada en el 2019 con un equipo humano joven y altamente formado, en el que consideramos que vivir en casa favorece el bienestar de las personas, ya que no tienen que modificar sus costumbres, siguen en su hogar, con sus recuerdos.

Es por ello que trabajamos día a día con un equipo multidisciplinar, para poder prestar un servicio de máxima calidad cubriendo todas las necesidades de las personas en sus domicilios. La empresa está inscrita en el Registro de Titulares y Centros de Acción Social de la Comunidad Valenciana.

5

## Asistencia A Domicilio en Alicante ,Valencia y Castellón

En la empresa tenemos una amplia experiencia en el sector, tanto en la prestación de servicios privados, como en servicios de La Ley de Dependencia.

Nos adaptamos a cualquier necesidad. Como dice nuestro lema: "ASISTENZIA, contigo cuando lo necesites".

Además, trabajamos en base a un modelo de gestión avanzado que cumple minuciosamente con las siguientes directrices:

- Todo el personal está contratado legalmente y aporta formación y experiencia sólida y adecuada.
- Poseemos seguro de responsabilidad civil.
- Cumplimos la ley de protección de datos.
- Cumplimos con la ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Trabajados con sistemas de Calidad
- Trabajamos con sistemas de gestión y protección del medio ambiente.
- Nos adaptamos al servicio solicitado.
- Garantizamos continuidad en el servicio.
- Seguimiento personalizado.
- Teléfono disponible las 24 horas para emergencias.
- Trabajamos los 365 días, las 24 horas
- Trabajamos con Gesad, programa informático líder en el sector.

## Servicios De Asistencia Personal

Ofrecemos una amplia gama de servicios de tipo personal, realizados siempre por personal con experiencia y con la titulación oficial necesaria.

Trabajamos con una metodología basada en valores que creemos fundamentales: calidad, profesionalidad, seriedad, honradez, transparencia y eficacia.

### **Atención Sanitaria Domiciliaria**

Ofrecemos servicios sanitarios donde el objetivo es prestar un servicio de calidad y profesional para ayudar a todas aquellas personas que lo necesiten.

### **Especialistas En La Terapia Ocupacional**

Llevamos muchos años trabajando para prestar un servicio de máxima calidad y profesionalidad a todos nuestros usuarios.

Respecto a los servicios de tipo psicosociales nos dedicamos a la atención y apoyo psicosocial donde el objetivo es favorecer la adquisición de habilidades que permitan un desenvolvimiento más autónomo en la vida diaria.

### **Servicios domésticos**

Contamos con un equipo de empleadas del hogar cualificadas y con una amplia experiencia dentro del sector para prestar un servicio de máxima calidad y garantías. Nuestro objetivo principal ha sido y será siempre lograr la plena satisfacción de todos nuestros usuarios, y para ello trabajamos con motivación día tras día.

### **Ley de dependencia**

Estamos autorizados por las Consejerías de Bienestar Social de la Comunidad Valenciana como entidad prestadora del servicio de ayuda a domicilio para la ley de dependencia. Igualmente, podemos prestar el servicio de asistente personal.

### **Servicios de teleasistencia**

### **Servicios complementarios**

- Adaptación de viviendas.
- Mantenimiento y reparaciones en el hogar.
- Ocio y entretenimiento en general.
- Reparto de comida a domicilio.
- Ropa y calzado para personas con necesidades especiales.

### **Canguro en casa**



Los cambios en la estructura familiar, como la incorporación de la mujer al mundo laboral, han propiciado que surjan nuevas necesidades que deben ser cubiertas. Por ejemplo, el cuidado de los niños mediante una canguro en casa.

Nuestro personal se encargará de llevarlos y recogerlos del colegio, prepararles la comida o merienda, ayudar con los deberes y todas las atenciones generales que debe prestar una niñera. Este servicio de canguro en casa se realiza a través de personal con experiencia y titulación en educación infantil.

**Servicios de compañía en hospitales y centros residenciales**

Prestamos servicios de compañía en centros residenciales, en casa y en hospitales, por lo que podemos hacer turnos de doce horas o de todo el día.

**Cuidado de personas mayores**

Atendemos a todo tipo de familias que necesiten cuidar de sus mayores.

Servicios de interna a domicilio

La idea de envejecer en el propio domicilio expresa el deseo mayoritario entre las personas mayores, ya que vivir en casa favorece el bienestar y la autonomía de las personas. Por lo tanto, ofrecemos servicio de interna, donde trabajamos todos los días y las 24 horas.

**Nuestro departamento de calidad**

Nuestro departamento de calidad es un elemento clave para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad más exigentes, no sólo de acuerdo a las últimas normativas en vigor, sino con el ánimo de conseguir la excelencia en la fabricación de todos nuestros productos.

Gracias a nuestro compromiso, dedicación, exigencia individual y pasión por lo que hacemos, estamos orgullosos de nuestros resultados y del reconocimiento que recibimos de las personas que confían en nuestra empresa.

## 2. Cultura y Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un término que, aplicado al ámbito empresarial, trata de una responsabilidad de carácter ético entendida como la gestión responsable de las organizaciones empresariales. La RSC recoge aquellas iniciativas y esfuerzos de las empresas para

contribuir de forma voluntaria a mejoras en el bienestar social de la comunidad y en una sostenible gestión medioambiental. La RSC es un concepto transversal que afecta a distintos ámbitos de gestión de la empresa, por lo que las actividades desarrolladas en el marco de la RSC han de estar:

- Vinculadas a la actividad básica de la empresa
- Tener una vocación de permanencia
- Implicar un compromiso de la alta dirección

En **ASISTENZIA CARE SERVICES 2015 S.L** desde nuestros orígenes hemos mostrado un claro compromiso en este ámbito y son múltiples y variadas las acciones desarrolladas de carácter medioambiental y social. Entre nuestros valores aparece una conducta éticamente responsable, además de tener presente el respeto al medioambiente, optimizando el consumo de los materiales, adoptando medidas de ahorro energético y contribuyendo a la conservación del entorno. Existe un acuerdo sobre las grandes áreas temáticas que abarca la RSC: la económica, la social y la medioambiental. Sin embargo si algo caracteriza a la RSC es su carácter pluridimensional que afecta a distintos ámbitos de la gestión de la empresa:



Los valores de nuestra empresa han evolucionado hacia un código ético y una filosofía sostenible y adaptada a las necesidades de las personas. No hemos olvidado los orígenes familiares de la empresa que han impregnado cada objetivo que ha sido marcado para conseguir los fines por los que se creó nuestra corporación.

Es fundamental señalar la importancia de la percepción positiva del clima laboral por parte de nuestra plantilla, así como de las personas que utilizan nuestros servicios.

Dentro de nuestra política aparece una actividad sostenible y responsable, materializándose en colaboraciones con entidades no lucrativas tales como la Fundación Pílares.



La Fundación Pilares para la autonomía personal es una organización privada, sin ánimo de lucro, de ámbito estatal, cuyo patrimonio está afectado de forma duradera, por voluntad de sus creadores, a la realización de los fines de interés general que se han determinado en el artículo 6 de sus estatutos.

#### Misión

Contribuir a la construcción de conocimiento, compartirlo y, sobre esa base, proponer modelos y actuaciones colaborativas que promuevan la dignidad de las personas más vulnerables y la transformación de la sociedad.

#### Visión

Ser una organización orientada por valores, reconocida como líder en la promoción del ejercicio de derechos y la plena ciudadanía de personas en situación o riesgo de vulnerabilidad y en la construcción de una sociedad inclusiva y comprometida.

#### Valores

Dignidad, autonomía, participación, confianza, transparencia, justicia, solidaridad, responsabilidad, prudencia, valentía, esperanza, innovación, pensamiento crítico, humildad, flexibilidad, cooperación, diálogo, vocación de impactar con eficacia, eficiencia y sostenibilidad, orden, constancia, rigor.

### 3. ASISTENZIA con la Igualdad de Oportunidades

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los mayores cambios que está experimentando la sociedad actual. De forma gradual, en menos de treinta años, las mujeres se están incorporando a todos los niveles y ámbitos laborales, incluso en aquellos sectores en los que tradicionalmente no habían podido participar.

La relación de las mujeres con el mundo profesional no ha sido fácil, como tampoco lo ha sido el camino emprendido por tantas mujeres que se han adentrado en esos entornos dominados por los hombres.



Aunque muchos de los obstáculos con los que se encontraron están hoy superados, aún queda un largo camino por recorrer.

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las personas. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de las ciudades.

El ODS 5 de Igualdad de género va encaminado específicamente a que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en el entorno laboral y social.

Para contribuir a la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y el respeto a la diversidad, la **Dirección de ASISTENZIA manifiesta su compromiso y voluntad de potenciar y mantener acciones ya desarrolladas en este ámbito, así como impulsar nuevas actuaciones en aquellos aspectos futuros en los que se detecte alguna posibilidad de mejora.**

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la creación de la Comisión Negociadora y el fomento de nuevas medidas o acciones positivas, que supongan 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 y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Desde el inicio de la actividad empresarial, en se ha promovido el valor de la igualdad de oportunidades y no discriminación desde una perspectiva de género en el sistema de gestión de personas.

La Dirección de Recursos Humanos de la empresa declara que se respetan los preceptos que rigen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de la política corporativa en sus diferentes ámbitos de actuación como selección y promoción del personal, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, formación y desarrollo, aspectos retributivos y ejercicio corresponsable, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros.

En ASISTENZIA se fomenta una cultura de responsabilidad y trabajo en equipo, lo que implica cuidar las relaciones interpersonales en un marco de colaboración y valoración de las compañeras y compañeros, así como del respeto mutuo entre el personal que ocupa los diferentes niveles jerárquicos.

Se cultiva la profesionalidad y se transmite con sus prácticas habituales las conductas adecuadas al entorno laboral, disponiendo de las opciones de comunicar cualquier acto o situación que pudiera

atentar contra la dignidad de cualquier persona de la organización, indistintamente de su posición en la organización.

**La empresa cree en la igualdad de oportunidades laborales para todo el personal independientemente de las condiciones personales y vigila que ninguna persona empleada, proveedora, clienta o colaboradora reciba un tratamiento desfavorable o sea objeto de un trato discriminatorio por razón de su sexo, edad, estado civil, raza, condición sexual, nacionalidad, religión o estado físico.**

## 4. Normativa

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de las últimas décadas. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales. Así, en su artículo 1 cita que los poderes públicos adoptarán medidas

específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

A continuación, se enumeran algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad en el ámbito de la empresa<sup>1</sup>.

### Nacional

- **Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978**
- **Ley 30/2003** , de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- **Ley 39/1999** , de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley Orgánica 3/2007 (EN) (FR)** , de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015** , de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015** , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015** , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Ley 23/2015, de 21 de julio** , Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000** , de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- **Real Decreto 850/2015** , de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 1615/2009** , de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 713/2010** , de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la **igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

### Europea

- **Artículos 1 y 14** del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- **Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género**

---

<sup>1</sup> Recopilatorio de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.  
<http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>

- Artículos 8, 153 y 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** DOUE 30.03.2010.
- Artículos 20, 21 y 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** .
- **Directiva 79/7/CEE del Consejo** , de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo** , de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Directiva 2006/54/CE** , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- **Directiva 2010/18/UE** del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019** Comisión Europea.
- **Estrategia de igualdad de género 2018-2023** . Consejo de Europa.
- **Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final)** .
- **Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02)** .

#### Internacional

- **Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos** . Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- **C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951** .
- **C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958** .
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial** . Resolución de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- **Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** .

## 5. Metodología y fases

El proyecto se desarrolla en las siguientes fases y metodología:

### Fase 1: Compromiso, planificación, comunicación, diagnóstico.

- Compromiso de la Dirección de ASISTENZIA para el diseño e implementación del Plan de Igualdad.



- Nombramiento de las personas responsables de llevar a cabo el plan. Apoyo de una consultoría externa especializada (Grup Pitagora).
- Elaboración de un *Diagnóstico* con la recogida de información cuantitativa y cualitativa y el análisis desde una perspectiva de género de la misma. La información cuantitativa corresponde a la captura y análisis de datos estadísticos de la plantilla que posibiliten disponer de una imagen fija de la empresa en relación con la situación de mujeres y hombres en el momento en el que se elabora el diagnóstico. También se realiza un análisis de las informaciones cualitativas (normativas, protocolos internos, procedimientos, etc.) que explican, confirman y contrastan los datos, además de profundizar en el conocimiento general de la organización.
- Diseño de un Plan de comunicación y difusión a toda la plantilla.

### **Fase 2: Elaboración del Plan de Igualdad.**

- Definición de objetivos y metas a alcanzar. Planificación temporal.
- Acciones positivas para conseguir los objetivos.
- Indicadores cuantificados para la evaluación del proceso. Resultados previstos.
- El seguimiento y la evaluación.

**Fase 3: Supone la implementación y desarrollo de las acciones positivas** específicas definidas en el Plan de Igualdad.

**Fase 4: Seguimiento del proceso por la Comisión Negociadora** orientado a velar por el cumplimiento de las acciones definidas, y a garantizar tanto el cumplimiento de estas, como el establecimiento de medidas cuando los objetivos no se hayan alcanzado o cuando surjan nuevas necesidades respecto a las cuales será necesario articular nuevas acciones.

## **6. Ficha técnica**

Los datos generales de la empresa son los siguientes:

<b>Denominación social</b>	ASISTENZIA CARE SERVICES 2015 S.L
<b>Forma jurídica</b>	SOCIEDAD LIMITADA
<b>Dirección</b>	C/ VICENTE BLASCO IBAÑEZ, 20 BAJO
<b>Teléfono</b>	965436851
<b>Fax</b>	965436852
<b>E-mail</b>	MARIAMONTOYA@ASISTENZIA.ES
<b>Página Web</b>	WWW.ASISTENZIA.ES

Actividad/es principal/es	Servicios de ayuda a domicilio
Nº de centros de trabajo	6
Ubicación de los centros de trabajo	

## 7. Determinación de las partes. Constitución de la Comisión Negociadora

Para el desarrollo de las distintas fases de la creación e implementación del plan, desde **ASISTENZIA** se ha constituido la Comisión Negociadora para el Plan. Dicha Comisión se responsabiliza del diseño, implantación y seguimiento del **II Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres** en la empresa. Estas personas disponen de tiempo y disponibilidad para su adecuada participación y dedicación a las tareas asignadas.

15

La Comisión Negociadora velará por:

- *La equidad de género, entendida como la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manteniendo el reconocimiento de la diferencia.*
- *La igualdad de oportunidades, entendida como la idéntica opción a las mismas oportunidades y recursos profesionales por parte de ambos géneros.*
- *La no discriminación, directa o indirecta, de la plantilla en función de su género, así con la eliminación de las barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre mujeres y hombres o por cualquier otra razón de índole personal.*
- *La erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra modalidad de acoso moral.*
- *La promoción y difusión dentro de la empresa de los valores y prácticas en que se basa la igualdad, así como la promoción de la representación equilibrada de ambos sexos en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la empresa.*
- *El seguimiento y la actualización del II Plan de Igualdad, elaborando propuestas de acciones de futuro.*

En esta Comisión se ha delegado la necesaria autoridad de decisión con relación a la igualdad, que permita avanzar en la implementación a un buen ritmo de intervención. Los miembros de la Comisión participan de aquellas actividades propias de ésta y actúan como portavoces del resto de la plantilla.

Aportan toda aquella información y sugerencias relevantes para el desarrollo del II Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres y velan por la difusión de sus resultados entre el conjunto

de la plantilla, a la vez que se responsabilizarán de dar respuesta a las cuestiones que se puedan plantear por parte del resto del personal, con el fin de conseguir los objetivos de transparencia, promoción y participación de las actividades impulsadas en este marco.

*La Comisión Negociadora tendrá competencias en:*

- *Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.*
- *Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.*
- *Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.*
- *Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.*
- *Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.*
- *Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.*
- *Además, corresponderá a la Comisión Negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. La Comisión Negociadora del plan está dotada de un reglamento de funcionamiento interno.*

En la parte final del Plan de Igualdad se desarrolla el Reglamento de Funcionamiento con el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias.

**La composición de la Comisión Negociadora queda reflejada en la correspondiente Acta de Constitución, anexada al presente Plan.**





## 8. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El Plan se dirige a la totalidad de la plantilla.

La Vigencia del Plan será de 4 años, desde 2022- 2026.

**DIAGNÓSTICO**

## 9. Diagnóstico de la situación actual de la empresa

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el **Plan de Igualdad** consiste en un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**

### 10.1. Objetivo y finalidad

De manera general, el **diagnóstico tiene como objetivo identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.**

El diagnóstico se orienta hacia:

- Identificar en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres es un principio transversal en el sistema de gestión corporativo.
- Visibilizar la situación base de la plantilla y detectar cualquier posible segregación.
- Analizar los efectos que para las mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades y condiciones laborales.
- Detectar las desigualdades explícitas e implícitas en la práctica de la gestión de recursos humanos.
- Formular recomendaciones de acción orientadas a corregir las desigualdades o necesidades detectadas.

### 10.2. Personas y órganos intervinientes

Los/as intervinientes en la realización del II **Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** son los/as siguientes:

- **Comisión Negociadora:** Responsable de la realización y aprobación del Diagnóstico, así como de identificar las medidas prioritarias (Acciones de Mejora).
- **Dirección de la empresa y Recursos Humanos:** La implicación de la dirección de la empresa, así como de los/las responsables de la gestión de personas, es fundamental en la obtención de información fidedigna para la realización del diagnóstico.
- **Equipo Consultor especializado en Igualdad:** el presente Plan está asesorado por Grup Pitagora, empresa consultora de recursos humanos e igualdad dotada de un equipo técnico con quince años de experiencia en este ámbito. Se ha dispuesto la composición de un equipo multidisciplinar (consultores/as de igualdad, consultores/as de RR. HH y asesores jurídicos) con formación y experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

- **La plantilla:** Las trabajadoras y trabajadores pueden participar en la cumplimentación de cuestionarios sobre la temática.

### 10.3. Desarrollo de actuaciones para la elaboración del informe de diagnóstico.

Diseñar un diagnóstico exhaustivo aporta una base sólida para construir un diagnóstico fiable y válido. El desarrollo de las actuaciones ha seguido el siguiente itinerario:

**Fase 1: Planificación.** En esta fase se procede a la designación del personal que proporcionará la documentación y se informa a la plantilla del comienzo de la fase de Diagnóstico, ya que podrá participar de manera activa: la recopilación de información ha sido gestionada por el departamento de recursos humanos y el departamento de administración.

**Fase 2: Recopilación de información.** Se ha recogido toda la información y documentación disponible a través de herramientas especializadas con las siguientes características:

- Se presenta desagregada por sexos.
- Abarca el área cuantitativa, cualitativa.
- Se han revisado manuales corporativos, la página web, noticias, ofertas de empleo y se ha recibido información verbal a través de reuniones y contactos telefónicos.

**Fase 3: Análisis de la información.** Se ha analizado toda la información, señalando los puntos fuertes, e identificando las áreas o sectores donde se producen desigualdades, las causas, y las medidas para solventarlas.

**Fase 4: Informe del diagnóstico.** Se ha elaborado un informe diagnóstico que resume el análisis llevado a cabo y las principales conclusiones y propuestas.

### 10.4. Datos analizados

Tras la modificación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres con la publicación el pasado 1 de marzo de 2019 del Real Decreto-ley 6/2019, se redefine el conjunto de medidas que debe contener nuestro Plan de Igualdad por lo que adaptamos los ámbitos de la igualdad a dicha normativa. El posterior Real Decreto 901/2020 regula igualmente los Planes de Igualdad.

Todos los datos relativos a cada materia objeto del diagnóstico están desagregados por sexo, constando de las siguientes áreas:

- **Proceso de selección y contratación.**
- **Clasificación profesional.**
- **Formación.**
- **Promoción profesional.**
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Infrarrepresentación femenina.**
- **Retribuciones.**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

Se han añadido los siguientes epígrafes complementarios:

- **Comunicación y uso del lenguaje.**
- **Riesgos laborales y salud.**
- **Mujeres en situación o riesgos de exclusión social.**

El diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, así como a todos los niveles jerárquicos de la empresa.

#### **10.5. Fecha de inicio y fin de recogida de información**

<b>Fecha de Inicio</b>	<b>Fecha fin</b>
<b>Enero 2020</b>	<b>Enero 2022</b>

#### **10.6. Vigencia del Plan.**

2022- 2026 (cuatro años).

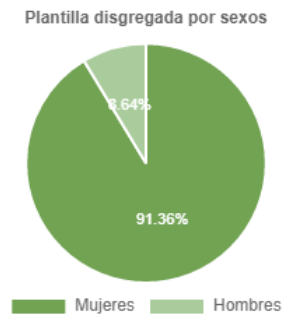
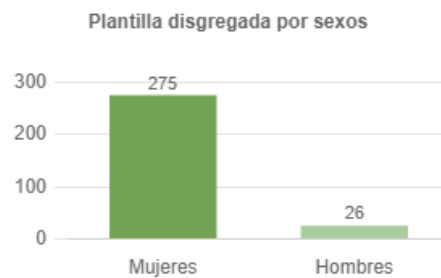
## 10.7 Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos

### 10.7.1. Plantilla de ASISTENZIA desagregada por sexo.

2019

Mujeres	%	Hombres	%	Total
275	91,36	26	8,64	301

22

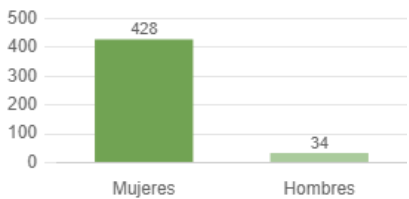


Como se observa en los datos recogidos de la plantilla en 2019, la presencia femenina es significativamente superior a la masculina con un 91,36% de mujeres frente a un 8,64% de hombres. La distribución la consideramos paritaria cuando nos movemos en intervalos de porcentajes del 40-60% en este contexto de empresa feminizada consideraremos equitativo el porcentaje de 91,36% de mujeres frente a un 8,64% hombres, a los efectos de representatividad.

2020

Mujeres	%	Hombres	%	Total
428	92,64	34	7,36	462

Plantilla disgregada por sexos



Plantilla disgregada por sexos

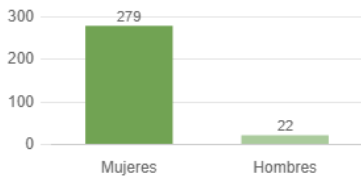


En los datos de 2020 se repite la tendencia feminizada.

**2021**

Mujeres	%	Hombres	%	Total
279	92,69	22	7,31	301

Plantilla disgregada por sexos



Plantilla disgregada por sexos



Finalmente, los datos de 2021 continúan con la proporción de mayoría de mujeres en plantilla desde 2019.

### 10.7.2. Plantilla por centros de trabajo.

2019

#### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

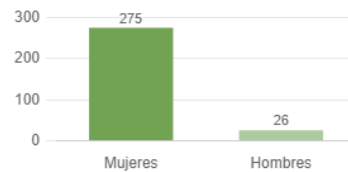
Centro de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ELCHE	119	91,54	11	8,46	130
ALICANTE	65	86,67	10	13,33	75
IBI	37	94,87	2	5,13	39
JAVEA	16	94,12	1	5,88	17
VILLAJOSYA	2	100,00	0	0,00	2
VALENCIA	36	94,74	2	5,26	38
Total	275	91,36	26	8,64	301

#### INTERPRETACIÓN VERTICAL



Centro de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ELCHE	119	43,27	11	42,31	130
ALICANTE	65	23,64	10	38,46	75
IBI	37	13,45	2	7,69	39
JAVEA	16	5,82	1	3,85	17
VILLAJYOSA	2	0,73	0	0,00	2
VALENCIA	36	13,09	2	7,69	38
<b>Total</b>	<b>275</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>301</b>

Plantilla disgregada por sexo (por centros de trabajo)



2020

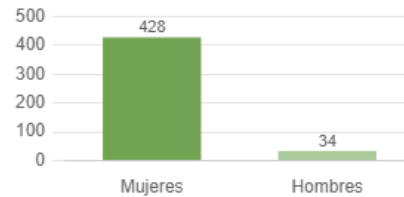
### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Centro de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ELCHE	159	92,44	13	7,56	172
ALICANTE	93	86,92	14	13,08	107
IBI	50	96,15	2	3,85	52
JAVEA	18	85,71	3	14,29	21
VILLAJYOSA	12	100,00	0	0,00	12
VALENCIA	90	97,83	2	2,17	92
CASTELLÓN	6	100,00	0	0,00	6
<b>Total</b>	<b>428</b>	<b>92,64</b>	<b>34</b>	<b>7,36</b>	<b>462</b>

### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Centro de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ELCHE	159	37,15	13	38,24	172
ALICANTE	93	21,73	14	41,18	107
IBI	50	11,68	2	5,88	52
JAVEA	18	4,21	3	8,82	21
VILLAJOSYA	12	2,80	0	0,00	12
VALENCIA	90	21,03	2	5,88	92
CASTELLÓN	6	1,40	0	0,00	6
Total	428	100	34	100	462

Plantilla disgregada por sexo (por centros de trabajo)



2021

## INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Centro de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ELCHE	126	93,33	9	6,67	135
ALICANTE	65	90,28	7	9,72	72
IBI	30	96,77	1	3,23	31
JAVEA	8	80,00	2	20,00	10
CASTELLÓN	4	100,00	0	0,00	4
VALENCIA	46	93,88	3	6,12	49
Total	279	92,69	22	7,31	301

## INTERPRETACIÓN VERTICAL

Centro de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ELCHE	126	45,16	9	40,91	135
ALICANTE	65	23,30	7	31,82	72
IBI	30	10,75	1	4,55	31
JAVEA	8	2,87	2	9,09	10
CASTELLÓN	4	1,43	0	0,00	4
VALENCIA	46	16,49	3	13,64	49
Total	279	100	22	100	301

A nivel específico por centros de trabajo continua la tendencia de la plantilla feminizada.

### 10.7.3. Composición disgregada por sexo de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras

No hay Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la empresa, por lo que, al amparo del artículo 5.3, párrafo 1º, del Real Decreto 901/2020, se ha convocado a los sindicatos con legitimación para formar parte de la comisión negociadora.

### 10.7.4. Condiciones de trabajo

En este epígrafe se hace referencia a las condiciones laborales del personal como por ejemplo el tipo de contrato, tipo de jornada del personal, asignación de horarios, edad, antigüedad, etc. desde una perspectiva de género.

#### 10.7.4.1. Plantilla total disgregada por edad

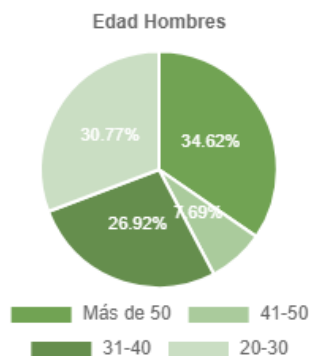
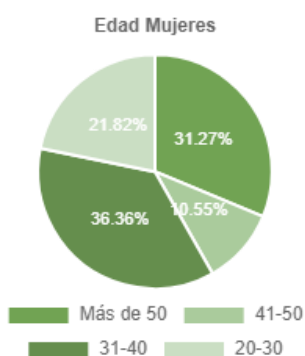
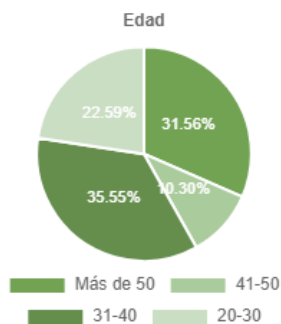
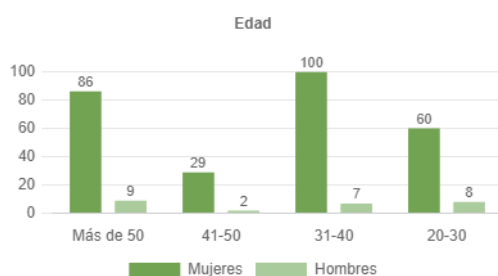
2019

#### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	86	90,53	9	9,47	95
41-50	29	93,55	2	6,45	31
31-40	100	93,46	7	6,54	107
20-30	60	88,24	8	11,76	68
Total	275	91,36	26	8,64	301

## INTERPRETACIÓN VERTICAL

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	86	31,27	9	34,62	95
41-50	29	10,55	2	7,69	31
31-40	100	36,36	7	26,92	107
20-30	60	21,82	8	30,77	68
Total	275	100	26	100	301



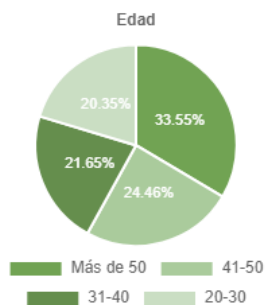
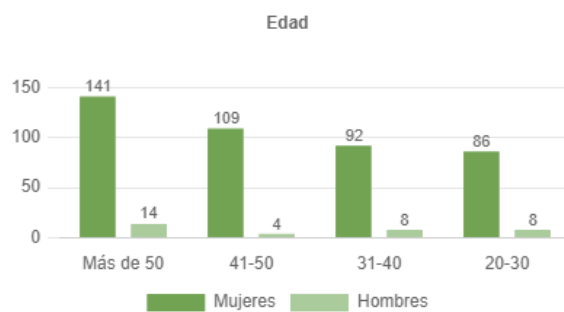
## INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

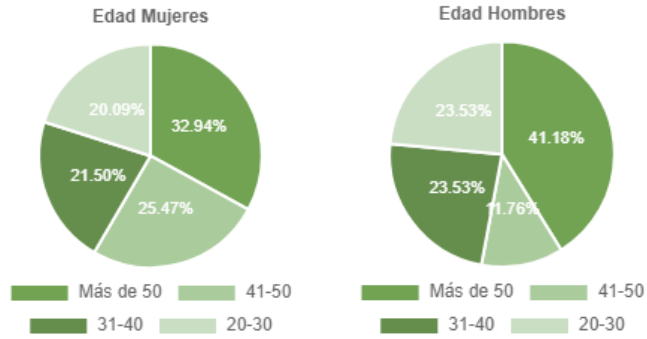
Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	141	90,97	14	9,03	155
41-50	109	96,46	4	3,54	113
31-40	92	92,00	8	8,00	100
20-30	86	91,49	8	8,51	94
Total	428	92,64	34	7,36	462

29

## INTERPRETACIÓN VERTICAL

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	141	32,94	14	41,18	155
41-50	109	25,47	4	11,76	113
31-40	92	21,50	8	23,53	100
20-30	86	20,09	8	23,53	94
Total	428	100	34	100	462





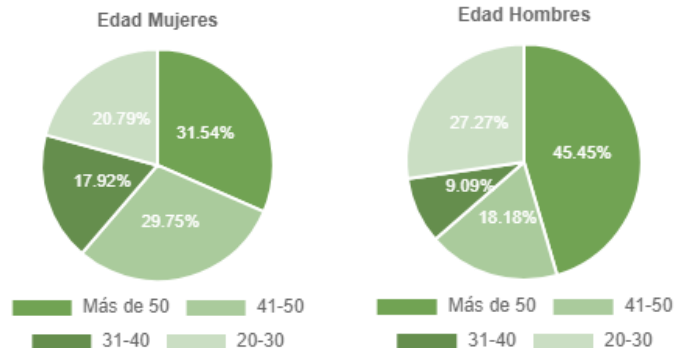
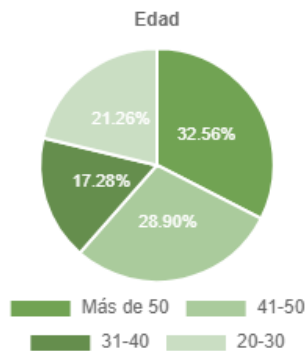
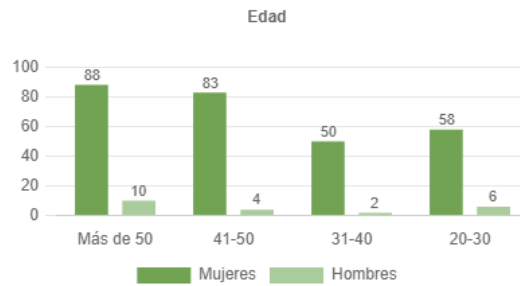
2021

### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	88	89,80	10	10,20	98
41-50	83	95,40	4	4,60	87
31-40	50	96,15	2	3,85	52
20-30	58	90,63	6	9,38	64
Total	279	92,69	22	7,31	301

### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	88	31,54	10	45,45	98
41-50	83	29,75	4	18,18	87
31-40	50	17,92	2	9,09	52
20-30	58	20,79	6	27,27	64
Total	279	100	22	100	301



Los datos analizados por edades nos muestran que, en 2019, tanto la plantilla femenina como la masculina se distribuyen en todos los rangos de edad, desde los veinte años, hasta pasados los cincuenta. Es en la ratio de 41-50 años donde aparece la menor proporción.

En 2020, la proporción se ajusta de manera similar en todos los intervalos de edad dentro de la plantilla femenina, mientras que en la plantilla masculina sigue apareciendo la mayor reducción en el intervalo de 41 a 50 años, anteriormente señalado.

En 2021, los datos señalan la continuidad de la distribución femenina, mientras que la disminución de los hombres se ubica en las edades comprendidas entre 31 y 40 años.

Desde un punto de vista positivo, no aparecen elementos que obstaculicen la presencia de mujeres mayores de 50 años en la empresa, lo que es un elemento positivo dentro de la empresa, ya que no solo ofrece una oportunidad a las personas fuera del mercado laboral sin cualificación, sino que también colabora en que los trabajadores y trabajadoras con edades avanzadas puedan iniciar o continuar su vida laboral sin impedimentos de la edad.

#### 10.7.4.2. Plantilla total desgregada por antigüedad

##### DATOS A FECHA DE 2021

##### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
11-20 años	6	100,00	0	0,00	6
0-10 años	273	92,54	22	7,46	295
Total	279	92,69	22	7,31	301

##### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
11-20 años	6	2,15	0	0,00	6
0-10 años	273	97,85	22	100,00	295
Total	279	100	22	100	301



Como observamos en los datos recogidos, la incorporación de mujeres se ha realizado desde el origen de la empresa no existiendo limitaciones al acceso de las mismas.



### 10.7.4.3. Plantilla total disgregada por tipología de contrato

2019

#### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

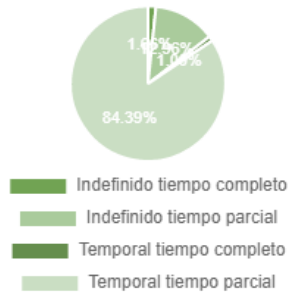
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	4	80,00	1	20,00	5
Indefinido tiempo parcial	35	89,74	4	10,26	39
Temporal tiempo completo	3	100,00	0	0,00	3
Temporal tiempo parcial	233	91,73	21	8,27	254
<b>Total</b>	<b>275</b>	<b>91,36</b>	<b>26</b>	<b>8,64</b>	<b>301</b>

#### INTERPRETACIÓN VERTICAL

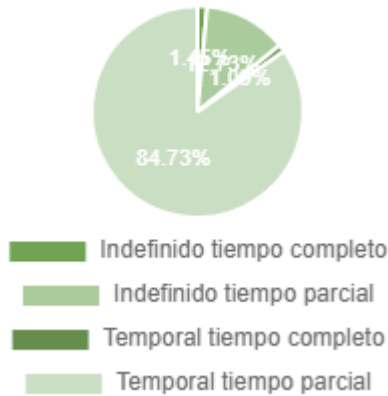
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	4	1,45	1	3,85	5
Indefinido tiempo parcial	35	12,73	4	15,38	39
Temporal tiempo completo	3	1,09	0	0,00	3
Temporal tiempo parcial	233	84,73	21	80,77	254
<b>Total</b>	<b>275</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>301</b>



Tipo de contrato



Tipo de contrato Mujeres



Tipo de contrato Hombres



2020

**INTERPRETACIÓN HORIZONTAL**

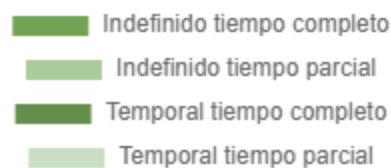
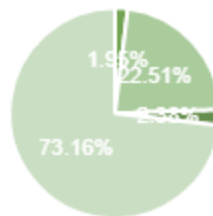
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	7	77,78	2	22,22	9
Indefinido tiempo parcial	97	93,27	7	6,73	104
Temporal tiempo completo	10	90,91	1	9,09	11
Temporal tiempo parcial	314	92,90	24	7,10	338
<b>Total</b>	<b>428</b>	<b>92,64</b>	<b>34</b>	<b>7,36</b>	<b>462</b>

**INTERPRETACIÓN VERTICAL**

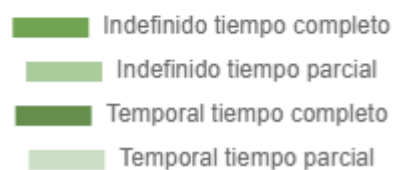
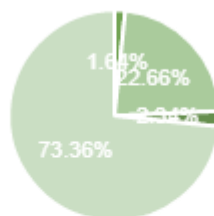
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	7	1,64	2	5,88	9
Indefinido tiempo parcial	97	22,66	7	20,59	104
Temporal tiempo completo	10	2,34	1	2,94	11
Temporal tiempo parcial	314	73,36	24	70,59	338
<b>Total</b>	<b>428</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>462</b>



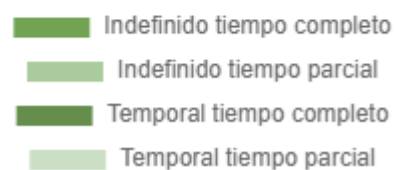
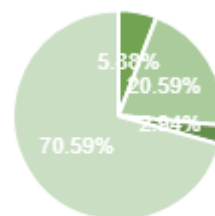
Tipo de contrato



Tipo de contrato Mujeres



Tipo de contrato Hombres



2021

### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

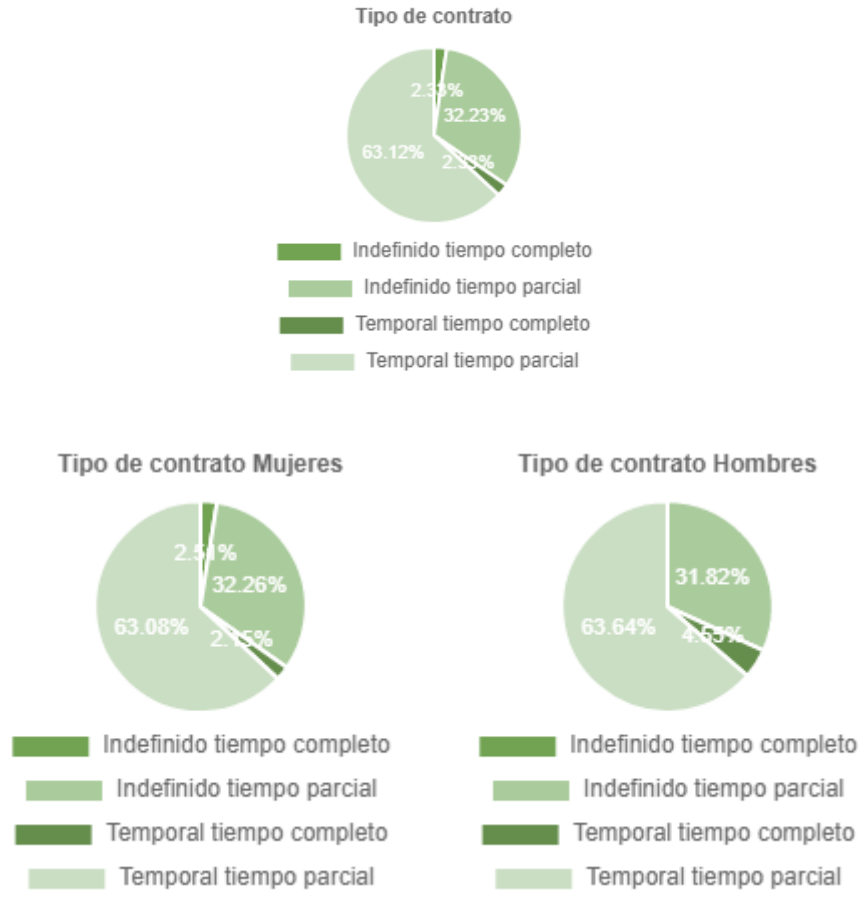
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	7	100,00	0	0,00	7
Indefinido tiempo parcial	90	92,78	7	7,22	97
Temporal tiempo completo	6	85,71	1	14,29	7
Temporal tiempo parcial	176	92,63	14	7,37	190
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>92,69</b>	<b>22</b>	<b>7,31</b>	<b>301</b>

36

### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	7	2,51	0	0,00	7
Indefinido tiempo parcial	90	32,26	7	31,82	97
Temporal tiempo completo	6	2,15	1	4,55	7
Temporal tiempo parcial	176	63,08	14	63,64	190
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>100</b>	<b>22</b>	<b>100</b>	<b>301</b>





La contratación desagregada por sexos muestra ya desde 2019 que existe equilibrio en la contratación temporal en la empresa (84.73% de las mujeres se distribuyen entre contratación temporal a tiempo parcial al igual que el 80.77% de la plantilla masculina, desde un punto de vista vertical). Por otro lado, la contratación indefinida (a tiempo parcial) se muestra equidistante desde la perspectiva de género, por lo que no aparece imposibilidad para la estabilidad dentro de la empresa sea cual sea el sexo de la persona, estando la mayor diferencia en la contratación indefinida a tiempo completo, con una proporción de más del doble de hombres que de mujeres (aún siendo una cifra recudida de 3.58 hombres, 1.45 mujeres).

En el año 2020, siguiendo con la interpretación vertical, se repiten los resultados de 2019. Horizontalmente, la proporción más elevada de mujeres se sitúa en la contratación indefinida a tiempo parcial, mientras que la de los hombres se sitúa en el mismo contrato, pero a tiempo completo.

En 2021 se reduce la temporalidad en toda la plantilla, incrementándose la contratación indefinida a tiempo parcial. En la jornada completa de tipo indefinida únicamente aparecen mujeres. Así, en 2021 los contratos temporales de la plantilla los realizan el 60,46% de mujeres, frente al 39,54% hombres.

**10.7.4.4. Distribución de la plantilla por turnos y horarios**

**2019**

### **INTERPRETACIÓN HORIZONTAL**

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	213	92,21	18	7,79	231
De 20 a 35 horas	51	91,07	5	8,93	56
De 36 a 39 horas	4	66,67	2	33,33	6
40 horas	7	87,50	1	12,50	8
Total	275	91,36	26	8,64	301

En referencia a la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo, en el año 2019, en la tipología de menos de 20 horas desde un punto de vista horizontal, la mayoría son mujeres, con 213, de un total de 231 personas en ese epígrafe, representando un 92.21%. Así, la proporción de mujeres se va reduciendo según va aumentando las horas de trabajo, hasta llegar al nivel de las 40 horas semanales, donde un 87.50% de las personas en ese estadio son mujeres. La menor proporción radica en la distribución horaria de 36 a 39 horas.

### **INTERPRETACIÓN VERTICAL**

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	213	77,45	18	69,23	231
De 20 a 35 horas	51	18,55	5	19,23	56
De 36 a 39 horas	4	1,45	2	7,69	6
40 horas	7	2,55	1	3,85	8
Total	275	100	26	100	301

Si se observa bajo el prisma vertical, se detecta qué, tanto dentro de la plantilla masculina como de la plantilla femenina, la cifra de horas trabajadas más habitual es la de menos de 20 horas.

2020

### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	409	92,95%	31	7,05%	440
De 20 a 35 horas	3	100,00%	0	0,00%	3
De 36 a 39 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
40 horas	16	84,21%	3	15,79%	19
Más de 40 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	428	92,64%	34	7,36%	462

39

Si se alude al año 2020, en la cifra de menos de veinte horas, de nuevo, la mayoría son mujeres, con un 92.95%, frente a un 7.05% representado por hombres. En la fila de las 40 horas también aparecen las mujeres en mayor proporción, con un 84.21% de un total de 19 personas en esta cifra horaria.

### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	409	95,56%	31	91,18%	440
De 20 a 35 horas	3	0,70%	0	0,00%	3
De 36 a 39 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
40 horas	16	3,74%	3	8,82%	19
Más de 40 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	428	100,00%	34	100,00%	462

En la interpretación vertical se observa paridad, desde una perspectiva de género, en la cifra de horas más reducida, mientras que, en el nivel de 40 horas semanales, el porcentaje masculino es superior, con un 8.82% de la plantilla masculina, frente a un 3.74% de la femenina.

2021

### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	201	90,54%	21	9,46%	222
De 20 a 35 horas	66	100,00%	0	0,00%	66
De 36 a 39 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
40 horas	12	92,31%	1	7,69%	13

Más de 40 horas		0,00%		0,00%	0
<b>TOTAL</b>	279	92,69%	22	7,31%	301

En el año 2021 la tendencia de menos horas representadas por mujeres continúa, así como un mayor número de éstas que de hombres en la cifra más elevada, con un solo hombre de un total de 13 personas.

### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	201	72,04%	21	95,45%	222
De 20 a 35 horas	66	23,66%		0,00%	66
De 36 a 39 horas		0,00%		0,00%	0
40 horas	12	4,30%	1	4,55%	13
Más de 40 horas		0,00%		0,00%	0
<b>TOTAL</b>	279	100,00%	22	100,00%	301

Aún con las anotaciones anteriores, es en esta interpretación donde se detecta que, dentro de la plantilla masculina, el epígrafe de menos horas es superior (95.45%) que en la plantilla femenina (72.04%), apareciendo paridad, desde una perspectiva de género, en la proporción superior en horas, si comparamos los porcentajes de distribución dentro de cada una de las plantillas.

#### *Distribución de la plantilla por turnos de trabajo.*

**2020**

### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Turnos	Mujeres	% H	Hombres	% H	Total
<b>Mañana</b>	223	98,24%	4	1,76%	227
<b>Tarde</b>	85	90,43%	9	9,57%	94
<b>Partido</b>	88	83,02%	18	16,98%	106
<b>Fines semana /festivos</b>	32	91,43%	3	8,57%	35
<b>TOTAL</b>	428	92,64%	34	7,36%	462

Con respecto a la turnicidad, donde se observa una mayor diferencia porcentual es en la jornada de mañana, en la cual un 98.24% son mujeres, reduciéndose la distancia en el turno partido, con un 83.02% protagonizado por mujeres, y un 16.95% por hombres, aun significando que esta jornada es superior dentro de las plantillas femeninas.



## INTERPRETACIÓN VERTICAL

Turnos	Mujeres	% V	Hombres	% V	Total
<b>Mañana</b>	223	52,10%	4	11,76%	227
<b>Tarde</b>	85	19,86%	9	26,47%	94
<b>Partido</b>	88	20,56%	18	52,94%	106
<b>Fines semana /festivos</b>	32	7,48%	3	8,82%	35
<b>TOTAL</b>	428	100,00%	34	100,00%	462

Siguiendo con 2020, las mujeres aparecen en su mayoría en jornada de mañana, siendo el turno de fin de semana y festivos en menos representado dentro de su plantilla. En los hombres, la mayor proporción se ubica en la jornada partida, con un 52.94% de su plantilla.

41

## 2021

### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Turnos	Mujeres	% H	Hombres	% H	Total
<b>Mañana</b>	102	97,14%	3	2,86%	105
<b>Tarde</b>	78	91,76%	7	8,24%	85
<b>Partido</b>	74	89,16%	9	10,84%	83
<b>Fines de semana/festivos</b>	25	89,29%	3	10,71%	28
<b>TOTAL</b>	279	92,69%	22	7,31%	301

En 2021, las proporciones son similares al año anterior.

### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Turnos	Mujeres	% V	Hombres	% V	Total
<b>Mañana</b>	102	36,56%	3	13,64%	105
<b>Tarde</b>	78	27,96%	7	31,82%	85
<b>Partido</b>	74	26,52%	9	40,91%	83
<b>Fines de semana/festivos</b>	25	8,96%	3	13,64%	28
<b>TOTAL</b>	279	100,00%	22	100,00%	301

Finalmente, observamos la reiteración de la tendencia de concentración femenina en la jornada de mañana, mientras que la mayor proporción de hombres, de nuevo, se sitúa en el turno partido.

*Distribución de la plantilla por horas semanales por categorías profesionales*

## 2020

## INTERPRETACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL

Menos de 20 horas	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	353	87,16%	93,14%	26	83,87%	6,86%	379
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	52	12,84%	91,23%	5	16,13%	8,77%	57
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>405</b>	<b>100,00%</b>	<b>92,89%</b>	<b>31</b>	<b>100,00%</b>	<b>7,11%</b>	<b>436</b>

De 20 a 35 horas /semanales	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	1	16,67%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Auxiliar SAD	2	33,33%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	3	50,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>6</b>

De 36 a 39 horas /semanales	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>

40 horas	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	1	33,33%	100,00%	1
Auxiliar administrativo/a	1	6,25%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Auxiliar SAD	1	6,25%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Coordinador/a	2	12,50%	66,67%	1	33,33%	33,33%	3
Personal no cualificado/a	9	56,25%	90,00%	1	33,33%	10,00%	10
Trabajador/a social	3	18,75%	100,00%	0	0,00%	0,00%	3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,00%</b>	<b>84,21%</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>15,79%</b>	<b>19</b>

Turno Mañana	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	1	0,45%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Auxiliar SAD	169	75,78%	97,69%	4	100,00%	2,31%	173

Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	52	23,32%	100,00%	0	0,00%	0,00%	52
Trabajador/a social	1	0,45%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
<b>TOTAL</b>	<b>223</b>	<b>100,00%</b>	<b>98,24%</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>	<b>1,76%</b>	<b>227</b>

Turno tardes	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	85	100,00%	90,43%	9	100,00%	9,57%	94
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>100,00%</b>	<b>90,43%</b>	<b>9</b>	<b>100,00%</b>	<b>9,57%</b>	<b>94</b>

Turno partido	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	1	5,56%	100,00%	1
Auxiliar administrativo/a	1	1,14%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Auxiliar SAD	71	80,68%	84,52%	13	72,22%	0,00%	84
Coordinador/a	2	2,27%	0,00%	1	5,56%	0,00%	3
Personal no cualificado/a	9	10,23%	90,00%	1	5,56%	10,00%	10
Trabajador/a social	5	5,68%	71,43%	2	11,11%	28,57%	7
<b>TOTAL</b>	<b>88,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>83,02%</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>	<b>16,98%</b>	<b>106</b>

Fines semana/festivo	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	32	100,00%	91,43%	3	100,00%	8,57%	35
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100,00%</b>	<b>91,43%</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>8,57%</b>	<b>35</b>

## 2021

### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL

Menos de 20 horas	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	177	88,06%	89,39%	21	100,00%	10,61%	198
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	24	11,94%	100,00%	0	0,00%	0,00%	24
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>100,00%</b>	<b>90,54%</b>	<b>21</b>	<b>100,00%</b>	<b>9,46%</b>	<b>222</b>

De 20 a 35 horas /semanales	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	1	1,52%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Auxiliar administrativo/a	1	1,52%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Auxiliar SAD	58	87,88%	100,00%	0	0,00%	0,00%	58
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	2	3,03%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2
Trabajador/a social	4	6,06%	100,00%	0	0,00%	0,00%	4
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>66</b>

De 36 a 39 horas /semanales	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>

40 horas	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	1	8,33%	0,00%	0	0,00%	0,00%	1
Auxiliar SAD	1	8,33%	0,00%	0	0,00%	0,00%	1
Coordinador/a	2	16,67%	0,00%	0	0,00%	0,00%	2
Ayudante coordinación	1	8,33%	0,00%	0	0,00%	0,00%	1
Oficial administrativo/a	1	8,33%	0,00%	0	0,00%	0,00%	1
Personal no cualificado/a	4	33,33%	0,00%	1	100,00%	20,00%	5
Trabajador/a social	2	16,67%	0,00%	0	0,00%	0,00%	2
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>7,69%</b>	<b>13</b>

Turno Mañana	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	1	0,98%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Auxiliar SAD	79	77,45%	96,34%	3	100,00%	3,66%	82
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	21	20,59%	100,00%	0	0,00%	0,00%	21
Trabajador/a social	1	0,98%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100,00%</b>	<b>97,14%</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>2,86%</b>	<b>105</b>

Turno tardes	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0

Auxiliar SAD	78	100,00%	91,76%	7	100,00%	8,24%	85
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>100,00%</b>	<b>91,76%</b>	<b>7</b>	<b>100,00%</b>	<b>8,24%</b>	<b>85</b>

Turno partido	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	1	1,35%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Auxiliar administrativo/a	1	1,35%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Auxiliar SAD	54	72,97%	87,10%	8	88,89%	0,00%	62
Coordinador/a	2	2,70%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2
Ayudante Coordinación	1	1,35%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Oficial administrativo/a	1	1,35%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Personal no cualificado/a	9	12,16%	90,00%	1	11,11%	10,00%	10
Trabajador/a social	5	6,76%	100,00%	0	0,00%	0,00%	5
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>100,00%</b>	<b>89,16%</b>	<b>9</b>	<b>100,00%</b>	<b>10,84%</b>	<b>83</b>

Fines semana/festivo	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	25	100,00%	89,29%	3	100,00%	10,71%	28
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100,00%</b>	<b>89,29%</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>10,71%</b>	<b>28</b>

La información relativa a la plantilla en este epígrafe señala que, en la cifra de menos de 20 horas trabajadas, la mayor concentración aparece en el puesto de Auxiliar de Atención a Domicilio, con un 87.16% de las mujeres, y un 83.87% de los hombres.

Es en la interpretación horizontal cuando detectamos mayores diferencias.

Visualizando la jornada de 40 horas se detecta que es dentro del personal no cualificado/a donde se sitúa la mayor concentración de mujeres, con un 56.25%, mientras que en el puesto de Coordinador únicamente se ubican en un 12.50%. Los hombres superan esta proporción, con un 33.33% dentro de su plantilla.

En referente a la turnicidad, el turno de mañana es más utilizado dentro del puesto de Auxilios de Atención a Domicilio, con un 75.78% de la plantilla femenina, y todos los hombres de ese turno.

Lo anterior se repite en el turno de tardes, así como en el turno partido.

Un dato relevante en 2021 es que la coordinación es femenina.

### Tabla de flexibilización horaria

La empresa ofrece la posibilidad de flexibilización horaria por razones de conciliación de vida familiar y laboral. No obstante, de manera puntual, dentro de las vicisitudes del día a día, los trabajadores y trabajadoras que puedan necesitar alguna flexibilidad en la hora de entrada o salida por dichos motivos de conciliación familiar-laboral la empresa se lo facilitará (No queda registrado porque son permisos del día a día laboral).

2020

#### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Menos de 20 horas	Mujeres	% H	Hombres	% H	Total
Administrador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Auxiliar SAD	0	0,00%	0	0,00%	0
Coordinador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Trabajador/a social	2	100,00%	0	0,00%	2
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>

En la flexibilización horaria únicamente aparecen mujeres.

#### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Menos de 20 horas	Mujeres	% V	Hombres	% V	Total
Administrador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Auxiliar SAD	0	0,00%	0	0,00%	0
Coordinador/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Trabajador/a social	2	100,00%	0	0,00%	2
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>

2021

#### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Menos de 20 horas	Mujeres	% H	Hombres	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Auxiliar SAD	0	0,00%	0	0,00%	0

<b>Coordinador/a</b>	1	0,00%	0	0,00%	1
<b>Personal no cualificado/a</b>	0	0,00%	0	0,00%	0
<b>Trabajador/a social</b>	1	100,00%	0	0,00%	1
<b>TOTAL</b>	2	100,00%	0	0,00%	2

De nuevo, únicamente aparecen mujeres.

### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Menos de 20 horas	Mujeres	% V	Hombres	% V	Total
<b>Gerente/a</b>	0	0,00%	0	0,00%	0
<b>Auxiliar administrativo/a</b>	0	0,00%	0	0,00%	0
<b>Auxiliar SAD</b>	0	0,00%	0	0,00%	0
<b>Coordinador/a</b>	1	50,00%	0	0,00%	1
<b>Personal no cualificado/a</b>	0	0,00%	0	0,00%	0
<b>Trabajador/a social</b>	1	50,00%	0	0,00%	1
<b>TOTAL</b>	2	100,00%	0	0,00%	2

#### 10.7.4.5. Bajas

*Bajas en total de los tres últimos años*

### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Año	Mujeres	% H	Hombres	% H	Total
2021	329	94,54%	19	5,46%	348
2020	330	92,70%	26	7,30%	356
2019	78	85,71%	13	14,29%	91
<b>TOTAL</b>	737	92,70%	58	7,30%	795

En la interpretación de las bajas de ellos tres últimos años, la mayor proporción se sitúa en la plantilla femenina a lo largo de los tres últimos años, resultado coherente con la feminización de la plantilla. Con esto, la diferencia porcentual se ha ido incrementando con los años.

### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Año	Mujeres	% V	Hombres	% V	Total
2021	329	44,64%	19	32,76%	348
2020	330	44,78%	26	44,83%	356

2019	78	10,58%	13	22,41%	91
TOTAL	737	100,00%	58	100,00%	795

Desde el punto de vista vertical, aparece paridad en las cifras de 2020, mientras que la diferencia porcentual más acusada es en el año 2019.

### Bajas definitivas del último año

## 2021

48

### INTERPRETACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

Tipo de Bajas definitivas	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Jubilación	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Despido	4	1,22%	100,00%	0	0,00%	0,00%	4
Finalización de contrato	208	63,22%	94,98%	11	57,89%	5,02%	219
Cese no superar .prueba	58	17,63%	95,08%	3	15,79%	4,92%	61
Abandono voluntario	56	17,02%	91,80%	5	26,32%	8,20%	61
Abandono por personas a cargo	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Otros (mortalidad, incapacidad...)	3	0,91%	100,00%	0	0,00%	0,00%	3
TOTAL	329	100,00%	94,54%	19	100,00%	5,46%	348

En la información relativa a las bajas definitivas, la finalización de contrato es la causa de mayor concentración dentro de la plantilla femenina (63.22%), al igual que dentro de la masculina (57.89%). El cese por la no superación del periodo de prueba también es un motivo relevante, con un 17.63% dentro de las mujeres, y un 15.79% dentro de la plantilla masculina. El abandono voluntario, finalmente, está representado por un 17.02% dentro de la plantilla femenina, porcentaje elevado, aun siendo inferior al masculino (26.32% dentro de su plantilla).

#### Despido

Categoría	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a		0,00%			0,00%		0
Auxiliar administrativo/a		0,00%			0,00%		0
Auxiliar Sad	4	100,00%	100,00%		0,00%		4
Coordinador/a		0,00%			0,00%		0
Ayudante coordinación		0,00%			0,00%		0
Oficial administrativo/a		0,00%			0,00%		0
Trabajador/a social		0,00%			0,00%		0



Personal no cualificado/a		0,00%		0,00%			0
TOTAL	4	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%		4

#### Finalización de Contrato

Categoría	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a		0,00%			0,00%		0
Auxiliar administrativo/a		0,00%			0,00%		0
Auxiliar Sad	203	97,60%	95,31%	10	90,91%	4,69%	213
Coordinador/a		0,00%			0,00%		0
Ayudante coordinación		0,00%			0,00%		0
Oficial administrativo/a		0,00%			0,00%		0
Trabajador/a social		0,00%			0,00%		0
Personal no cualificado/a	5	2,40%		1	9,09%		6
TOTAL	208	100,00%	94,98%	11	100,00%	5,02%	219

#### Cese no superar p. prueba

Categoría	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a		0,00%			0,00%		0
Auxiliar administrativo/a		0,00%			0,00%		0
Auxiliar Sad	58	100,00%	95,08%	3	100,00%	4,92%	61
Coordinador/a		0,00%			0,00%		0
Ayudante coordinación		0,00%			0,00%		0
Oficial administrativo/a		0,00%			0,00%		0
Trabajador/a social		0,00%			0,00%		0
Personal no cualificado/a		0,00%			0,00%		0
TOTAL	58	100,00%	95,08%	3	100,00%	4,92%	61

#### Abandono voluntario

Categoría	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a		0,00%			0,00%		0
Auxiliar administrativo/a		0,00%			0,00%		0
Auxiliar Sad	54	96,43%	93,10%	4	80,00%	6,90%	58
Coordinador/a		0,00%			0,00%		0
Ayudante coordinación		0,00%			0,00%		0
Oficial administrativo/a		0,00%			0,00%		0
Trabajador/a social	2	3,57%	66,67%	1	20,00%	33,33%	3
Personal no cualificado/a		0,00%			0,00%		0
TOTAL	56	100,00%	91,80%	5	100,00%	8,20%	61

#### Otros (mortalidad, incapacidad...)

Categoría	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a		0,00%			0,00%		0
Auxiliar administrativo/a		0,00%			0,00%		0
Auxiliar Sad	3	100,00%	100,00%		0,00%		3

Coordinador/a		0,00%		0,00%		0	
Ayudante coordinación		0,00%		0,00%		0	
Oficial administrativo/a		0,00%		0,00%		0	
Trabajador/a social		0,00%		0,00%		0	
Personal no cualificado/a		0,00%		0,00%		0	
TOTAL	3	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	3

#### Baja por categorías en el último año

Categoría	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a		0,00%			0,00%		0
Auxiliar administrativo/a		0,00%			0,00%		0
Auxiliar Sad	322	97,87%	94,99%	17	89,47%	5,01%	339
Coordinador/a		0,00%			0,00%		0
Ayudante coordinación		0,00%			0,00%		0
Oficial administrativo/a		0,00%			0,00%		0
Trabajador/a social	2	0,61%	66,67%	1	5,26%	33,33%	3
Personal no cualificado/a	5	1,52%		1	5,26%		6
TOTAL	329	100,00%	94,54%	19	100,00%	5,46%	348

#### Bajas último año por edad

##### Despido

Edades	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Mas de 50	1	25,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
41-50	3	75,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	3
31-40	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
20-30	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
TOTAL	4	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	4

##### Finalización de contrato

Edades	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Mas de 50	25	12,02%	83,33%	5	45,45%	16,67%	30
41-50	18	8,65%	90,00%	2	18,18%	10,00%	20
31-40	98	47,12%	97,03%	3	27,27%	2,97%	101
20-30	67	32,21%	98,53%	1	9,09%	1,47%	68
TOTAL	208	100,00%	94,98%	11	100,00%	5,02%	219

##### Cese no superar periodo prueba

Edades	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Mas de 50	1	1,72%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
41-50	6	10,34%	100,00%	0	0,00%	0,00%	6
31-40	21	36,21%	95,45%	1	33,33%	4,55%	22

20-30	30	51,72%	93,75%	2	66,67%	6,25%	32
TOTAL	58	100,00%	95,08%	3	100,00%	4,92%	61

#### Abandono voluntario

Edades	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Mas de 50	4	7,14%	66,67%	2	40,00%	33,33%	6
41-50	13	23,21%	100,00%	0	0,00%	0,00%	13
31-40	12	21,43%	80,00%	3	60,00%	20,00%	15
20-30	27	48,21%	100,00%	0	0,00%	0,00%	27
TOTAL	56	100,00%	91,80%	5	100,00%	8,20%	61

#### Otros ( mortalidad, pase pensionista.....)

Edades	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Mas de 50	2	66,67%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2
41-50	1	33,33%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
31-40		0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
20-30		0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
TOTAL	3	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	3

#### Modificaciones sustanciales por sexo y categorias

Categoria	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar Sad	80	100,00%	90,91%	8	100,00%	9,09%	88
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Ayudante coordinación	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
TOTAL	80	100,00%	90,91%	8	100,00%	9,09%	88

#### MOTIVOS Modificaciones Sustanciales

Categoria afectada (Tabla anterior)	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Auxiliar SAD		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0
Jornada		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0
Horario y distribución de la plantilla	80	100,00%	90,91%	8	100,00%	9,09%	88
Régimen de trabajo a turnos		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0
Sistema de remuneración		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0
Sistema de rendimiento y trabajo		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0
(Otros (detallad motivo))		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0
TOTAL	80	100,00%	90,91%	8	100,00%	9,09%	88

Si tenemos en cuenta los puestos de trabajo, cabe reseñar que el abandono voluntario se ha producido tanto en los puestos de auxiliar de ayuda a domicilio como en el puesto de trabajo social.

Con respecto a la edad, el despido se ha situado entre los 41 y los 50 años, la finalización de contrato se reparte entre todas las edades (aun siendo la cifra superior en menores de 40 años, dentro de las mujeres), y el abandono voluntario ha sido superior dentro de la plantilla femenina de menos de 30 años.

#### 10.7.5. Auditoría Salarial

Se adjunta como ANEXO.

#### 10.7.6. Clasificación profesional

Este ámbito de la igualdad hace referencia al conjunto de grupos, categorías y niveles profesionales que existen en la empresa, organizados conforme al conjunto de cometidos asignados a cada puesto, equipo de trabajo o áreas de actividad.

La distribución por nivel jerárquico y departamentos queda reflejada en el apartado 7 con el organigrama de la empresa.

Mostramos a continuación los datos referentes a las categorías profesionales/puestos o grupos profesionales desagregados por sexos.

##### 10.7.5.1. Distribución de la plantilla por grupos profesionales.

2020

#### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrador/a	0	0,00%	1	100,00%	1
Auxiliar administrativo/a	2	100,00%	0	0,00%	2
Auxiliar SAD	357	93,21%	26	6,79%	383
Coordinador/a	2	66,67%	1	33,33%	3
Personal no cualificado/a	61	91,04%	6	8,96%	67
Trabajador/a social	6	100,00%	0	0,00%	6
<b>TOTAL</b>	<b>428</b>	<b>92,64%</b>	<b>34</b>	<b>7,36%</b>	<b>462</b>

Dentro de la empresa, los porcentajes con menos diferenciación están dentro de la coordinación, con un 66.67% de mujeres de 3 personas dentro de ese puesto.

### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrador/a	0	0,00%	1	2,94%	1
Auxiliar administrativo/a	2	0,47%	0	0,00%	2
Auxiliar SAD	357	83,41%	26	76,47%	383
Coordinador/a	2	0,47%	1	2,94%	3
Personal no cualificado/a	61	14,25%	6	17,65%	67
Trabajador/a social	6	1,40%	0	0,00%	6
<b>TOTAL</b>	<b>428</b>	<b>100,00%</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>	<b>462</b>

53

La interpretación vertical señala que la concentración más elevada, una vez más, está dentro del puesto de Auxiliar de Ayuda a Domicilio. Sin embargo, un dato llamativo es que la proporción masculina dentro del puesto de coordinación es superior que la femenina, aun siendo una empresa feminizada.

2021

### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Denominación categorías	Mujeres	% H	Hombres	% H	Total
Administrador/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Aux. administrativo/a	2	100,00%	0	0,00%	2
Auxiliar SAD	236	91,83%	21	8,17%	257
Coordinador/a	2	100,00%	0	0,00%	2
Ayudante coordinación	1	100,00%	0	0,00%	1
Personal no cualificado/a	30	96,77%	1	3,23%	31
Oficial administrativo/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Trabajador/a social	6	100,00%	0	0,00%	6
<b>TOTAL</b>	<b>279</b>	<b>92,69%</b>	<b>22</b>	<b>7,31%</b>	<b>301</b>

En el año 2021 la cifra más relevante es el porcentaje dentro de coordinación, únicamente femenino. El personal no cualificado/a sigue siendo superior al de los hombres, al igual que dentro de la plantilla global,

### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Denominación categorías	Mujeres	% V	Hombres	% V	Total
Administrador/a	1	0,36%	0	0,00%	1
Aux. administrativo/a	2	0,72%	0	0,00%	2
Auxiliar SAD	236	84,59%	21	95,45%	257
Coordinador/a	2	0,72%	0	0,00%	2
Ayudante coordinación	1	0,36%	0	0,00%	1
Personal no cualificado/a	30	10,75%	1	4,55%	31
Oficial administrativo/a	1	0,36%	0	0,00%	1
Trabajador/a social	6	2,15%	0	0,00%	6
<b>TOTAL</b>	<b>279</b>	<b>100,00%</b>	<b>22</b>	<b>100,00%</b>	<b>301</b>

Con esto, a modo de recopilación:

En los datos de 2019, a mayor concentración de mujeres está dentro de la categoría de Auxiliar ayuda domicilio (85,09%), al igual que los hombres (88.46%), por lo que aparece paridad desde la perspectiva de género. Por otro lado, la categoría de coordinación únicamente aparece en la plantilla masculina.

Un dato positivo es que las personas no cualificadas pueden acceder a la empresa, independientemente del sexo, lo que ofrece una oportunidad a candidatos y candidatas que por diferentes motivos se habían quedado fuera del mercado laboral por no tener una base de cualificación formal.

En las cifras relativas a 2020, aparecen mujeres dentro del nivel de coordinación, aun representando el 0.47% de las mujeres, mientras que en los hombres se eleva hasta el 2.94%, desde un punto de vista vertical. Es en la horizontalidad cuando aparece paridad desde la perspectiva de género.

En 2021, finalmente, la coordinación es únicamente femenina.

#### 10.7.5.2. Distribución de la plantilla por grupo profesional y estudios.

2019

## INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>No cualificado</b>	Sin estudios	23	92,00%	2	8,00%	25
	Primarios	3	100,00%		0,00%	3
	Secundarios	3	75,00%	1	25,00%	4
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
<b>Auxiliar de ayuda a domicilio</b>	Sin estudios	9	100,00%	0	0,00%	9
	Primarios	11	91,67%	1	8,33%	12
	Secundarios	214	90,68%	22	9,32%	236
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
<b>Trabajador social</b>	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	11	100,00%	0	0,00%	11
<b>Auxiliar administrativo</b>	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	1	100,00%	0	0,00%	1
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
<b>Coordinador</b>	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	0	0,00%	1	100,00%	1
<b>TOTAL</b>		275	91,36%	26	8,64%	301

## INTERPRETACIÓN VERTICAL

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>No cualificado</b>	Sin estudios	23	8,36%	2	7,69%	25
	Primarios	3	1,09%		0,00%	3
	Secundarios	3	1,09%	1	3,85%	4
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
<b>Auxiliar de ayuda a domicilio</b>	Sin estudios	9	3,27%	0	0,00%	9
	Primarios	11	4,00%	1	3,85%	12
	Secundarios	214	77,82%	22	84,62%	236
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
<b>Trabajador social</b>	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0

	Universitarios	11	4,00%	0	0,00%	11
<b>Auxiliar administrativo</b>	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	1	0,36%	0	0,00%	1
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
<b>Coordinador</b>	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	0	0,00%	1	3,85%	1
<b>TOTAL</b>		275	100,00%	26	100,00%	301

2020

**INTERPRETACIÓN HORIZONTAL**

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrador/a	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios	0	0%	0	0%	0
	Universitarios	0	0%	1	100%	1
Auxiliar administrativo/a	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios	2	100%	0	0%	2
	Universitarios	0	0%	0	0%	0
Auxiliar SAD	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios	357	93%	26	7%	383
	Universitarios	0	0%	0	0%	0
Coordinador/a	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios	0	0%	0	0%	0
	Universitarios	2	67%	1	33%	3
Personal no cualificado/a	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	61	91%	6	9%	67
	Secundarios	0	0%	0	0%	0
	Universitarios	0		0	0%	0
Trabajador/a social	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios	0	0%	0	0%	0
	Universitarios	6	100%	0	0%	6
<b>TOTAL</b>		428	93%	34	7%	462



## INTERPRETACIÓN VERTICAL

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrador/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	0	0,00%	1	2,94%	1
Auxiliar administrativo/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	2	0,47%	0	0,00%	2
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Auxiliar SAD	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	357	83,41%	26	76,47%	383
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Coordinador/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	2	0,47%	1	2,94%	3
Personal no cualificado/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	61	14,25%	6	17,65%	67
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Trabajador/a social	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	6	1,40%	0	0,00%	6
TOTAL		428	100,00%	34	100,00%	462

2021

## INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	% H	Hombres	% H	Total
Administrador/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	1	100,00%	0	0,00%	1
Aux. Administrativo/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	2	100,00%	0	0,00%	2

	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Auxiliar SAD	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	236	91,83%	21	8,17%	257
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Coordinar/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	2	100,00%	0	0,00%	2
Ayudante de coordinación	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	1	100,00%	0	0,00%	1
Personal no cualificado/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	30	96,77%	1	3,23%	31
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Oficial administrativo/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	1	100,00%	0	0,00%	1
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Trabajador/a social	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	6	100,00%	0	0,00%	6
TOTAL		279	92,69%	22	7,31%	301

### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrador/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	1	0,36%	0	0,00%	1
Aux. Administrativo/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	2	0,72%	0	0,00%	2
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Auxiliar SAD	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	236	84,59%	21	95,45%	257

	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Coordinar/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	2	0,72%	0	0,00%	2
Ayudante de coordinación	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	1	0,36%	0	0,00%	1
Personal no cualificado/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	30	10,75%	1	4,55%	31
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Oficial administrativo/a	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	1	0,36%	0	0,00%	1
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
Trabajador/a social	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	6	2,15%	0	0,00%	6
TOTAL		279	100,00%	22	100,00%	301

El siguiente epígrafe puede destacarse lo siguiente:

En el año 2019, en el personal no cualificado, por ejemplo, aparecen mujeres con todo tipo de estudios, a excepción de universitarios.

En 2020 aparece que tanto hombres como mujeres disponen de estudios primarios, al igual que en el año 2021.

No existe ningún impedimento a que las mujeres, según esta información, lleguen a las categorías diversas, dando oportunidades laborales a personas sin estudios, con el fin de que puedan incorporarse al mundo laboral y tejer un plan de carrera futuro.

#### 10.7.7. Proceso de selección y contratación del personal

Para **ASISTENZIA**, su personal es su activo más valioso. La empresa busca atraer talento y que los/as profesionales elijan la compañía respondiendo a sus expectativas laborales y personales y ofreciendo un entorno en donde puedan crecer y desarrollar todo su potencial.

La empresa garantiza en los procesos de selección la no discriminación por cuestiones del sexo como muestran los datos recogidos y analizados. Al parecer, o existe ningún tipo de limitación u obstáculo desde una perspectiva de género para acceder a la empresa.

ASISTENZIA dispone de un departamento de Recursos Humanos que, entre otros muchos aspectos, vela en los procesos de selección y acceso de nuevo personal por la igualdad de trato evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical y estableciendo las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.

### Incorporaciones de los últimos años.

#### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL

Año	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
2021	313	33,37%	92,33%	26	37,14%	7,67%	339
2020	350	37,31%	95,11%	18	25,71%	4,89%	368
2019	275	29,32%	91,36%	26	37,14%	8,64%	301
<b>TOTAL</b>	938	100,00%	93,06%	70	100,00%	6,94%	1008

Con respecto a las incorporaciones de los últimos tres años, el incremento de la plantilla femenina ha sido constante, mientras que, en la plantilla masculina, después de un ligero descenso en el año 2020, volvió a la cifra inicial de incorporaciones en el año 2021.

No aparece barrera alguna, en este caso, para el acceso de las mujeres a la empresa, según se puede desprender de los datos anteriormente señalados.

Sin embargo, podemos observar que en el saldo de entradas y salidas a la empresa, las mujeres están perdiendo nicho de empleo. Vemos que en el saldo de contratación de los 2 últimos años, una tendencia a la baja en la consolidación de puestos para las mujeres. Así, en 2020 hay un incremento de +20 contrataciones de mujeres frente a -8 de hombres, sin embargo, en el 2021 los datos se invierten, siendo -16 mujeres y + 7 hombres.

### Tipo de contrato en las incorporaciones

#### 2020

#### INTERPRETACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

Tipo de contrato en las incorporaciones del último año 2020

Tipo de contrato	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Temporal a tiempo completo	2,00	0,57%	66,67%	1,00	100,00%	33,33%	3
Temporal a tiempo parcial	348,00	99,43%	100,00%		0,00%	0,00%	348
Fijo discontinuo			0,00%		0,00%	0,00%	0
Indefinido a tiempo completo			0,00%		0,00%	0,00%	0
Indefinido a tiempo parcial			0,00%		0,00%	0,00%	0
Prácticas			0,00%		0,00%	0,00%	0
Aprendizaje			0,00%		0,00%	0,00%	0
Por ETT			0,00%		0,00%	0,00%	0
Otros (becas, formación, etc....)			0,00%		0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>350,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>99,72%</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,28%</b>	<b>351</b>
						<b>DEBE DAR</b>	<b>368</b>

Incorporaciones del último año : Categorías Profesionales

Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Trabajador/a social	1	0,29%	100,00%		0,00%	0,00%	1
Personal no cualificado/a	63	18,00%	94,03%	4	22,22%	5,97%	67
Auxiliar administrativo/a	1	0,29%	100,00%		0,00%	0,00%	1
Auxiliar SAD	285	81,43%	95,32%	14	77,78%	4,68%	299
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>	<b>100,00%</b>	<b>95,11%</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>	<b>4,89%</b>	<b>368</b>

Transformaciones contratos

Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Trabajador/a social	2	40,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2
Personal no cualificado/a	1	20,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Auxiliar administrativo/a	1	20,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Auxiliar SAD	1	20,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>5</b>

En el año 2020 no aparece la contratación indefinida en las nuevas incorporaciones.

El puesto más representado es el del auxiliar de ayuda a domicilio, y la transformación de contrato únicamente ha estado protagonizada por mujeres.

## 2021

### INTERPRETACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

Tipo de contrato en las incorporaciones del último año

Tipo de contrato	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
------------------	---------	-----	-----	---------	-----	-----	-------

Temporal a tiempo completo	9	2,88%	100,00%		0,00%		9
Temporal a tiempo parcial	301	96,17%	92,05%	26	100,00%	7,95%	327
Fijo discontinuo		0,00%			0,00%		0
Indefinido a tiempo completo	3	0,96%	100,00%		0,00%		3
Indefinido a tiempo parcial		0,00%			0,00%		0
Prácticas		0,00%			0,00%		0
Aprendizaje		0,00%			0,00%		0
Por ETT		0,00%			0,00%		0
Otros (becas, formación, etc....)		0,00%			0,00%		0
<b>TOTAL</b>	<b>313</b>	<b>100,00%</b>	<b>92,33%</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>	<b>7,67%</b>	<b>339</b>

#### Incorporaciones del último año : Categorías Profesionales

Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Oficial administrativo/a	1	0,32%	100,00%		0,00%	0,00%	1
Ayudante coordinación	1	0,32%	100,00%		0,00%	0,00%	1
Auxiliar SAD	242	77,32%	91,32%	23	88,46%	8,68%	265
Trabajador/a social	2	0,64%	100,00%		0,00%	0,00%	2
Personal no cualificado/a	67	21,41%	95,71%	3	11,54%	4,29%	70
<b>TOTAL</b>	<b>313</b>	<b>100,00%</b>	<b>92,33%</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>	<b>7,67%</b>	<b>339</b>

#### Transformaciones contratos último año

Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Trabajador/a social	1	3,23%	100,00%		0,00%	0,00%	1
Personal no cualificado/a		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	30	96,77%	93,75%	2	100,00%	6,25%	32
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100,00%</b>	<b>93,94%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>6,06%</b>	<b>33</b>

Finalmente, en el año 2021 la contratación indefinida se circunscribe únicamente a la plantilla femenina, y el mayor porcentaje de transformaciones, de nuevo, han estado representadas por mujeres.

#### **Incorporaciones: Puestos.**

2019

### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Denominación del puesto	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Auxiliar administrativ/a	1	100,00	0	0,00	1
Coordinación	0	0,00	1	100,00	1
Auxiliar SAD	234	91,05	23	8,95	257
Trabajador/a Social	11	100,00	0	0,00	11
Personal No Cualificado	29	93,55	2	6,45	31
Total	275	91,36	26	8,64	301

63

### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Denominación del puesto	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Auxiliar administrativ/a	1	0,36	0	0,00	1
Coordinación	0	0,00	1	3,85	1
Auxiliar SAD	234	85,09	23	88,46	257
Trabajador/a Social	11	4,00	0	0,00	11
Personal No Cualificado	29	10,55	2	7,69	31
Total	275	100	26	100	301

2020

### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Denominación del puesto	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Auxiliar administrativ/a	1	100,00	0	0,00	1
Auxiliar SAD	284	95,30	14	4,70	298
Trabajador/a Social	1	100,00	0	0,00	1
Personal No Cualificado	63	94,03	4	5,97	67
Fisioterapeuta	1	100,00	0	0,00	1
Total	350	95,11	18	4,89	368

## INTERPRETACIÓN VERTICAL

Denominación del puesto	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Auxiliar administrativ/a	1	0,29	0	0,00	1
Auxiliar SAD	284	81,14	14	77,78	298
Trabajador/a Social	1	0,29	0	0,00	1
Personal No Cualificado	63	18,00	4	22,22	67
Fisioterapeuta	1	0,29	0	0,00	1
Total	350	100	18	100	368

64

2021

## INTERPRETACIÓN VERTICAL

Denominación del puesto	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Oficial administrativ/a	1	0,32	0	0,00	1
Ayudante Coordinación	1	0,32	0	0,00	1
Auxiliar SAD	242	77,32	23	88,46	265
Trabajador/a Social	2	0,64	0	0,00	2
Personal No Cualificado	67	21,41	3	11,54	70
Total	313	100	26	100	339

## INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Denominación del puesto	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Oficial administrativ/a	1	100,00	0	0,00	1
Ayudante Coordinación	1	100,00	0	0,00	1
Auxiliar SAD	242	91,32	23	8,68	265
Trabajador/a Social	2	100,00	0	0,00	2
Personal No Cualificado	67	95,71	3	4,29	70
Total	313	92,33	26	7,67	339



En los datos de 2019 aparece la contratación de Auxiliar SAD como la más numerosa en toda la plantilla, siendo el personal no cualificado el puesto más elevado en siguiente lugar.

Estas proporciones son similares en los años siguientes, 2020 y 2021. Destacamos que, en todos los periodos, el porcentaje mayor de contratación de personal no cualificado, lo soportan las mujeres.

### 10.7.8. Formación del personal

### 10.7.9. Planes de Formación de los tres últimos años

#### Formación en el último año 2020

Denominación cursos	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total	Horario Lab Nº HORAS	Horario Extra Nº HORAS
OFICINAS Y DESPACHOS (presencial)	2	2,25%	100,00%		0,00%		2	3	0
NIVEL BASICO DE PRL (online)		0,00%		1	20,00%	100,00%	1	30	0
CORONAVIRUS COVID-19 (On line)	33	37,08%	94,29%	2	40,00%	5,71%	35	2	2
Prevención de riesgos laborales en trabajos de servicios sociales (presencial)	26	29,21%	100,00%		0,00%	0,00%	26	3	0
Curso de cuidado de la espalda en la manipulación manual de cargas y primeros auxilios (presencial)	19	21,35%	95,00%	1	20,00%	5,00%	20	3	0
Curso de manipulador de alimentos (on line)	9	10,11%	90,00%	1	20,00%	10,00%	10	10	0
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100,00%</b>	<b>94,68%</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>	<b>5,32%</b>	<b>94</b>		

El curso más realizado por la plantilla ha sido en relativo al Coronavirus.

Distribución por sexos en cuanto al tipo de acciones formativas.

Tipo de formación	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Temas técnicos	89	100,00%	94,68%	5	100,00%	5,32%	94
Idiomas, ofimática.		0,00%			0,00%		0
Habilidades específicamente directivas		0,00%			0,00%		0
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)		0,00%			0,00%		0
Otras		0,00%			0,00%		0

TOTAL 89 100,00% 94,68% 5 100,00% 5,32% 94

Formación on line. Horas destinadas al mismo dentro y fuera de jornada laboral

Cursos por categorías

Oficinas y despachos	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Coordinador/a	2	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
TOTAL	2	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2

Nivel básico de PRL	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	100,00%	1
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
TOTAL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	100,00%	1

Coronavirus Covid-19.Medidas preventivas	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	29	87,88%	93,55%	2	100,00%	6,45%	31
Coordinador/a	1	3,03%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	3	9,09%	0,00%	0	0,00%	0,00%	3
TOTAL	33	100,00%	94,29%	2	100,00%	5,71%	35

Prevención riesgos laborales de servicios sociales	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	26	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	26

Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>26</b>

Cuidado de la espalda en la manipulación cargas y primeros auxilios	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	19	100,00%	95,00%	1	100,00%	5,00%	20
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100,00%</b>	<b>95,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>5,00%</b>	<b>20</b>

Curso manipulación de alimentos	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	9	100,00%	90,00%	1	100,00%	10,00%	10
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100,00%</b>	<b>90,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>10,00%</b>	<b>10</b>

#### Formación en el último año 2021

Denominación cursos	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total	Horario	Horario
								Lab	ExtralAB
								Nº	Nº
								HORAS	HORAS
Automotivación. Donde realmente empieza la gestión (presencial)	9	11,39%	90,00%	1	20,00%	10,00%	10	2	2
Gestión del tiempo (presencial)	12	15,19%	92,31%	1	20,00%	7,69%	13	8	0
Curso de manipulador de alimentos (on line)	4	5,06%	100,00%		0,00%		4	10	0
Aplicaciones Informáticas de hojas de cálculo (presencial)	1	1,27%	100,00%		0,00%		1	10	40
PRL Personal de Ayuda a domicilio (on line)	53	67,09%	94,64%	3	60,00%	5,36%	56	5	5

TOTAL 79 100,00% 94,05% 5 100,00% 5,95% 84

Distribución por sexos en cuanto al tipo de acciones formativas.

Tipo de formación	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Temas técnicos	57	72,15%	95,00%	3	60,00%	5,00%	60
Idiomas, ofimática.	1	1,27%	100,00%		0,00%		1
Habilidades específicamente directivas	9	11,39%	90,00%	1	20,00%	10,00%	10
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	12	15,19%	92,31%	1	20,00%	7,69%	13
Otras		0,00%			0,00%		0
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>100,00%</b>	<b>94,05%</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>	<b>5,95%</b>	<b>84</b>

Formación on line. Horas destinadas al mismo dentro y fuera de jornada laboral

Automotivación. Donde realmente empieza gestión	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	1	11,11%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Auxiliar SAD	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Coordinador/a	1	11,11%	50,00%	1	100,00%	50,00%	2
Oficial administrativo/a	1	11,11%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	6	66,67%	100,00%	0	0,00%	0,00%	6
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100,00%</b>	<b>90,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>10,00%</b>	<b>10</b>

Gestión del tiempo	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	1	8,33%	0,00%	0	0,00%	0,00%	1
Auxiliar administrativo/a	2	16,67%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2
Auxiliar SAD	1	8,33%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Coordinador/a	1	8,33%	50,00%	1	100,00%	50,00%	2
Oficial administrativo/a	1	8,33%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	6	50,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	6
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>	<b>92,31%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>7,69%</b>	<b>13</b>

Curso manipulador alimentos	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0

Auxiliar SAD	4	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	4
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
TOTAL	4	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	4

Aplicaciones informáticas de hojas de cálculo    Mujeres    % V    % H    Hombres    % V    % H    Total

Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Oficial administrativo/a	1	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
TOTAL	1	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1

PRL personal de Ayuda a domicilio    Mujeres    % V    % H    Hombres    % V    % H    Total

Gerente/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	53	100,00%	94,64%	3	100,00%	5,36%	56
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
TOTAL	53	100,00%	94,64%	3	100,00%	5,36%	56

La formación del personal es considerada como una herramienta fundamental para el adecuado ajuste al puesto y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras. Es por este motivo que la igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación se garantiza desde la compañía a través de su Plan de Formación. Las actuaciones formativas a desarrollar se determinan en función de las necesidades detectadas en cada área y/o puesto de trabajo y no en función del género o cualquier otro aspecto discriminador.

Hombres y mujeres acceden por igual y tienen las mismas oportunidades de desarrollo dentro del ámbito de la formación. Se planifica y realiza la formación necesaria para elevar el nivel profesional de la plantilla, cuando es necesario para el desarrollo de las funciones propias de cada puesto y de

forma permanente. Esta formación va dirigida a cualquier persona integrante de la empresa, y se relaciona directamente con su desempeño actual o potencialmente futuro.

El departamento de Recursos Humanos planifica de forma sistemática y periódica (anualmente) un plan de formación, según las necesidades formativas detectadas en los trabajadores y trabajadoras, principalmente a través de los informes de evaluación del desempeño y/o comunicación de la persona solicitando alguna acción formativa. El objetivo de este plan de formación es mejorar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el buen desempeño del empleado o empleada en su puesto, además de favorecer la adaptación a los cambios en su entorno de trabajo.

*De manera específica, se señala que:*

*El curso de gestión de tiempo se ha dirigido a ambos sexos.*

*No aparece ninguna formación en igualdad, y sería recomendable incluir algún tipo de capacitación para que las mujeres puedan acceder a otros puestos tanto a nivel horizontal como vertical, enlazando con el epígrafe posterior.*

*En 2021 aparece formación dirigida a la capacitación de habilidades directivas, con 9 mujeres participantes, lo que representa un 15.19% de las participaciones dentro del plantilla femenina ese año.*

*El personal no cualificado/a no ha recibido ninguna formación, según la información revisada.*

#### **10.7.10. Promoción**

En **ASISTENZIA** se garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna de la compañía, no existiendo ninguna barrera u obstáculo por cuestiones de género.

En la empresa se prioriza la promoción interna con el objetivo de ofrecer oportunidades de desarrollo y carrera profesional a las mujeres y hombres que ya forman parte de la misma y se realiza en función del mérito profesional.

En enero de 2021 se promocionó a una mujer, desde el puesto de Trabajador Social a coordinadora de SAD en el centro de Elche, y, en septiembre de 2021, hubo otra promoción de otra mujer, en el mismo puesto, a coordinadora de SAD en el centro de Alicante.

#### **10.7.11. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

En este ámbito se recogen las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras a través de la introducción de acciones que mejoren, dentro de las

posibilidades organizativas y económicas de la compañía, el régimen legal y convencional en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad, además de garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras a dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género.

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres con respecto a los hombres se asocia a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y cuidado de otras personas. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional (Instituto de la Mujeres y para la Igualdad de Oportunidades).

Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes cuando se mencionan las dificultades a las que se enfrenta el colectivo femenino.

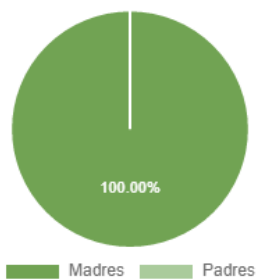
La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una inquietud real en **ASISTENZIA**. Se busca la fidelización de la plantilla y el máximo confort personal y familiar por lo que se aboga por la buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal y laboral, buscando un equilibrio saludable para toda la plantilla. Se desea conciliar el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

### Nacimientos de infantes

2019

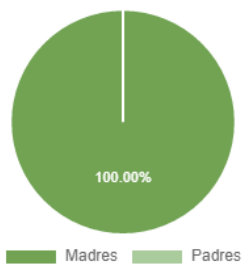
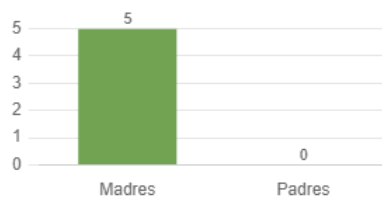
Madres	%	Padres	%	Total
4	100,00	0	0,00	4





2020

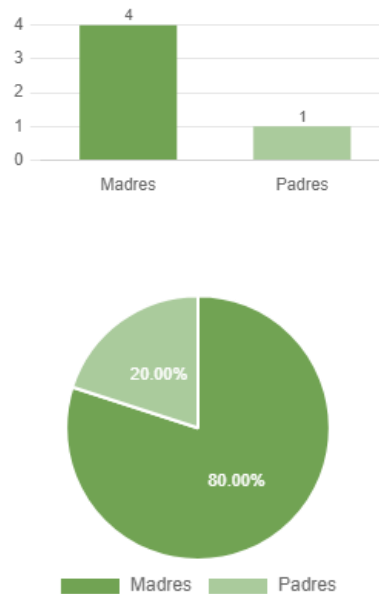
Madres	%	Padres	%	Total
5	100,00	0	0,00	5



2021

Madres	%	Padres	%	Total
4	80,00	1	20,00	5





En los datos de 2019 se visualizó que un 1.32% de la plantilla tuvo descendencia (4 personas), siendo mujeres únicamente, siendo una cifra similar en 2020. Hasta 2021 no aparece ningún hombre en este epígrafe.

En este sentido, habrá que estudiar las políticas referentes al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral dirigidas a toda la plantilla.

### Responsabilidades familiares: número de hijos/as de toda la plantilla del último año.

#### 2019

##### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ningún hijo/a	208	75,64%	21	80,77%	229
1	36	13,09%	4	15,38%	40
2	24	8,73%		0,00%	24
3 o más	7	2,55%	1	3,85%	8
<b>TOTAL</b>	<b>275</b>	<b>100,00%</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>	<b>301</b>

Ambos sexos se ubican en la línea de no tener ningún hijo/a en su mayor porcentaje.

##### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ningún hijo/a	208	90,83%	21	9,17%	229
1	36	90,00%	4	10,00%	40
2	24	100,00%		0,00%	24
3 o más	7	87,50%	1	12,50%	8
<b>TOTAL</b>	<b>275</b>	<b>91,36%</b>	<b>26</b>	<b>8,64%</b>	<b>301</b>

En la horizontalidad, la mayor diferencia radica en la cifra de 3 hijos/as o superior.

2020

74

#### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Número de hijos/as	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Ningún hijo/a	332	77,57%	93,00%	25	73,53%	7,00%	357
1	68	15,89%	91,89%	6	17,65%	8,11%	74
2	25	5,84%	92,59%	2	5,88%	7,41%	27
3 o más	3	0,70%	75,00%	1	2,94%	25,00%	4
<b>TOTAL</b>	<b>428</b>	<b>100,00%</b>	<b>92,64%</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>	<b>7,36%</b>	<b>462</b>

#### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Número de hijos/as	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Ningún hijo/a	332	77,57%	93,00%	25	73,53%	7,00%	357
1	68	15,89%	91,89%	6	17,65%	8,11%	74
2	25	5,84%	92,59%	2	5,88%	7,41%	27
3 o más	3	0,70%	75,00%	1	2,94%	25,00%	4
<b>TOTAL</b>	<b>428</b>	<b>100,00%</b>	<b>92,64%</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>	<b>7,36%</b>	<b>462</b>

En 2020 se eleva la proporción de hijos/a en la plantilla.

2021

#### INTERPRETACIÓN HORIZONTAL

Número de hijos/as	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Ningún hijo/a	171	158,33%	90,48%	18	81,82%	9,52%	189
1	64	59,26%	94,12%	4	18,18%	5,88%	68
2	38	35,19%	100,00%		0,00%		38
3 o más	6	5,56%	100,00%		0,00%		6
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>100,00%</b>	<b>35,88%</b>	<b>22</b>	<b>100,00%</b>	<b>7,31%</b>	<b>301</b>

#### INTERPRETACIÓN VERTICAL

Número de hijos/as	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Ningún hijo/a	171	158,33%	90,48%	18	81,82%	9,52%	189
1	64	59,26%	94,12%	4	18,18%	5,88%	68
2	38	35,19%	100,00%		0,00%		38
3 o más	6	5,56%	100,00%		0,00%		6
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>100,00%</b>	<b>35,88%</b>	<b>22</b>	<b>100,00%</b>	<b>7,31%</b>	<b>301</b>

En 2021, las mujeres incrementan su porcentaje en el número de hijos/as, no ocurriendo lo mismo dentro de la plantilla masculina.

## Otros datos relevantes en el estudio de la corresponsabilidad

### 2020

#### CORRESPONSABILIDAD

Excedencias							
Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Aux. administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	13	86,67%	100,00%	0	0,00%	0,00%	13
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Ayudante coordinación	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	2	13,33%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>15</b>
Riesgo durante embarazo							
Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Aux. administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	3	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	3
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Ayudante coordinación	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>3</b>



Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Aux. administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	1	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Ayudante coordinación	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>

#### Nacimiento

Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Aux. administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	4	66,67%	80,00%	1	100,00%	20,00%	5
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Ayudante coordinación	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	2	33,33%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,00%</b>	<b>85,71%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>14,29%</b>	<b>7</b>

#### Lactancia acumulada

Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Aux. administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	4	66,67%	100,00%	0	0,00%	0,00%	4
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Ayudante coordinación	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Trabajador/a social	2	33,33%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>6</b>

#### Reducción jornada por cuidado hijos/familiares

Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Aux. administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Auxiliar SAD	6	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	6
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Ayudante coordinación	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0

<b>Trabajador/a social</b>	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	6	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	6

El ejercicio de la corresponsabilidad del personal es muy bajo, en una plantilla de 301 únicamente sólo 2 personas han disfrutado de estos permisos.

Así, las excedencias aparecen únicamente dentro de la plantilla femenina, así como la reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas o familiares, dentro del año 2020, repitiéndose en el 2021.

### 10.7.12. Retribuciones

En referencia a la política retributiva, en igualdad de condiciones de trabajo, la empresa retribuye al personal según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrolla.

#### Distribución de la plantilla por bandas salariales

2020

#### INTERPRETACIÓN VERTICAL

2020

Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra salariales							
Bandas salariales	Mujeres	%	%vertical	Hombres	%	%vertical	Total
Menos de 7.200€	385	89,95%	93,22%	28	82,35%	6,78%	413
Entre 7.201 € y 14.000 €	37	8,64%	90,24%	4	11,76%	9,76%	41
Entre 14.001 € y 24.000 €	6	1,40%	85,71%	1	2,94%	14,29%	7
Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Más de 36.000 €	0	0,00%	0,00%	1	2,94%	0,00%	1
<b>TOTAL</b>	428	100,00%	92,64%	34	100,00%	7,36%	462
Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extra salariales (comisiones, incentivos, coche de empresa, móvil...)							
Bandas salariales	Mujeres	%	%vertical	Hombres	%	%vertical	Total
Menos de 7.200€	373	87,15%	93,25%	27	79,41%	6,75%	400
Entre 7.201 € y 14.000 €	49	11,45%	92,45%	4	11,76%	7,55%	53
Entre 14.001 € y 24.000 €	6	1,40%	75,00%	2	5,88%	25,00%	8
Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Más de 36.000 €	0	0,00%	0,00%	1	2,94%	100,00%	1
<b>TOTAL</b>	428	100,00%	92,64%	34	100,00%	0,00%	462

En 2020:

- Menos de 7.200€. Las mujeres representan un 89.95%, mientras que los hombres son un 82.35%. Aparece paridad desde la perspectiva de género.
- Entre 7.201 € y 14.000 €. Las mujeres representan un 8.64%, inferior a la ratio masculina (11.76%).
- Entre 14.001 € y 24.000 €. Las mujeres se ubican en un 1.40%, y los hombres en un 2.94
- Más de 36.000 €. Solo aparece un hombre.

2021

79

## INTERPRETACIÓN VERTICAL

2021

Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra salariales

Bandas salariales	Mujeres	%	%vertical	Hombres	%	%vertical	Total
Menos de 7.200€	260	93,19%	93,19%	19	86,36%	6,81%	279
Entre 7.201 € y 14.000 €	15	5,38%	83,33%	3	13,64%	16,67%	18
Entre 14.001 € y 24.000 €	3	1,08%	100,00%	0	0,00%	0,00%	3
Entre 24.001 € y 30.000 €	1	0,36%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Más de 36.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>279</b>	<b>100,00%</b>	<b>92,69%</b>	<b>22</b>	<b>100,00%</b>	<b>7,31%</b>	<b>301</b>

Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extra salariales (comisiones, incentivos, coche de empresa, móvil...)

Bandas salariales	Mujeres	%	%vertical	Hombres	%	%vertical	Total
Menos de 7.200€	231	82,80%	93,90%	15	68,18%	6,10%	246
Entre 7.201 € y 14.000 €	42	15,05%	85,71%	7	31,82%	14,29%	49
Entre 14.001 € y 24.000 €	5	1,79%	100,00%	0	0,00%	0,00%	5
Entre 24.001 € y 30.000 €	1	0,36%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Más de 36.000 €	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>279</b>	<b>100,00%</b>	<b>92,69%</b>	<b>22</b>	<b>100,00%</b>	<b>7,31%</b>	<b>301</b>

En 2021:

- Menos de 7.200€. Las mujeres representan un 93.19%, mientras que los hombres son un 86.36%. Aparece paridad desde la perspectiva de género, de nuevo.
- Entre 7.201 € y 14.000 €. Las mujeres representan un 5.38%, estando los hombres en un 13.64%.
- Entre 14.001 € y 24.000 €. Solo aparecen mujeres.
- Más de 36.000 €. Solo aparece una mujer.

*Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extra salariales.*

2019

Categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>No cualificado</b>	Menos de 7.200€	29	10,55%	2	7,69%	31
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%		0,00%	0
	Más de 36.000 €		0,00%		0,00%	0
<b>Aux de ayuda a domicilio</b>	Menos de 7.200€	233	84,73%	22	84,62%	255
	Entre 7.201 € y 14.000 €	1	0,36%	1	3,85%	2
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%		0,00%	0
	Más de 36.000 €		0,00%		0,00%	0
<b>Trabajador Social</b>	Menos de 7.200€	6	2,18%		0,00%	6
	Entre 7.201 € y 14.000 €	5	1,82%		0,00%	5
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%		0,00%	0
	Más de 36.000 €		0,00%		0,00%	0
<b>Auxiliar administrativo</b>	Menos de 7.200€	1	0,36%		0,00%	1
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%		0,00%	0
	Más de 36.000 €		0,00%		0,00%	0
<b>Coordinador</b>	Menos de 7.200€		0,00%		0,00%	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%	1	3,85%	1



	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%		0,00%	0
	Más de 36.000 €		0,00%		0,00%	0
<b>TOTAL</b>	#¡REF!	275	100,00%	26	100,00%	301

2020

Categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	%vertical	Hombres	%	%vertical	Total
<b>Gerente</b>	Menos de 7.200€	1	0,23%	100,00%		0,00%		1
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%		1	2,94%	100,00%	1
<b>Aux.administrativo</b>	Menos de 7.200€	1	0,23%	100,00%		0,00%		1
	Entre 7.201 € y 14.000 €	1	0,23%	100,00%		0,00%		1
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
<b>Aux SAD</b>	Menos de 7.200€	312	72,90%	93,69%	21	61,76%	6,31%	333
	Entre 7.201 € y 14.000 €	44	10,28%	91,67%	4	11,76%	8,33%	48
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
<b>Coordinador/a</b>	Menos de 7.200€		0,00%			0,00%		0
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	0,47%	66,67%	1	2,94%	33,33%	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
<b>Trabajador social</b>	Menos de 7.200€		0,00%			0,00%		0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	6	1,40%	100,00%		0,00%		6
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%			0,00%		0

	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
<b>Personal no cualificado</b>	Menos de 7.200€	60	14,02%	90,91%	6	17,65%	9,09%	66
	Entre 7.201 € y 14.000 €	1	0,23%	100,00 %		0,00%		1
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
<b>Fisioterapeuta</b>	Menos de 7.200€		0,00%		1	2,94%	100,00 %	1
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
<b>Categoría 9</b>	Menos de 7.200€		0,00%			0,00%		0
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
<b>Categoría 10</b>	Menos de 7.200€		0,00%			0,00%		0
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
<b>TOTAL</b>	#¡REF!	428	100,00 %	92,64%	34	100,00 %	7,36%	462

## 2021

Categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	%vertical	Hombres	%	%vertical	Total
<b>Administrador/a</b>	Menos de 7.200€		0,00%			0,00%		0
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	0,36%	100,00 %		0,00%		1

	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
<b>Aux.administrativo</b>	Menos de 7.200€		0,00%			0,00%		0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	2	0,71%	100,00 %		0,00%		2
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	<b>Auxiliar SAD</b>	Menos de 7.200€	199	71,07 %	93,43%	14	66,67 %	6,57%
Entre 7.201 € y 14.000 €		36	12,86 %	85,71%	6	28,57 %	14,29%	42
Entre 14.001 € y 24.000 €		1	0,36%	100,00 %		0,00%		1
Entre 24.001 € y 30.000 €			0,00%			0,00%		0
Entre 30.001 € y 36.000 €			0,00%			0,00%		0
Más de 36.000 €			0,00%			0,00%		0
<b>Coordinador/a</b>		Menos de 7.200€		0,00%			0,00%	
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	0,71%	100,00 %		0,00%		2
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
<b>Ayudante coordinación</b>	Menos de 7.200€		0,00%			0,00%		0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	1	0,36%	100,00 %		0,00%		1
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
<b>Personal no cualificado</b>	Menos de 7.200€	28	10,00 %	100,00 %		0,00%		28
	Entre 7.201 € y 14.000 €	2	0,71%	66,67%	1	4,76%	33,33%	3
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
<b>Oficial administrativo</b>	Menos de 7.200€		0,00%			0,00%		0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	1	0,36%	100,00 %		0,00%		1
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	0,36%	100,00 %		0,00%		1
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0

	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
<b>Trabajador/a social</b>	Menos de 7.200€	4	1,43%	100,00 %		0,00%		4
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	0,36%	100,00 %		0,00%		1
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	<b>Técnico integración social</b>	Menos de 7.200€	1	0,36%	100,00 %		0,00%	
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%			0,00%		0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%			0,00%		0
	Más de 36.000 €		0,00%			0,00%		0
<b>TOTAL</b>	#¡REF!	280	100,00 %	93,02%	21	100,00 %	6,98%	301

**La información anterior será exhaustivamente revisada en la Auditoría Retributiva, la cual llevará una adecuada Valoración de Puestos de Trabajo.**

### 10.7.13. Infrarrepresentación femenina

2020

Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerencia	0	0,00%	0,00%	1	3,03%	50,00%	2
Administración y finanzas	2	0,47%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2
Coordinación	8	1,87%	88,89%	1	3,03%	11,11%	9
Producción ( auxiliares/no cualif)	418	97,66%	92,89%	32	96,97%	7,11%	450
<b>TOTAL</b>	428	100,00%	92,44%	33	100,00%	7,13%	463

2021

Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Gerencia	1	0,36%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1
Administración y finanzas	3	1,08%	100,00%	0	0,00%	0,00%	3
Coordinación	9	3,23%	100,00%	0	0,00%	0,00%	9
Producción ( auxiliares/no cualif)	266	95,34%	92,36%	22,00	100,00%	7,64%	288
<b>TOTAL</b>	279	100,00%	92,69%	22,00	100,00%	7,31%	301

Un aspecto esencial del análisis de los datos es la detección de situaciones de segregación vertical u horizontal en la empresa e identificar escenarios de infrarrepresentación de mujeres.

La segregación horizontal hace visible la distribución que produce que las mujeres se concentren en determinados puestos de trabajo o departamentos, y la segregación vertical, con el conocido “techo de cristal”, hace referencia a la dificultad de ascenso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

No se detecta infrarrepresentación femenina en la plantilla a nivel general, pero cabe destacar que la empresa no tiene representación legal de la plantilla.

#### **10.7.14. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

**ASISTENZIA** dispone de Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, el cual se pondrá a disposición de la mesa negociadora con el fin de que esté consensuado por la misma.

#### **10.7.15. Comunicación, imagen y uso del lenguaje**

Para garantizar la información, el compromiso, la interiorización de los valores corporativos o la posibilidad de participación en las distintas acciones sobre igualdad de oportunidades de toda la plantilla, es necesario disponer de recursos y de un Plan de Comunicación Interno enfocado a la sensibilización y concienciación de todo el personal en materia de igualdad y campañas de información.

Desde el punto de vista de las comunicaciones externas, publicidad, etc., las organizaciones también ofrecen una imagen y compromiso con la igualdad revisando el tipo de lenguaje utilizado, promoviendo actos y jornadas específicas con mujeres como protagonistas, generando colaboraciones con otras entidades o cuidando el tipo de imagen y/o visibilizando la aportación de las mujeres al mundo empresarial.

**ASISTENZIA** dispone de diferentes canales de comunicación interna que permiten garantizar una comunicación interna fluida y ágil en sus diferentes modalidades (horizontal, ascendente y descendente) y que ayudará a la concienciación y participación de la plantilla en las políticas de igualdad que irá desarrollando.

#### **Uso del lenguaje no sexista**

El lenguaje es una adquisición cultural, es el instrumento a través del cual se expresan pensamientos, ideas y la forma particular de cada persona de concebir el mundo. Es, por tanto, el reflejo de la cultura de una sociedad en un determinado momento. Si el lenguaje es sexista, tiende

a la perpetuación de valores y estereotipos que perjudican la igualdad real y la visibilización de las mujeres. Se dice que lo que “no se nombra no existe”.

El uso no sexista del lenguaje es uno de los instrumentos de acción positiva que las empresas pueden y deben utilizar para promover de forma efectiva la igualdad real de la mujer en las mismas, y la empresa se compromete a la revisión de toda la información escrita para adecuarla a un lenguaje inclusivo a nivel interno y externo, materializándose dentro de las acciones de mejora pertinentes.

### 10.7.16. Riesgos y Salud Laboral

En relación con el ámbito de riesgos laborales y salud, **ASISTENZIA** tiene totalmente actualizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales cumpliendo con la toda legislación vigente en materia de seguridad.

Con el fin de prevenir los riesgos en el trabajo y promover la salud y la seguridad de todo su personal, la compañía sigue e implementa todas las normas estipuladas en la legislación vigente, y dispone de un plan de prevención de riesgos, señalando como medida de acción positiva necesaria la adecuación de este a la perspectiva de género.

#### 2020

SALUD LABORAL							
Bajas EC /AT							
2020							
Tipo de Bajas Temporales	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Enfermedad común	79	58,96%	94,05%	5	50,00%	5,95%	84
Accidente de Trabajo/CV	55	41,04%	91,67%	5	50,00%	8,33%	60
<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	<b>100,00%</b>	<b>93,06%</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>	<b>6,94%</b>	<b>144</b>
Bajas enfermedad común							
Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Aux. administrativo/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Auxiliar SAD	78	98,73%	93,98%	5	100,00%	6,02%	83
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%		0
Ayudante coordinación	0	0,00%	0,00%	0	0,00%		0
Personal no cualificado/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Oficial administrativo/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Trabajador/a social	1	1,27%	100,00%	0	0,00%		1
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>100,00%</b>	<b>94,05%</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>	<b>5,95%</b>	<b>84</b>

**Accidentes de trabajo/covid**

Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Aux. administrativo/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Auxiliar SAD	55	100,00%	91,67%	5	100,00%	8,33%	60
Coordinador/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Ayudante coordinación	0	0,00%		0	0,00%		0
Personal no cualificado/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Oficial administrativo/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Trabajador/a social	0	0,00%		0	0,00%		0
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100,00%</b>	<b>91,67%</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>	<b>8,33%</b>	<b>60</b>

**2021****SALUD LABORAL****Bajas EC /AT**

Tipo de Bajas Temporales	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Enfermedad común	151	64,81%	94,38%	9	56,25%	5,63%	160
Accidente de Trabajo/CV	82	35,19%	92,13%	7	43,75%	7,87%	89
<b>TOTAL</b>	<b>233</b>	<b>100,00%</b>	<b>93,57%</b>	<b>16</b>	<b>100,00%</b>	<b>6,43%</b>	<b>249</b>

**Bajas Enfermedad común**

Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Aux. administrativo/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Auxiliar SAD	142	94,67%	93,42%	10	100,00%	6,58%	152
Coordinador/a	0	0,00%	0,00%	0	0,00%		0
Ayudante coordinación	7	4,67%	100,00%	0	0,00%		7
Personal no cualificado/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Oficial administrativo/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Trabajador/a social	1	0,67%	100,00%	0	0,00%		1
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>	<b>93,75%</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>	<b>6,25%</b>	<b>160</b>

**Accidentes de trabajo/covid**

Denominación categorías	Mujeres	% V	% H	Hombres	% V	% H	Total
Administrador/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Aux. administrativo/a	0	0,00%		0	0,00%		0
Auxiliar SAD	82	100,00%	92,13%	7	100,00%	7,87%	89
Coordinador/a	0	0,00%		0	0,00%		0

Ayudante coordinación	0	0,00%	0	0,00%	0
Personal no cualificado/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Oficial administrativo/a	0	0,00%	0	0,00%	0
Trabajador/a social	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	82	100,00%	92,13%	7	100,00% 7,87% 89

Los datos relativos a 2020 sitúan el tipo de baja temporal tanto dentro de la enfermedad común como en la de accidente en proporciones cercanas dentro de la plantilla femenina y masculina, aún siendo superior los accidentes dentro del grupo de hombres (Punto de vista vertical).

En 2021 se repite esta tendencia.

#### 10.7.17. Mujeres en situación de especial vulnerabilidad. Especial atención a la violencia de género.

No se disponen datos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad, pero la empresa se compromete a buscar candidaturas para nuevas incorporaciones en entidades que trabajen con mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

Por otro lado, no hay datos de mujeres víctimas de violencia de género, por lo que la empresa se compromete a incluir, dentro de las acciones de mejora una vez finalizado el informe diagnóstico, el hacer llegar a toda la plantilla un documento con los datos de contacto más relevantes en caso de que surja la necesidad de utilizarlos.

### 10.8. Conclusiones extraídas del Diagnóstico del Plan de Igualdad.

En cumplimiento con los **Arts. 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, se ha desarrollado como paso previo al Plan de Igualdad de Oportunidades en un **diagnóstico** de la situación actual de la organización en materia de igualdad.

**El diagnóstico es un instrumento útil y funcional, que permite conocer en qué situación se encuentra la organización en relación con la igualdad de oportunidades.** Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se obtiene información actualizada que permite identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva y real entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico tiene que ser transversal en todo **ASISTENZIA** de todos sus procesos internos, de sus políticas de gestión de recursos humanos, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales, de la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. El diagnóstico tiene que servir como base para establecer las prioridades y las acciones que formarán parte del plan de igualdad. Es por



ello que se presentan los distintos ámbitos estudiados y sus conclusiones para establecer las acciones positivas que conformaran el Plan de Igualdad.

### Proceso de selección y contratación

En este ámbito, se analiza la igualdad de oportunidades real en el acceso a cualquier puesto de trabajo o posición de la organización. No se han detectado obstáculos en la incorporación de mujeres en la empresa, estando éstas en mayor proporción que la plantilla masculina.

Sin embargo, las limitaciones pueden ser indirectas cuando no existe un procedimiento de selección y contratación con perspectiva de género y los equipos de selección carecen de formación y sensibilización en sesgos de género.

Se observa una tendencia en la contratación de las mujeres a la baja. Las mujeres están perdiendo nicho de empleo por lo que es conveniente desarrollar medidas para evitarlo.

Y por último, destacamos una tendencia al alza de las contrataciones de mujeres en el grupo de personal no cualificado.

No obstante, como posibles acciones de mejora, se valoran las siguientes posibilidades:

- Formar a toda la plantilla en el principio transversal de la Igualdad.
- Publicitar o hacer visibles en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad.
- Formar a las personas responsables de la selección en entrevistas sin sesgos basados en estereotipos.
- Estudiar la política de conciliación de la empresa, así como incrementar la presencia de personas de edades infrarrepresentadas en la compañía.
- Adecuar las políticas de contratación hacia la mejora de las condiciones laborales de las mujeres incrementando los contratos indefinidos y los contratos a tiempo completo, adaptando la situación actual a la recién aprobada reforma laboral.

### Clasificación profesional

Este ámbito hace referencia al conjunto de puestos y niveles profesionales que existen en la empresa, organizados conforme al conjunto de cometidos asignados a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad.

Dentro de este apartado será imprescindible la información relativa a la Valoración de Puestos de Trabajo, ligada a la Auditoría Salarial.

Como posibles acciones de mejora, se sugiere:

- Informar a toda la plantilla de los diferentes puestos existentes, con el fin de que conozcan la forma de acceso a los mismos, desde un punto de vista de promoción vertical u horizontal.
- Crear un organigrama con sexos, edades y otras características relevantes con el fin de determinar que la diversidad esté representada a lo largo de la plantilla.
- Poner a disposición de la plantilla el manual de Valoración de Puestos de Trabajo, con el fin de que puedan conocer en profundidad las características de cada uno de los niveles.
- Adecuar la clasificación del personal al convenio de regulación.

### Formación del personal

Se refleja la disponibilidad de un plan formativo que permita el reciclaje, actualización y aprendizaje de los conocimientos, actitudes y aptitudes necesarias para el desempeño adecuado del puesto actual y/o futuro.

- No se detectan acciones formativas encaminadas a la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo cual se añadirá como acción de mejora dentro del presente documento.

Como posibles acciones de mejora:

- Realizar campañas de concienciación sobre la importancia de la formación con perspectiva de género.
- Adecuar el plan de formación a la sensibilización del personal en esta materia, en la mejora de la promoción y en la detección y resolución de temas relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo, así como en los derechos de las víctimas de violencia de género.
- Ofrecer formación en habilidades directivas a toda la plantilla, así como a gestión de tiempo.
- Ofrecer formación en gestión de estrés y otras habilidades que mejoren el clima laboral y el trabajo en equipo.

### Promoción profesional

En referente a la promoción, no se han detectado barreras ni discriminación en esta área, tal y como señala la información del diagnóstico.

Como posibles acciones de mejora:

- Compromiso de la empresa con la mejora de la promoción profesional del personal, dentro y fuera del ámbito laboral.
- Constatar que toda la plantilla conoce todos los mecanismos de promoción interna en la empresa.
- Dar a conocer los protocolos de promoción al personal nuevo.

### Condiciones de trabajo

En este apartado se hace referencia a las condiciones laborales del personal y trata de detectar si hay discriminación por razón de sexo en el tipo de contrato y jornada del personal. También se comprueba si puede existir algún tipo de discriminación en la asignación de horarios y si los criterios utilizados son neutros y no producen un efecto negativo sobre alguno de los colectivos de la organización.

Así, se detecta una inestabilidad en la plantilla con volumen de entradas que compensan prácticamente el 100%, de las salidas con valores del 122% de incorporaciones y el 115% de salidas. Quedan pues sólo el porcentaje del 5% del personal consolidado en plantilla en esa rotación. Con esto, aparece un alto porcentaje de jornadas reducidas y contratación temporal, lo que es una tendencia al alza en estos años, lo cual la empresa intentará contrarrestar con las acciones de mejora añadidas en el presente documento, con el fin de disminuir (en la búsqueda de la erradicación) la precariedad laboral observada.

Se recomienda:

- Adecuar las políticas de contratación a la normativa actual, en especial a la nueva reforma laboral.
- Fomentar horarios que faciliten la conciliación de toda la plantilla, en la medida de lo posible.
- Estudiar la incorporación de personas de otras edades infra representadas en la plantilla, elevar la diversidad en este epígrafe.

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

Este aspecto valora las medidas que desarrolla la organización para facilitar la corresponsabilidad conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal trabajador. El objetivo es comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar y se ejercita la corresponsabilidad.

Se trata de evidenciar en qué grado la organización propone medidas y acciones que facilitan la conciliación, si esta conciliación forma parte de la cultura organizativa y si se da un equilibrio entre las mujeres y los hombres que utilizan estas medidas.

Es destacable que aunque hombres y mujeres tienen hijas e hijos y también están en edades de tener cargas familiares ascendentes, el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad es prácticamente inexistente por lo que es necesario detectar las causas y realizar acciones para normalizar esta situación. Se observa carencia de procedimientos pactados de deslizamiento horario, así como permisos adicionales al convenio. Además, hay un excesivo número de jornadas partidas cuyas características podrían dificultar la conciliación.

Como posibles acciones positivas se recomienda:

- Instaurar en aquellos puestos que lo permitan jornada flexible, salvo que sea incompatible con la naturaleza y funciones de estos.
- Formación específica en gestión del tiempo y corresponsabilidad.
- Mejorar en la estructuración de la empresa para que la figura de mandos intermedios se amplíe con el fin de mejorar en la gestión de la flexibilidad horaria.

### **Infrarrepresentación femenina**

Se pretende conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre hombres y mujeres y se elimine la feminización o masculinización de determinados puestos profesionales. No se ha detectado infrarrepresentación las distintas categorías de las mujeres en la empresa.

Por otro lado, en la empresa no existe representación legal de la plantilla, es necesario pues, el compromiso de la empresa en este sentido para facilitar y garantizar la promoción de las EESS y con ello la participación de las mujeres en las mismas. No existe compromiso de la empresa para incorporar mujeres en riesgo de exclusión social y se desconoce compromiso con la diversidad funcional.

Como posibles acciones de mejora:

- Revisar permanentemente los estamentos de la empresa donde no hay mujeres.
- Mejorar las ofertas de trabajo externas para que ambos sexos estén representados, y trabajar la Infrarrepresentación antes de que se produzca en la empresa.

- Estudiar la parcialidad en la plantilla femenina, para ofrecer alicientes y mecanismos que permitan facilitar la jornada completa a las mujeres.
- Incorporar programas de inclusión en la empresa de mujeres en riesgo de exclusión social y diversidad funcional.

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

En este ámbito, la empresa muestra las acciones que ha emprendido para garantizar un entorno laboral exento de cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo con la implementación de las medidas necesarias para evaluar los riesgos psicosociales, concienciación y formación de la plantilla, existencia de un procedimiento interno y difusión a la plantilla, entre otros.

Como posibles acciones de mejora:

- Realizar campañas de concienciación e información a la plantilla sobre lo que es el acoso sexual y por razón de sexo, tipología y mecanismos de denuncia y sanción.
- Crear un buzón anónimo y confidencial, físico o virtual, para recoger todas las situaciones explícitas o implícitas de acoso.

### Comunicación, imagen y uso del lenguaje

Este espacio de la igualdad estudia y evalúa la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, así como con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación oral.

Se detecta que debe cuidarse en los textos (lenguaje inclusivo) así como en las imágenes externas e internas, con el fin de que estén representados ambos sexos.

Falta mejorar en la utilización del lenguaje inclusivo, no existe guía de lenguaje a la que se acoja la empresa.

Se recomienda:

- Revisar la página web en todas sus áreas con el fin de adaptarla al lenguaje inclusivo y a imágenes paritarias.
- Formación y sensibilización en la utilización del lenguaje inclusivo e imágenes libres de sesgo de género

## Prevención Integral contra la Violencia de Género

Se reflejan las actuaciones adoptadas por la empresa dirigidas a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

La empresa se muestra dispuesta a tener en cuenta este tipo de colectivos, con el fin de avanzar en el principio de igualdad de oportunidades dentro de los colectivos más vulnerables.

No existen mejoras adicionales al convenio para mujeres víctimas de violencia de género

Como posibles acciones de mejora:

- Realizar campañas de concienciación sobre las necesidades de las personas de colectivos más vulnerables.
- Dar a conocer las cifras de este tipo de personas dentro de personas, respetando su voluntad y la LOPD datos aplicable.
- Incluir mejoras retributivas y/o acciones de la empresa de mejora del convenio para estas mujeres.

# Plan de Igualdad

## 10. Plan de Igualdad de Oportunidades

### 11.1. Finalidad

La realización del Plan de Igualdad de Oportunidades por parte de ASISTENZIA tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad establecido a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH en el año 2.007, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión de la propia empresa.

### 11.2. Objetivos

Mediante la implantación del Plan de Igualdad, ASISTENZIA pretende investigar en profundidad cuál es la situación real interna en términos de Igualdad de Oportunidades de Género y dedicar esfuerzos a definir, estructurar e implementar acciones en esta dirección.

El objetivo principal que ASISTENZIA espera conseguir con la aplicación del Plan es fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla; realizando para conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad sea real y efectiva.

Objetivos a corto plazo

- Respetar el principio de Igualdad de oportunidades en todas las áreas de la empresa.
- Construir unas bases eficientes para desarrollar el Plan de Igualdad, y lograr los objetivos del Plan a largo plazo, de manera que pase a integrarse dentro de la filosofía de la empresa.
- Tolerancia cero al acoso sexual y por razón de sexo.
- Diseñar indicadores con perspectiva de género para medir la evolución de la situación de igualdad de oportunidades en las áreas de intervención de la entidad dentro de su sector.
- Hacer visible el valor de la igualdad para todas las personas implicadas en la actividad de la empresa.
- Planificar y formalizar las medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, enfocadas a fomentar la corresponsabilidad en la práctica.
- Disminuir la precariedad laboral en la empresa, mejorando en el aumento de los contratos de carácter indefinido y aumentando el número de horas de jornadas.



## Objetivos a largo plazo

- Promover procesos de selección en igualdad, garantizando procedimientos de selección transparente y objetivos relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el ingreso en todo el proceso.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar no se encuentren basadas en sesgos o estereotipos de las personas responsables de la cadena de contratación.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en todas las áreas donde la plantilla femenina está infra representada.
- Promover y mejorar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a conformar una plantilla heterogénea.
- Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación, atendiendo, en la medida de lo posible, a sus preferencias y necesidades.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades a todas las personas relacionadas con la actividad de la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la entidad, tanto a nivel escrito como en el desarrollo diario de su actividad.
- Integrar en la plantilla a mujeres con riesgo de exclusión social (Inmigrantes, con discapacidad, víctimas de violencia de género, de familias monoparentales/monoparentales, con enfermedades mentales, con problemas de drogadicción, etc.) como medida corporativa.

### 11.3. Acciones positivas en materia de igualdad

En el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, no solo aparece el contenido mínimo de los Planes, sino toda la información que se debe recopilar sobre las Acciones de Mejora propuestas:

Contenido obligatorio	Descripción
<b>a) Determinación de las partes que los concertan.</b>	Personas que forman parte de la Comisión Negociadora.
<b>b) Ámbito personal, territorial y temporal.</b>	Dirigido a toda la plantilla, durante 4 años.
<b>c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.</b>	Presente en el Plan de Igualdad.
<b>d) Resultados de la auditoría retributiva.</b>	En el Anexo.

<b>e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.</b>	Presente en el Plan de Igualdad.
<b>f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.</b>	Presente en el Plan de Igualdad.
<b>g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.</b>	Presente en el Plan de Igualdad.
<b>h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.</b>	Presente en el Plan de Igualdad.
<b>i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.</b>	Presente en el Plan de Igualdad.
<b>j) Composición y funcionamiento de la comisión.</b>	Presente en el Plan de Igualdad.
<b>k) Procedimiento de modificación.</b>	Presente en el Plan de Igualdad.

## LISTADO DE ACCIONES DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Los Recursos Humanos serán:

- Personal interno de la empresa.
- Para las formaciones especializadas se contará con docentes especialistas en la materia.

A-PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.					
Objetivos	Observaciones	Medidas que propone empresa	Indicadores	Inicio medida	Secuencia/revisión
<b>Garantizar la utilización de procesos de selección y contratación transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.</b>	Acordada	Diseñar un Manual de acogida con la perspectiva de género.	Doc manual	4 T 2022	BIANUAL
	Acordada	Redactar un <b>Manual de Acogida</b> con la perspectiva de género, incidiendo en la igualdad en materia retributiva y la importancia de la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad, en formato digital.	Doc manual	4 T 2022	BIANUAL
	Acordada	<b>Formar y</b> comunicar, así como sensibilizar sobre el <b>Manual</b> a las personas <b>responsables de la selección</b> de personal.	Datos reuniones y/o cursos: fechas, horas, lugar y medio número de personas desagregadas por categorías y sexos objetivos formación y epígrafes de los contenidos	4 T 2022	PERMANENTE

<b>Integrar en la plantilla a mujeres con riesgo de exclusión social (Inmigrantes, con discapacidad, víctimas de violencia de género, de familias monoparentales/monoparentales, con enfermedades mentales, con problemas de drogadicción, etc.) Como medida corporativa.</b>	Acordada	Revisar el Protocolo <b>de selección</b> y contratación con perspectiva de género, si procede, conjuntamente con la CNPI	1. Documento de revisión y análisis del Procedimiento. 2. Propuestas de mejora. 3. Nuevo Procedimiento revisado y difusión del mismo a la plantilla.	4 T 2022	BIANUAL
		<b>B-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>			
Objetivos	Observaciones	Medidas que propone empresa	Indicadores	Plazos	
<b>Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales de la empresa priorizando la presencia femenina donde se encuentre infrarrepresentada.</b>	Acordada	Asegurar una <b>coordinación fija en cada población</b> , para mejorar la vinculación al servicio, el reparto de las cargas del trabajo, la organización de turnos y mejorar en la flexibilización horaria	Relación de las personas coordinadoras y ámbito de personal que abarcan	3T 2022	PERMANENTE
<b>Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se produce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de mujeres y hombres dentro de la empresa.</b>	Acordada	Presentar a la cspi la <b>auditoría retributiva</b> actualizada en plazo de <b>3 meses</b> desde la publicación de la nueva herramienta del ministerio	Doc. Auditoría retributiva establecida en el rd 901	Fecha 3 m eses desde la pub	Anual
<b>Garantizar la estructuración del personal contratado en su adecuada categoría y requisitos necesarios para la misma.</b>	Acordada	Reconducir los contratos del <b>personal no cualificado</b> adaptándolos a la normativa en vigor.	Informe de la reubicación de los contratos del personal no cualificado: num de personas desagregadas por sexo. Marco normativo de aplicación.	3T 2022	PERMANENTE
		<b>C-FORMACIÓN.</b>			

Objetivos	Observaciones	Medidas que propone empresa	Indicadores	Plazos	
<b>Compromiso de la empresa en facilitar una oferta formativa sin sesgos de género, equitativa y proporcional a las distintas categorías. Que procure la actualización, la promoción y el desarrollo profesional y personal, atendiendo a los tiempos de descanso, con especial interés en la formación en sensibilización de igualdad entre hombres y mujeres, liderazgo y empoderamiento de las mujeres.</b>	Acordada	<b>13. Formación y sensibilización</b> en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres dirigida todo al personal de la entidad con un mínimo de <b>5 horas</b>	Informe de las acciones de sensibilización: Fechas, nombres, nº de personas y centros a los que se dirige.  Informe de la formación: nº de personas asignadas, formadas, desagregadas por categoría y por sexo. Objetivos y epígrafes del curso, fechas, horas y lugar. Duración del curso. Titulación o capacitación de la persona que lo imparte. Num de personas pendientes de formar y razones y planificación futura	2T 2023	PERMANENTE
	Acordada	Elaboración de una formación específica en Gestión de Tiempo	Informe de la formación: nº de personas asignadas, formadas, desagregadas por categoría y por sexo. Objetivos y epígrafes del curso, fechas, horas y lugar. Duración del curso. Titulación o capacitación de la persona que lo imparte. Num de personas pendientes de formar y razones y planificación futura	2T 2023	PERMANENTE
	Acordada	<b>14. Realizar una acción formativa para la prevención de la violencia de género.</b>	Informe de la formación: nº de personas asignadas, formadas, desagregadas por categoría y por sexo. Objetivos y epígrafes del curso, fechas, horas y lugar. Duración del curso. Titulación o capacitación de la persona que lo imparte. Num de personas pendientes de formar y razones y planificación futura	4T 2023	PERMANENTE

	Acordada	Realizar formación sobre un <b>uso no sexista en el lenguaje</b> y en todo tipo de comunicaciones para puestos de oficina.	Informe de la formación: nº de personas formadas asignadas, desagregadas por categoría y por sexo. Objetivos y epígrafes del curso, fechas, horas y lugar. Duración del curso. Titulación o capacitación de la persona que lo imparte. Num de personas pendientes de formar y razones y planificación futura	4T 2023	PERMANENTE
	Acordada	Entregar anualmente a la CSPI el registro de los siguientes datos de las acciones formativas que oferta la empresa: <b>cursos, títulos, objetivos</b> , número de horas, fechas, horarios; su coincidencia o no en horario laboral y criterios de asignación, si son obligatorios o no y lugar de impartición así como las posibles renunciaciones del personal. Todo ello, desagregado por sexos y categorías.	Informe de plan de formación anual información previa al inicio del plan y balance de año anterior. Información propuestas del personal	4T 2022	ANUAL

	Acordada	<b>Priorizar</b> en el plan de formación a las personas que se <b>reincorporen</b> al trabajo tras una ausencia prolongada o motivada por el ejercicio de derechos de conciliación y <b>corresponsabilidad</b>	Datos referentes a las personas que ejercen derechos de conciliación y corresponsabilidad  num de personas con derechos de corresponsabilidad num de personas que solicitan la formación  num de personas que son priorizadas en la formación si las hubiera, num de personas que no son priorizadas y causas	2T 2022	PERMANENTE
	Acordada	La empresa concederá <b>PIF</b> a las personas que lo soliciten, siempre que la empresa tenga crédito bonificado. En caso de empate se priorizará a las mujeres. Tendrán prioridad en la elección de turno.	Nº personas que solicitan, por categorías y sexos y concesiones del permiso	2T 2022	PERMANENTE
	Acordada	La empresa <b>facilitará los medios y herramientas</b> , necesarias al personal para llevar a cabo la formación (ordenador, acceso a wifi, etc).	Detalle de los medios y herramientas nº de personas y/o centros, desagregadas por categorías y por sexos que han hecho uso.	1T 2023	PERMANENTE

	Acordada el 8-04	Todas las acciones formativas obligatorias se realizarán dentro de la <b>jornada laboral y en el centro de trabajo</b> . Cuando las acciones formativas obligatoria por causas excepcionales, no pudieran realizarse <b>dentro de la jornada</b> laboral, deberán motivarse y serán compensada como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento.	Nombre de los cursos, fechas, horario y lugar de impartición, si coincide con la jornada ordinaria de quienes los realizan, tiempo de desplazamiento motivación en caso de que no coincida con la jornada y balnce de la compensación (por categorías y sexos)	2T 2022	PERMANENTE
	Acordada	Realizar formación por parte del <b>personal</b> que realiza la <b>selección</b> en la entidad con una duración mínima de <b>30 horas</b> sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género.	Informe de la formación: nº de personas asignadas, formadas, desagregadas por categoría y por sexo. Objetivos y epígrafes del curso, fechas, horas y lugar. Duración del curso. Titulación o capacitación de la persona que lo imparte. Num de personas pendientes de formar y razones y planificación futura	1T 2023	PERMANENTE
	Acordada	Formar a las personas que realicen los <b>seguimientos</b> del Plan de Igualdad. <b>Formación</b> con un tiempo mínimo de <b>30 horas</b> .	Informe de la formación: nº de personas asignadas, formadas, desagregadas por categoría y por sexo. Objetivos y epígrafes del curso, fechas, horas y lugar. Duración del curso. Titulación o capacitación de la persona que lo imparte. Num de personas pendientes de formar y razones y planificación futura	2T 2022	PERMANENTE
	Acordada	Incluir en el plan de formación una acción formativa de conocimientos digitales básicos, tales como utilizar <b>firma electrónica</b> etc..	Informe de la formación: nº de personas formadas, desagregadas por categoría y por sexo. Objetivos y epígrafes del curso, fechas, horas y lugar. Duración del curso. Titulación o capacitación de la persona que lo imparte. Num de personas pendientes de formar y razones y planificación futura	4T 2022	BIANUAL



D-promoción profesional					
Objetivos	Observaciones	Medidas que propone empresa	Indicadores	Plazos	
<b>Conseguir una promoción profesional en la empresa sin sesgos de género.</b>	Acordada	En la evolución de los procesos de promoción se <b>tendrá en cuenta la formación en igualdad</b>	Ítems del procedimiento donde detalla cómo computa la formación en igualdad. Volumen de personas que se presentan y las que acceden aportando esta formación ( por categorías y por sexos)	4 T 2022	SEMESTRAL
<b>Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se produce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de mujeres y hombres dentro de la empresa.</b>	Acordada	En la resolución de las promociones intervendrá un <b>equipo mixto</b> formado al menos por un hombre y una mujer con formación en igualdad, i si no es posible, o al menos con una mujer.	Registro de promociones: Nombres de quienes forman parte de los equipos y sexo. Nº de intervenciones nº solicitantes y de personas que acceden desagregadas por categorías y género.	2T 2022	SEMESTRAL
	Acordada	Crear un <b>registro de talento</b> interno para que el personal pueda actualizar y comunicar voluntariamente su formación académica o profesional	Nº de personas desagregadas por categoría y sexo y titulación o capacitación que ostentan, independientemente de la necesaria para acceder a su puesto de trabajo	2T 2023	ANUAL
	Acordada	Elaborar un <b>procedimiento de promoción</b> con criterio <b>objetivos y transparentes</b> , con la Comisión Negociadora o de seguimiento estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	Informe de revisión del anterior y modificaciones, si proceden. Doc proced. Promoción documento: formulario promoción.	4 T 2022	BIANUAL

	Acordada	<b>Notificar las promociones profesionales. En tiempo y forma por email, wsp o teléfono (a elección del personal)</b> a las personas que ejerzan los derechos de conciliación y corresponsabilidad . El plazo de notificación será de 15 días naturales.	Nº de casos, num pèrsonas que acceden y desistimientos todo desagregados por sexos y categorías, modo de notificación. Formulario de elección de notificación	2T 2022	PERMANENTE
E-condiciones de trabajo y auditoría retributiva.					
Objetivos	<b>Observaciones</b>	<b>Medidas que propone empresa</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Plazos</b>	
<b>Disminuir la precariedad laboral en la empresa, aumentando los contratos de carácter indefinido y el número de horas de jornadas, así como el número de jornadas continuas.</b>	Acordada	Adoptar un sistema de <b>valoración de puestos de trabajo</b> que proporcione un valor a cada puesto mediante la revisión de las fichas de los perfiles del puesto para evitar sesgos de género en la selección y promoción.	Auditoría retributiva	4T 2022	ANUAL
	Acordada	Realizar un <b>estudio</b> profundizando de las necesidades en la <b>elección de la jornada</b> y la <b>reducción de jornada</b> , porqué se solicitan y como se conceden. Con revisiones anuales.	Reducciones de jornada: nº, desagregadas por categoría y género, razones por la que se eligen(estudios, conciliación, cuestiones laborales., otros...) Y razones por las que se ofrece procedimiento o modo de solicitud Criterios por los que se conceden	3T 2023	ANUAL
	Acordada	Ofertar prioritariamente las <b>vacantes</b> de puestos de trabajo <b>a tiempo completo</b> a aquellas personas que ocupen puestos de trabajo con contratos a tiempo parcial, por orden de antigüedad y teniendo en cuenta la formación relacionada con el puesto y formación en igualdad.	Núm de vacantes ofertadas nº personas a tiempo parcial nº de personas que acceden nº de personas que desisten (todo desagregado por sexo y categoría)	2T 2022	PERMANENTE

	Acordada	Realizar una campaña de concienciación para que las personas usuarias utilicen los servicios en un tramo horario más amplio.	Imagen y/o contenido de la campaña... Difusión de las mismas en redes, personas usuarias... Fechas y nombre de las redes, enlaces.... Informe de acogida Relación de usuarias/os que se acogen	1T 2023	ANUAL
	Acordada el 8-04	Compromiso de un aumento del 15% del promedio anual de la jornada en los contratos de las mujeres, primando el incremento de la jornada del personal, antes de hacer contrataciones nuevas.	Relación de promedio anual por categorías y sexos inicial y final (cada semestre)	2T 2022	SEMESTRAL
	Acordada el 8-04	Garantizar la jornada continua a todo el persona que disponga de jornada a tiempo parcial.	Nº de personas con jornadas a tiempo parcial y nº de jornadas continuas(desagregadas por categoría y sexo)	2T 2022	PERMANENTE
	Acordada	Creación de herramienta para el estudio de los <b>desplazamientos en el trabajo</b> . En especial si se comienza y acaba en un lugar diferente. Estudiar los tiempos de descanso entre la jornada partida.	Nº de horas de descanso en la jornada partida, desagregadas por categoría y género	4T 2022	SEMESTRAL
	Acordada	Distribuir las <b>funciones sin sesgo de género</b> , evitando asignar a hombres o mujeres papeles de roles sexistas.	Auditoria salarial	3T 2022	ANUAL
	Acordada	Realizar un <b>seguimiento</b> de la situación de la <b>temporalidad</b> de estas cuestiones cada <b>6 meses</b> (justificándolo con la nueva normativa de reforma labora).	Informe de contratación, contratos que han cambiado con la nueva normativa, desagregados por categorías y sexos	4T 2022	SEMESTRAL
	Acordada el 8-04	Se realizará un estudio semestral para casos en los que por hospitalización u <b>ausencia esporádica de personas usuarias</b> , la empresa adapte los turnos.	Num de casos (por categorías y sexos) y cómo se han realizado los ajustes de los tiempos de trabajo.	1T 2023	SEMESTRAL

F-ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.					
Objetivos	Observaciones	Medidas que propone empresa	Indicadores	Inicio medida	Secuencia/revisión
	Acordada	<b>Formación</b> específica en <b>gestión del tiempo</b> que permita mejorar o mantener los niveles de productividad sin necesidad de alargar la jornada laboral fuera del horario establecido.	Informe de la formación: nº de personas asignadas, formadas, desagregadas por categoría y por sexo. Objetivos y epígrafes del curso, fechas, horas y lugar. Duración del curso. Titulación o capacitación de la persona que lo imparte. Num de personas pendientes de formar y razones y planificación futura	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Diseño y redacción de las <b>medidas de flexibilización</b> así como los requisitos de acceso.	Texto medidas datos de difusión num de personas que se acogen (categ. Y sexo)	<b>2T 2022</b>	ANUAL
	Acordada	Establecer <b>procedimiento de deslizamiento</b> horario en las jornadas, con criterios claros y objetivos, para que de forma optativa, lo puedan disfrutar las personas que ejerzan los derechos de conciliación y corresponsabilidad.	Doc proced.	1 T 2023	BIANUAL
	Acordada	Elaborar un <b>procedimiento</b> por parte de la empresa de flexibilización y <b>cambios de turnos</b> con criterios objetivos y transparentes.	Doc proced nº de personas que se acogen (categ. Y sexo)	4T 2022	BIANUAL
	Acordada	Elaborar un listado de puestos susceptibles de <b>teletrabajo</b> y procedimiento para su disfrute	Doc proced. Nº de personas que se acogen (categ. Y sexo)	3T 2022	ANUAL

<b>Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad asegurando que su ejercicio no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.</b>	Acordada	Flexibilidad para acceder a días de <b>vacaciones</b> .	Texto informativo e inclusión de la misma en la guía de bienvenida	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
<b>Identificar las necesidades de la plantilla en torno a la conciliación</b>	Acordada	Cuando las <b>vacaciones</b> por causa justificada, no se han podido disfrutar dentro del <b>año natural</b> donde se generan, el disfrute de las mismas será <b>elegido por la trabajadora</b> o trabajador.	Nº de personas que se acogen (categ. Y sexo)	<b>2T 2022</b>	ANUAL
	Acordada	Posibilitar el disfrute de <b>3 días de vacaciones</b> fuera del período vacacional anual, legalmente establecido, para facilitar la conciliación familiar previa justificación, por cuidados de hijos y personas mayores que por su condición edad o enfermedad o accidente no puedan valerse por si mismas.	Nº de personas que se acogen (categ. Y sexo)	1-1-2023	PERMANENTE
<b>Mejorar en la fidelización de la plantilla y la organización del trabajo para conseguir el máximo confort personal y familiar.</b>	Acordada	Instaurar en aquellos puestos que lo permitan, <b>jornada intensiva</b> , o una rotación que permita la corresponsabilidad en la vida personal y laboral de manera más eficiente.	Nº de jornadas intensivas desagregadas por categorías y por sexo	<b>2T 2022</b>	SEMESTRAL
	Acordada	<b>Mejoras en las excedencias</b> por guarda legal o cuidado de personas dependientes.	Datos de los permisos de excedencias y conciliación que mejoran el convenio: nº de permisos o excedencias concedidas, desglosadas y desagregadas por categorías y sexo.	<b>2T 2022</b>	SEMESTRAL
<b>Mejorar en la flexibilización de la jornada y aumentando los permisos existentes en el convenio laboral.</b>	Acordada	<b>Permisos retribuidos para acompañar a las clases de preparación del parto y exámenes prenatales.</b> Se deberá acreditar que no se pueden realizar fuera del horario de trabajo.	Nº de permisos solicitados y concedidos desagregados por categorías y por sexos. Motivos de la no concesión, en su caso.	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE

	Acordada	<b>Facilitar cambios de turnos</b> con el objetivo de atender necesidades parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijas e hijos u otras situaciones para <b>madres y padres separados</b> o cuya guarda y custodia recaiga en uno de los dos progenitores.	Nº de cambios solicitados y concedidos desagregados por categorías y por sexos. Motivos de la no concesión, en su caso.	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Permiso retribuido por cuidado de <b>hijo o hija</b> menor, afectado por <b>cáncer</b> u otra enfermedad grave. Extendiendo el permiso al otro progenitor/a	Nº de permisos solicitados y concedidos desagregados por categorías y por sexos. Motivos de la no concesión, en su caso.	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Facilitar la flexibilidad y cambios de turnos en el personal que se halle en procesos de <b>técnicas de reproducción asistida</b> .	Nº de cambios solicitados y concedidos desagregados por categorías y por sexos. Motivos de la no concesión, en su caso.	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Conceder permisos <b>no retribuidos y recuperables</b> por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de <b>reproducción asistida</b> y gestiones previas a las adopciones, exceptuando el caso en el que la persona trabajadora decida no recuperarlos previa información a la empresa	Nº de cambios solicitados y concedidos desagregados por categorías, por sexo, si se recuperan o no y motivos de la no concesión, en su caso.	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Diseñar una <b>guía</b> divulgativa para toda la plantilla de la empresa que recoja todos los aspectos relacionados con los <b>permisos por nacimiento</b> de hija o hijo y adopción, flexibilidad, etc. Que permitan una mayor información de todo el personal.	Documento guía.	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Evitar por norma interna ubicar las <b>reuniones</b> de trabajo en horarios próximos al fin de la jornada para evitar que se alargue la misma.	Registro reuniones convocadas por la empresa nº de reuniones, quien las convoca, nº de personas asistentes desagregadas por categoría y sexo; lugar o medio, horario y duración.	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Elaborar <b>encuestas de satisfacción de las medidas</b> de conciliación del Plan de Igualdad.	Informe encuesta, desglosado por categorías y sexo.	<b>2 TRIM 24</b>	BIANUAL

	Acordada	Realizar una <b>encuesta bianual</b> para conocer las necesidades de conciliación y la corresponsabilidad del personal.	Informe encuesta, desglosado por categorías y sexo.	<b>2 TRIM 24</b>	BIANUAL
	Acordada	Dara a conocer <b>Difundir las medidas de conciliación</b> y corresponsabilidad existentes al conjunto de la plantilla según convenio y el plan de igualdad, mediante canales oficiales internos de la empresa, de una manera accesible y transparente. Informar que los derechos serán por igual a las <b>parejas de hecho</b> debidamente acreditadas.	Datos reuniones y/o cursos: fechas, horas, lugar y medio. Numero de personas asistentes o alumnado, desagregadas por categorías y sexos. Objetivos de la reunión o formación y epígrafes de los contenidos. Datos de los canales de difusión: enlaces de acceso, capturas de imagenes o texto y fechas de divulgación.	2T 2022	PERMANENTE
	Acordada	Conceder <b>permiso remunerado</b> para el <b>acompañamiento a la asistencia médica de menores</b> y hacerlo extensivo a <b>personas mayores</b> que por su condición edad o enfermedad o accidente no puedan valerse por si mismas. Siempre que se acredite la imposibilidad de hacerlo en otro horario.	Nº de permisos solicitados y concedidos desagregados por categorías y por sexos. Motivos de la no concesión, en su caso.	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Declarar el compromiso por parte de la empresa de sustituir el <b>100% de las</b> personas que ejerzan los permisos por nacimiento de hija e hijo y adopción, así como, las excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.	Nº de permisos concedidos , nº de horas nº de contrataciones de sustitución de los mismos, nº de horas	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Flexibilizar el permiso de <b>hospitalización</b> de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad pudiendo ejercerse <b>dentro del periodo de 15 días</b> posteriores al hecho causante, incluido el cuidado en el domicilio.	Nº de permisos solicitados y concedidos desagregados por categorías y por sexos. Motivos de la no concesión, en su caso.	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE

	Acordada	1. Aumento del tiempo de <b>reserva del puesto de trabajo de 12 meses a 24 meses</b> para la incorporación tras un período de excedencia. Este tendrá un aumento proporcional para quienes tengan familias numerosas. Familia numerosa general 30 meses y familia numerosa especial 36 meses.	Nº de casos, desagregados por categorías y por sexos	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Posibilidad de <b>acumular</b> o compactar <b>la reducción de jornada</b> por cuidados en jornadas completas.	Nº de acúmulos solicitados y concedidos desagregados por categorías y por sexos. Motivos de la no concesión, en su caso.	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Derecho, en caso de familia <b>monoparental</b> o monomarental, a disfrutar adicional a su permiso de nacimiento o lactancia, <b>5 semanas</b> del permiso correspondiente al otro progenitor o progenitora.	Nº de solicitudes y concesiones desagregados por categorías y por sexos. Motivos de la no concesión, en su caso.	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Dotar de <b>15 minutos adicionales retribuidos</b> al descanso de bocadillo y de una sala con medios tecnológicos en el centro de trabajo para poder realizar video-tutorías de los menores escolarizados.	Nº de solicitudes y concesiones desagregados por categorías y por sexos. Motivos de la no concesión, en su caso.	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	<b>Permiso retribuido como máximo de 5 días anuales a disfrutar de 1 día al mes como máximo por problemas de menstruación y menopausia. Aportando informe médico.</b>	Nº de solicitudes y concesiones desagregados por categorías. Motivos de la no concesión, en su caso.	<b>2T 2023</b>	PERMANENTE
	Acordada	10. Las <b>reuniones de trabajo</b> se desarrollarán durante la <b>jornada ordinaria</b> , de no poder ser así, se devolverá el tiempo utilizado en las mismas. Se potenciará el uso de la videoconferencia, la vía telefónica, etc. Y se evitarán dentro de lo posible, los viajes de trabajo para evitar desplazamientos y contactos.	Registro reuniones convocadas por la empresa nº de reuniones, quien las convoca, nº de personas asistentes desagregadas por categoría y sexo; lugar y medio, horario y duración.	<b>1T 2023</b>	PERMANENTE



	Acordada	Conceder un permiso <b>remunerado de 16 horas anuales</b> para las demás situaciones relacionadas con la <b>corresponsabilidad</b> o conciliación, debidamente acreditada.	Nº de solicitudes y horas concedidas, desagregados por categorías y sexo. Motivos de la no concesión, en su caso.	<b>3T 2022</b>	PERMANENTE
G-infrarrepresentación femenina					
Objetivos	Observaciones	Medidas que propone empresa	Indicadores	Plazos	
<b>El compromiso de la empresa para facilitar y garantizar la promoción de las EESS y con ello, la participación de las mujeres en la empresa.</b>	Acordada	Fomentar, en igualdad de condiciones, la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisión y en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, en las áreas en las que las mujeres estén <b>infrarrepresentadas</b> .	Nº de promociones especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo  acciones que desarrolla la empresa para fomentar la participación equilibrada (ej.: curso de liderazgo femenino, reuniones de motivación, equipos de selección mixtos....)	1T 2023	SEMESTRAL
<b>Acceso a los puestos de jerarquía superior</b>	Acordada	Compromiso de empresa en garantizar la promoción de las consolidación de la <b>representatividad sindical con</b> especial referencia a las mujeres. Facilitando la presencia de los sindicatos en la empresa.	Nº reuniones solicitadas por sindicatos y concedidas. Relación de otras acciones.	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
<b>Integrar en la plantilla a mujeres con riesgo de exclusión social (Inmigrantes, con discapacidad, víctimas de violencia de género, de familias monoparentales/monoparentales, con enfermedades mentales, con problemas de drogadicción, etc.) Como medida corporativa.</b>	Acordada	<b>Compromiso de contratación</b> un mínimo del <b>5 %</b> mujeres con <b>riesgo de exclusión social</b> (Inmigrantes, víctimas de violencia de género, de familias monoparentales/monoparentales, con enfermedades mentales, con problemas de drogadicción, etc.) Como medida corporativa. La CNPI propondrá instituciones u organismos.	Nº de contratos realizados desagregados por categorías y por sexo. Relación de organismos o empresas, a las que solicita currículums.	<b>2T 2022</b>	SEMESTRAL
H-retribuciones					

Objetivos	Observaciones	Medidas que propone empresa	Indicadores	Plazos	
<b>Establecer expresamente mecanismos internos y externos que garanticen la igualdad de remuneración sin discriminación.</b>	Acordada	Realizar una <b>encuesta al personal para investigar la percepción respecto a la equidad retributiva entre mujeres y hombres.</b>	Informe encuesta registro retributivo	1T 2024	BIANUAL
	Acordada	Establecer una herramienta de estudio y de control de la asignación de los <b>complementos</b> salariales y percepciones extrasalariales con <b>criterios objetivos y libres de sesgo</b> de género (domingos festivos, festivos especiales, horas, extras, desplazamientos, etc.)	Media y mediana de los complementos salariales y percepciones extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por categorías profesionales.	1T 2023	ANUAL
	Acordada	<b>Registro</b> semestral de número de <b>horas, ordinarias, complementarias y extraordinaria.</b>	Nº de horas ordinarias, complementarias y extraordinarias desagregadas por categorías y por sexos	4T 2022	SEMESTRAL
I-prevención del acoso sexual y por razón de sexo.					
Objetivos	Observaciones	Medidas que propone empresa	Indicadores	Plazos	
<b>Promover y velar por la preservación de una organización de trabajo que garantice la dignidad de las personas, un ambiente de trabajo saludable, libre de conductas ofensivas, humillantes e intimidatorias.</b>	Acordada	Realizar <b>campañas de concienciación e información a la plantilla sobre lo qué es sanción. El acoso, tipología y mecanismos de denuncia y</b>	Imagen y/o contenido de la campaña Difusión de las mismas en redes, personas usuarias, reuniones del personal, folletos explicativos, etc Fechas y nombre de las redes, enlaces, etc información que se detalla en la guía de bienvenida	3T 2022	ANUAL
	Acordada	Realizar un <b>estudio</b> para detectar posibles situaciones de <b>acoso</b> en el trabajo.	Informe de numero de casos y como se han resuelto, ayudas concedidas	4T 2022	SEMESTRAL

	Acordada	Revisión o elaboración, si procede, del <b>protocolo</b> de actuación junto con la <b>Comisión Negociadora</b> o de seguimiento, ante casos de <b>acoso sexual y por razón de sexo</b> que se extienda al trabajo que se realiza con personas usuarias para proteger a las mujeres que se exponen en los domicilios y pueden ser víctimas de este tipo de violencias.	Doc protocolo análisis CNPI con las revisiones o cambios, si procede	<b>2T 2022</b>	SEMESTRAL
	Acordada	Establecer <b>canales de comunicación constantes</b> con la plantilla para informar sobre el contenido del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y realizar reuniones de seguimiento. Informar a todas las personas de nueva incorporación en la empresa.	Relación de canales y fechas incluir en la guía de bienvenida	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Declaración de principios garantizando el compromiso de la dirección de la empresa de <b>tolerancia cero</b> ante el acoso sexual y por razón de sexo/género. Estableciendo la obligación de las personas trabajadoras de abstenerse de todo acto de acoso. (incluye manual de acogida)	Texto declarativo canales de divulgación y/o empresas o colectivos a los que se dirige	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Declaración contra todo tipo de <b>violencia o acoso lgtbifóbico</b> y guía buenas prácticas	Texto declarativo canales de divulgación y/o empresas o colectivos a los que se dirige	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
J- salud laboral desde una perspectiva de género.					
Objetivos	<b>Observaciones</b>	<b>Plazos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Plazos</b>	
<b>Prevenir la salud laboral de las personas trabajadoras teniendo en cuenta la perspectiva de género en cualquier actuación encaminada a mejorarla.</b>	Acordada	Elaborar <b>PRL con perspectiva de género</b>	Informe PRL	3 TRIM 23	ANUAL

	Acordada	Analizar las necesidades de las mujeres en materia de salud laboral realizando las adaptaciones necesarias para aplicar la perspectiva de género (disponer de uniformes para mujeres embarazadas y en situación de lactancia; contemplar en el botiquín las necesidades derivadas de la menstruación; entre otras).	Relación de adaptaciones que se han llevado a cabo, fechas y lugares	3 TRIM 23	ANUAL
	Acordada	Revisión de los procedimientos para incluir la variable de género (incluyendo <b>riesgos psicosociales</b> ) en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.	Informe PRL Informe de la adaptación, si procede.	3 TRIM 23	ANUAL
	Acordada	Revisar las medidas específicas de prevención de riesgos laborales en el caso de mujeres embarazadas y durante el período de lactancia y/o períodos de fertilización. Revisión por puestos de trabajo. Determinando que <b>puestos</b> están <b>exentos de riesgos para embarazadas, lactancia natural y periodos de fertilización</b> .	Listado de puestos exentos de riesgos para mujeres embarazadas, en periodo de lactancia y mujeres y hombres en periodos de fertilización.	3 TRIM 23	ANUAL
K-violencia de género.					
Objetivos	Observaciones	Medidas que propone empresa	Indicadores	Plazos	
<b>Compromiso de la empresa en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género implementado las ayudas existentes y habilitando procedimientos ágiles de concesión de sus derechos.</b>	Acordada	Juntamente con la Comisión Negociadora o comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, elaboración de <b>documento</b> que recopile los <b>derechos laborales</b> y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género, así como el <b>procedimiento</b> ágil y eficaz de solicitud de estos derechos. Donde se priorizarán las necesidades de las víctimas.	Documento elaborado procedimiento nº de casos y acciones llevadas a cabo	3 T 2022	BIANUAL

	Acordada	Realización de <b>1 campañas anual preventivas</b> de la violencia de género internas y externas. Como mínimo la campaña del 25N.	Imagen y/o contenido de la campaña Difusión de las mismas en redes, personas usuarias, reuniones del personal, folletos explicativos, etc Fechas y nombre de las redes, enlaces, etc	3T 2022	ANUAL
	Acordada	Pagar un <b>mes de nómina</b> adicional, en concepto de retribución extraordinaria, en caso de que la víctima tenga que hacer una mudanza por cambiar de población.	Nº de casos, retribuciones asignadas	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	La empresa complementará hasta el <b>100%</b> del salario en caso de <b>IT</b>	Nº de casos, retribuciones asignadas	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Las víctimas de violencia de género tendrán una <b>reserva adicional de 1 año</b> respecto del derecho recogido en el Estatuto de las trabajadoras y trabajadores.	Nº de casos de reservas concedidas nº de casos de incorporaciones a las reservas concedidas	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
		<b>COMUNICACIÓN</b>			
Objetivos	<b>Observaciones</b>	<b>Medidas que propone empresa</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Plazos</b>	
	Acordada	1. Difundir entre el personal, el presente Plan de Igualdad, su diagnóstico así como los logros conseguidos.	Relación de acciones informativas quien las realiza, centros, y fechas. Nº de personas asistentes. Guía permisos plan de igualdad	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	<b>Corregir imágenes y comunicación sexista</b> que solo representa a un sexo, de toda la documentación interna y de toda la información externa de ASISTENZIA.	Relación de documentos e imágenes corregidas	3T 2023	BIANUAL

	Acordada	Elección de una <b>guía inclusiva</b> como manual corporativo de entre las que existen publicadas para el ámbito sociosanitario .	Documento guía	4 TRIM 2022	BIANUAL
	Acordada	Comunicación a todos <b>nuestros grupos de interés</b> (Mutua, Calidad, Formación, et.) De nuestras políticas referentes a igualdad y lenguaje inclusivo al objeto de que los materiales que realicen para nuestra compañía se adecuen a la misma.	Texto declarativo canales de divulgación y/o empresas o colectivos a los que se dirige	<b>4T 2022</b>	PERMANENTE
	Acordada	Realizar un mínimo de <b>2 campañas anuales, (1 será el 8M )</b> con cartelería, dípticos...etc. Para la sensibilización en género dirigidas a todo el personal y a eliminar los estereotipos de género que inciden en las dificultades de desarrollo profesional de las mujeres.	Imagen y/o contenido de la campaña Difusión de las mismas en redes, personas usuarias, reuniones del personal, folletos explicativos, etc Fechas y nombre de las redes, enlaces, etc	3T 2022	ANUAL
	Acordada	Revisar el lenguaje cuando se hable de <b>familias, parejas y progenitores/a para no excluir a las familias diversas</b> (formadas por dos hombres, dos mujeres, monoparentales, monomarentales...)	Relación de textos e imágenes revisadas	4 TRIM 2022	BIANUAL
	Acordada	Organizar, conjuntamente con la CNPI, sesiones informativas ( <b>asambleas</b> ) dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se explique el por qué y los objetivos del <b>Plan de Igualdad</b> . Posteriormente <b>evaluaciones</b> si procede.	Relación de acciones informativas quien las realiza, centros, y fechas. Nº de personas asistentes. Convocatorias de la empresa	<b>2T 2022</b>	PERMANENTE

	Acordada	Divulgar a toda la plantilla de la empresa para que conozcan las medidas de flexibilización	Relación de acciones informativas quien las realiza, centros, y fechas. Nº de personas asistentes. Convocatorias de la empresa	2T 2022	PERMANENTE
	Acordada	Crear un canal/buzón de Igualdad de Género, mediante el cual el personal podrá plantear sugerencias, quejas y aportaciones, dirigidas a mejorar los niveles de igualdad en la empresa	Descripción del canal relación de aportaciones	2T 2022	SEMESTRAL
		<b>COMPROMISO DE LA EMPRESA</b>			
Objetivos	<b>Observaciones</b>	<b>Medidas que propone empresa</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Plazos</b>	
<b>Asumir la responsabilidad de la empresa en cuanto a su posición de agente de cambio en cuanto a la igualdad real y efectiva</b>	Acordada	Incluir el valor “ <b>igualdad</b> ” y su definición en los valores corporativos de la empresa.	Auditoría salarial	2T 2022	PERMANENTE
	Acordada	17. <b>Formar</b> internamente a la <b>Comisión de Igualdad</b> , los valores buenas prácticas a nivel externo y ampliando los conocimientos sobre la implantación de un plan de igualdad y nuevas actuaciones a llevar a cabo.	Informe de la formación: nº de personas asignadas, formadas, desagregadas por categoría y por sexo. Objetivos y epígrafes del curso, fechas, horas y lugar. Duración del curso. Titulación o capacitación de la persona que lo imparte. Num de personas pendientes de formar y razones y planificación futura	2T 2022	PERMANENTE
	Acordada	18. Publicitar o hacer visibles en las <b>ofertas de empleo</b> , el compromiso de ASISTENZIA CARE SERVICES 2015 S.L con la igualdad.	Relación de canales, texto o imágenes num de personas que contactan por cada uno de ellos	2T 2022	PERMANENTE
	Acordada	19. Incorporar en la <b>web corporativa</b> un apartado específico sobre igualdad de oportunidades con informaciones y contenidos sobre el papel relevante de la mujer en el sector industrial como artículos, logros, mujeres como referentes, etc.	Detalle descriptivo o visual	3 TRIM 22	ANUAL

	Acordada	Semestralmente realizar el seguimiento por la Comisión de Igualdad del grado de cumplimiento del Plan.	Actas reuniones de seguimiento de la CNPI	2T 2022	SEMESTRAL
	Acordada	<b>Creación del Departamento de Igualdad</b> , detallar quienes forman parte de la comisión de seguimiento.	Relación de personas y cargos	2T 2022	PERMANENTE



## 11. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan

Siguiendo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en su artículo 9 se señala la importancia del seguimiento, evaluación y revisión del Plan. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el Plan de Igualdad debe ser revisado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Además, las medidas del plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna acción que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La evaluación, por ende, responde a tres cuestiones básicas:



Así, para las acciones de seguimiento, evaluación y revisión deberá constituirse una **Comisión de Vigilancia y Seguimiento** del plan, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones.

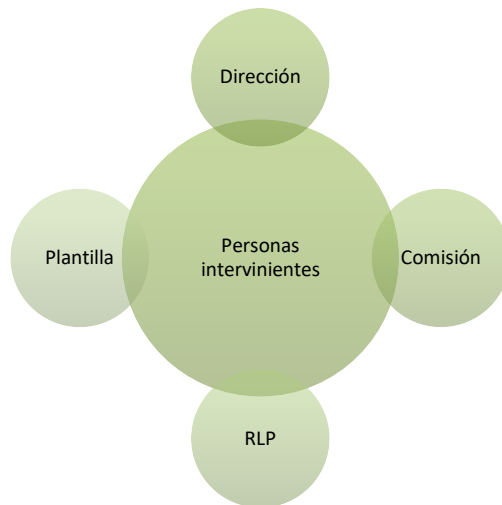
No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la **Comisión de Vigilancia y Seguimiento**.

**Composición de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.**

Comisión de Vigilancia y Seguimiento		
Representación de la Plantilla		
Nombre y apellidos	DNI	Cargo o Sindicato
Nombre y apellidos	DNI	Cargo

**Personas y órganos que intervienen**

Las personas u órganos intervinientes en la evaluación son los siguientes:



- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
- La Comisión de Vigilancia y Seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla, la cual puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

### Objetivos del seguimiento y ficha de evaluación

El control y seguimiento de las Acciones de Mejora responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de recursos empleados, y el cumplimiento del cronograma en referente a las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que

la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras, así como comprobar:

- El diseño de un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan, así como los objetivos y los indicadores.
- La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento del plan.
- La descripción de las atribuciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.
- La previsión de los sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan.

Con esto, para la realización de la evaluación del Plan se utilizará una ficha, incluida a continuación, que facilitará la recopilación de información cuantitativa y cualitativa con respecto a la ejecución de cada una de las medidas. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento. El documento, finalmente, diferenciará cuatro indicadores clave:



### Seguimiento de las Acciones de Mejora

Ficha de Seguimiento de las Acciones de Mejora		
Área de Actuación		
Fecha de implantación	Inicio	Finalización
Indicadores de seguimiento		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores Cuantitativos		

<b>Indicadores de resultado</b>		
Nivel de ejecución	Pendiente o En ejecución ( )	Finalizada ( )
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos ( ) Falta de recursos materiales ( ) Falta de tiempo ( ) Falta de participación ( ) Descoordinación con otros departamentos ( ) Desconocimiento del desarrollo ( ) Otros motivos (especificar):	
<b>Indicadores de Proceso</b>		
Adecuación de recursos asignados		
Barreras en la implantación		
Soluciones adoptadas		
<b>Indicadores de Impacto</b>		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
<b>Número de participantes y documentación acreditativa de ejecución de la medida</b>		

### Modelo de cuestionario de seguimiento e informe

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto del Plan de Igualdad a través de diferentes herramientas, tales como:

- Reuniones con todas las personas que han participado en el Plan.
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad en una reunión de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

## Modelo de cuestionario de seguimiento

### Modelo de cuestionario para el seguimiento<sup>2</sup>

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Finalmente, las conclusiones serán elevadas a un Informe de Seguimiento, siendo la Comisión de Vigilancia y Seguimiento la responsable de su realización y custodia. En caso de ser la evaluación final del Plan de Igualdad, el documento será más extenso, y contendrá las conclusiones derivadas del Plan finalizado.

## Informe de seguimiento

### Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad

<sup>2</sup> Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. 2021.

<b>Datos generales:</b>		
Razón social		
Fecha del informe		
Periodo de análisis		
Órgano que lo realiza		
<b>Fecha de implantación del Plan de Igualdad</b>	Inicio	Finalización
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos (Adjuntar fichas de seguimiento).		
<b>Información sobre el proceso de implantación: Adecuación de recursos, barreras y soluciones adoptadas</b>		
<b>Información sobre impacto: Objetivos conseguidos, cambios en la gestión y corrección de desigualdades</b>		
<b>Conclusión y propuestas</b>		

#### Informe para la evaluación final

Informe de Evaluación Final del Plan de Igualdad		
<b>Datos generales:</b>		
Razón social		
Fecha del informe		
Periodo de análisis		
Órgano que lo realiza		
<b>Fecha de implantación del Plan de Igualdad</b>	Inicio	Finalización
<b>Información de resultados por cada área de actuación</b>		
Área:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)</li> <li>Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)</li> </ul>		

- Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)

Área:

- Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)

Área:

- Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)

Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.



Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.

Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

### **Información sobre el proceso de implantación**

- Nivel de desarrollo de las acciones
- Grado de implicación de la plantilla en el proceso
- El presupuesto previsto ha sido
- El cumplimiento del calendario previsto ha sido

Adecuación de los recursos asignados.

Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.

### **Soluciones adoptadas**

### **Información sobre impacto**

- ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?
- ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?

### **Conclusiones y propuestas**

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

**13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.**

**Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos**

*El presente acuerdo se adopta a los efectos de encontrar una manera amistosa de solución de conflictos.*

**1. Objeto.**

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos en el ámbito de la negociación, interpretación y aplicación del Plan de Igualdad.
2. Se excluyen del presente Acuerdo todas las aquellas materias que no sean propias del Plan de Igualdad.
3. Las partes firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación del Plan de Igualdad, Especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo especificado en el presente acuerdo.

**2. Ámbito del acuerdo**

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio en el que esté vigente el Plan de Igualdad.
2. Este Acuerdo tendrá vigencia desde la fecha de su firma, así como durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo cualquier conflicto que surja en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, así como durante el seguimiento y vigencia del mismo.
4. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

### **3. Procedimientos.**

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo son:

a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el organismo autónomo competente sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación.

### **4. Principios rectores de los procedimientos.**

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético del de la empresa, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

### **5. Intervención previa de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.**

1. En los conflictos surgidos en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, será preceptiva la intervención previa de la comisión negociadora del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión negociadora, al que hace referencia el párrafo anterior, una vez se haya obtenido respuesta de la misma.

### **6. Procedimiento de mediación**

1. La mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.

2. Dicha mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres por acuerdo entre las partes.

3. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.

5. Instada la mediación ante el órgano correspondiente, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.

6. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.

7. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

#### **7. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.**

1. Para las mediaciones previstas en este acuerdo, ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.

2. Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos cualquiera de las dos representaciones -banco social y banco empresarial- que formen parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

#### **8. Solicitud de la mediación.**

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

- a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:
- La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.
  - Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.
  - Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.
- b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.
- c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.
- d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.

## **9. Procedimiento de arbitraje.**

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. No obstante, lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

## **10. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.**

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos que están legitimados para instar el procedimiento de mediación.

## 11. Solicitud del arbitraje.

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

Dicho escrito deberá contener:

a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incorporar también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerse se entenderá delegada en la Dirección del organismo correspondiente.

c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos más breves.

A XX de \_\_\_\_\_ de 202(...)

Firmantes:

POR LA PARTE SOCIAL

Firma

POR LA EMPRESA

**Anexo**

## Glosario

**Acción positiva.** Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge:

“Artículo 11. Acciones positivas.

*1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.*

**Androcentrismo.** Modelo social que sitúa al elemento masculino como prototipo, referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia y la realidad cotidiana se cuenta desde la perspectiva masculina.

**Discriminaciones directas.** Tratar de forma desfavorable a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

**Discriminaciones indirectas.** Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas formalmente neutras que resultan desfavorables para un grupo, puesto que no tiene en cuenta la posición inicial desigual de la que parte ese colectivo.

**Discriminación positiva.** Modalidad de acción positiva que privilegia al colectivo desfavorecido. Afecta principalmente al punto de llegada. Garantiza el resultado.

**Estereotipos de Género.** Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Determinan las expectativas sociales

**Género.** 1. Categoría gramatical que sirve para clasificar a los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia. 2. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

**Igualdad de derecho o formal.** Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que, además, prohíben la discriminación. Sin embargo, las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

**Igualdad de hecho o real.** Designa la situación social, económica y política en la que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, permaneciendo las diferencias biológicas y las individuales entre las personas.

**Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.** Principio que se refiere a la necesidad de garantizar que mujeres y hombres accedan a los recursos de forma igualitaria, compensando el



diferente punto de salida de las mujeres. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

**Lengua.** Sistema de signos exclusivamente lingüístico; código que tenemos interiorizado en nuestra memoria; convención social, abstracción.

**Lenguaje.** Sistema de signos y medio de comunicación ya sea pictórico, gestual o lingüístico entre otros

**Machismo.** Actitud, forma de pensar o creencia que considera a los varones superiores a las mujeres.

**Mainstreaming.** Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

**Patriarcal.** Una sociedad o cultura patriarcal es aquella en la que se reconoce que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmite de varón a varón. Ha supuesto el modo de mostrar la diferente posición social de hombres y mujeres, evidenciando el “poder” del sexo masculino (patrimonio, patria potestad...) y la subordinación del femenino.

**Perífrasis.** Circunlocución; figura que consiste en expresar por medio de un rodeo de palabras algo que hubiera podido decirse con menos o con una sola, pero no tan bella, enérgica o hábilmente.

**Políticas de Igualdad de Oportunidades.** Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio, se lleva a la práctica.

**Principio de Igualdad.** Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

**Salto semántico.** Se produce cuando aparentemente se está usando un masculino genérico y luego resulta que era masculino específico; Ej. Los empleados de la empresa pueden viajar con sus esposas. Luego empleados se refiere a varones.

**Sexismo.** Es la conducta que lleva a actuar restando valor, rechazando o no tomando en consideración el papel de la mujer. El sexismo conlleva la asignación de valores, capacidades y roles de orden inferior a la mujer por razón de su sexo.

**Sexo.** Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

## Documentación a presentar en el Registro de Convenios

1. Acta de Creación de la Comisión Negociadora
2. Reglamento de la Comisión Negociadora
3. Acta de Creación de la Comisión de Seguimiento
4. Reglamento de la Comisión de Seguimiento
5. Actas de negociación (las reuniones de la Comisión Negociadora)
6. Acta de Aprobación del Plan de Igualdad
7. Acta de Delegación de firma para su presentación en el registro
8. Plan de Igualdad completo, con Auditoría Salarial incluida, debe ir firmado en TODAS sus hojas por toda la Comisión Negociadora.
9. Plan de Igualdad Publicable (Texto sin firma): Irá publicado en el Boletín Oficial pertinente, nacional o autonómico
10. Hoja estadística