



PLAN DE IGUALDAD

GRUPO AMAVIR

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

- Situación actual
- Ámbito de actuación
- Vigencia

II. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

III. OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD DE AMAVIR.

- Objetivos generales
- Objetivos específicos:
 - Responsable de Igualdad
 - Selección
 - Promoción
 - Formación y desarrollo
 - Retribución
 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad
 - Violencia de Género
 - Salud laboral con perspectiva de género
 - Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual
 - Comunicación y Sensibilización

IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- Comisión de seguimiento

V. ANEXOS:

- Protocolo de prevención de acoso sexual
- Manual de Comunicación Igualitaria

Plan de Igualdad AMAVIR

I. INTRODUCCIÓN

SITUACIÓN ACTUAL:

La negociación se inicia como consecuencia del proceso de fusión acaecido entre Amma y Adavir, dando lugar a la creación del Grupo Amavir.

De forma independiente ambas sociedades tenían establecidos canales de actuación enfocados al cumplimiento de las bases establecidas dentro de un Plan de Igualdad.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Este Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo y a las personas que forman la compañía.

Así mismo también quedarán incluidas dentro de este plan todas aquellas residencias y personas que, dentro del periodo de vigencia del Plan de Igualdad, entren a formar parte de la empresa.

VIGENCIA:

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una vigencia de 4 años desde la firma del presente documento. Las partes comenzarán la Negociación del II Plan de Igualdad 3 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, después de la evaluación final.

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

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

II. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico ha consistido en un estudio pormenorizado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la organización, recopilando la información necesaria para un posterior análisis, debate interno y

Plan de Igualdad AMAVIR

finalmente formulación de propuestas encaminadas a la elaboración de un Plan de Igualdad.

Debido a la unificación de sistemas de información, los datos a evaluar son los comprendidos de enero a agosto del 2018. Los datos de plantilla y salariales son a fecha 18 de junio de 2018.

En esta fase se evalúa en qué medida las políticas y procesos de Recursos Humanos de la empresa garantizan la igualdad de oportunidades, analizando si se siguen los mismos criterios de aplicación de las políticas de RRHH en todos los centros y en todas las categorías para poder adoptar las medidas correctoras que se estimen pertinentes.

SEXO:

| CCAA | Femenino | Masculino | Total Gnal | % ♀ |
|----------------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| CAN | 243 | 54 | 297 | 81,8% |
| CAT | 455 | 56 | 511 | 89,0% |
| CLM | 404 | 52 | 456 | 88,6% |
| CYL | 99 | 9 | 108 | 91,7% |
| MAD | 2.184 | 323 | 2.507 | 87,1% |
| MU | 75 | 9 | 84 | 89,3% |
| NA | 461 | 30 | 491 | 93,9% |
| SEDE | 55 | 24 | 79 | 69,6% |
| Total general | 3.976 | 557 | 4.533 | 87,7% |

Nos encontramos ante una clara feminización de la plantilla. La distribución por género es de 557 hombres y 3976 mujeres de un total de 4533 personas en plantilla. Sin embargo, dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino de la realidad social de las incorporaciones a la empresa, así como un reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral y requerido para cada puesto.

Esta realidad pone de manifiesto que los estereotipos y roles de género no han cambiado todavía, y están muy presentes en el momento de elegir una profesión. La principal actividad que se desarrolla en nuestro sector, el cuidado de personas mayores y dependientes, encaja plenamente con ese estereotipo según el cual cuidar es trabajo de mujeres. Esta es la causa social de que nuestra plantilla presente tan fuerte feminización.

Plan de Igualdad AMAVIR

TIPO DE CONTRATO:

| DATOS SIN SEDE | | | | | | | |
|-----------------------|--------------|--------------|------------|------------|---------------|---------------|--------------|
| Tipo Contrato/Jornada | Femenino | | Masculino | | Total general | % | TP |
| | TC | TP | TC | TP | | | |
| EVENTUAL | 108 | 445 | 41 | 68 | 662 | 14,86% | 77,5% |
| INDEFINIDO | 1.097 | 1.529 | 157 | 154 | 2.937 | 65,94% | 57,3% |
| INTERINO | 227 | 517 | 36 | 75 | 855 | 19,20% | 69,2% |
| Total general | 1.432 | 2.491 | 234 | 297 | 4.454 | 100,0% | 62,6% |
| | | | | | | 81,6% | 61% |

Distinguimos tres tipos de contrato de uso más habitual dentro de la empresa: contratos indefinidos, temporales y de interinidad.

El 65,94% del total de la plantilla cuenta con un contrato indefinido, mientras que el 14,86 % tiene un contrato temporal y el 19,20% tiene un contrato de interinidad. Esta diferencia contractual constata que gran parte de nuestra plantilla es indefinida. El resto de contratos, se deben fundamentalmente a la necesidad de cobertura de vacaciones, bajas laborales, excedencias y licencias sobre todo del personal de auxiliar de clínica y limpieza para mantener el ratio estipulado de personal definido en la legislación y/o en los pliegos de condiciones para la prestación de nuestro servicio.

En el contrato indefinido, que es el más significativo cuantitativamente (65,94 % de todos los contratos), los porcentajes son de 89,4% mujeres, que supone 1,7 puntos por encima del dato de mujeres total, que es del 87,7%. La presencia de mujeres es, en este tipo de relación laboral, superior a su presencia en el total de la plantilla.

| MUJERES | % ♀ | % S/TOTAL | TP | TP vs TC |
|----------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| EVENTUAL | 14,1% | 83,5% | 86,9% | 80,7% |
| INDEFINIDO | 66,9% | 89,4% | 90,8% | 58,2% |
| INTERINO | 18,9% | 86,9% | 86,7% | 69,0% |
| Total general | 100,0% | 88,1% | 89,3% | 63,5% |

| HOMBRES | % ♂ | % S/TOTAL | TP | TP vs TC |
|----------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| EVENTUAL | 20,5% | 16,5% | 13,1% | 61,5% |
| INDEFINIDO | 58,8% | 10,6% | 9,2% | 49,4% |
| INTERINO | 21,1% | 13,1% | 13,3% | 70,5% |
| Total general | 100,0% | 11,9% | 10,7% | 55,9% |

Plan de Igualdad AMAVIR

En nuestra organización, se refleja que la temporalidad no se inclina hacia las mujeres, sino hacia los hombres, aunque de manera leve. En la siguiente tabla se analiza la plantilla excluyendo los contratos realizados para sustituir al personal

CATEGORIA PROFESIONAL:

| Categorías | MUJERES | | | | HOMBRES | | | | TOTAL | | | |
|----------------------|--------------|-------------|-------------|---------------|------------|-------------|-------------|---------------|--------------|-------------|-------------|---------------|
| | Nº Trab. | Media Edad | % J | Salario Medio | Nº Trab. | Media Edad | % J | Salario Medio | Nº Trab. | Media Edad | % J | Salario Medio |
| ATS/DUE | 281 | 37,1 | 88,3 | 18.146 | 37 | 32,3 | 91,1 | 18.386 | 318 | 36,5 | 88,6 | 18.174 |
| AUX.FARM | 7 | 38,6 | 84,0 | 12.503 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 38,6 | 84,0 | 12.503 |
| AUX.MANT | 1 | 44,1 | 100,0 | 14.573 | 30 | 45,1 | 90,1 | 13.081 | 31 | 45,0 | 90,4 | 13.129 |
| AYU.OFI. | 17 | 49,7 | 46,5 | 6.562 | 1 | 35,2 | 66,7 | 8.990 | 18 | 48,9 | 47,6 | 6.697 |
| CONDUCT. | 1 | 38,6 | 50,0 | 8.046 | 29 | 46,8 | 85,9 | 13.498 | 30 | 46,5 | 86,4 | 13.316 |
| DIRECTOR/A | 32 | 44,1 | 100,0 | 36.811 | 9 | 44,8 | 100,0 | 41.075 | 41 | 44,3 | 100,0 | 37.747 |
| EDUC.SOC | 4 | 37,5 | 100,0 | 18.735 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 37,5 | 100,0 | 18.735 |
| FARMACIA | 2 | 46,4 | 100,0 | 33.744 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 46,4 | 100,0 | 33.744 |
| FISIOTER | 57 | 34,2 | 82,4 | 14.788 | 19 | 36,1 | 92,8 | 16.310 | 76 | 34,7 | 85,0 | 15.168 |
| GEROCULT | 1881 | 45,1 | 87,2 | 12.623 | 188 | 39,6 | 88,0 | 12.434 | 2069 | 44,6 | 87,3 | 12.606 |
| GOBERNANTA | 37 | 49,1 | 99,0 | 19.391 | 0 | 0 | 0 | 0 | 37 | 49,1 | 99,0 | 19.391 |
| LIMPIAD. | 501 | 50,7 | 83,9 | 11.066 | 6 | 40,3 | 71,1 | 8.932 | 507 | 50,6 | 83,7 | 11.040 |
| MANTENIM | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 | 46,1 | 92,8 | 15.960 | 38 | 46,1 | 92,8 | 15.960 |
| MEDICO | 63 | 48,2 | 87,6 | 26.332 | 39 | 50,7 | 81,3 | 24.762 | 102 | 49,2 | 85,2 | 25.732 |
| MONITOTL | 16 | 40,1 | 88,7 | 13.592 | 4 | 33,2 | 100,0 | 14.150 | 20 | 38,7 | 91,0 | 13.703 |
| OFI.ADM. | 25 | 38,9 | 95,5 | 17.379 | 2 | 30,5 | 100,0 | 17.782 | 27 | 38,3 | 95,8 | 17.409 |
| PSICOLOG | 35 | 39,4 | 89,9 | 19.027 | 1 | 40,7 | 100,0 | 22.081 | 36 | 39,4 | 90,1 | 19.112 |
| REC/ADMI | 114 | 46,7 | 78,6 | 11.401 | 7 | 52,0 | 81,0 | 11.455 | 121 | 47,0 | 78,7 | 11.404 |
| SUPERV | 6 | 52,4 | 100,0 | 21.575 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 52,4 | 100,0 | 21.575 |
| TERAPEUT | 53 | 32,9 | 89,4 | 14.810 | 9 | 31,1 | 98,6 | 17.263 | 62 | 32,6 | 90,7 | 15.166 |
| TRAB.SOC | 45 | 36,5 | 91,0 | 16.027 | 2 | 38,4 | 100,0 | 19.632 | 47 | 36,6 | 91,3 | 16.181 |
| Total general | 3.178 | 44,8 | 86,7 | 13.657 | 421 | 41,3 | 88,6 | 15.452 | 3.599 | 44,4 | 86,9 | 13.867 |

El mayor volumen de empleo en la empresa, (el 57,5 %) se concentra en la categoría de Gerocultor/a. No obstante, tampoco se debe olvidar que, por pliego de condiciones, el número de trabajadores/as correspondiente a esta categoría se mide por ratios de ocupación, debiendo ser íntegro todos los días, teniendo que estar siempre cubierta esta posición.

En términos porcentuales podemos considerar categorías claramente feminizadas y otras masculinizadas como es el caso de Mantenimiento y Conductor, situación que indica segregación horizontal.

Plan de Igualdad AMAVIR

PORCENTAJE DE JORNADA:

| Categorías | Femenino | | | | | Total Fem. | Masculino | | | | | Total Masc. | Total Gnal | |
|--------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|---------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|----------------|---------------|--------------|
| | <25 | 25-50 | 50-75 | 75-90 | >90 | | <25 | 25-50 | 50-75 | 75-90 | >90 | | | |
| ATS/DUE | 0,7% | 2,8% | 6,8% | 40,2% | 49,5% | 281 | | | 8,1% | 37,8% | 54,1% | 37 | 318 | |
| AUX.FARM | | | 14,3% | 71,4% | 14,3% | 7 | | | | | | | 7 | |
| AUX.MANT | | | | | 100% | 1 | | | 23,3% | | 76,7% | 30 | 31 | |
| AYU.OFI. | 17,6% | 29,4% | 41,2% | 5,9% | 5,9% | 17 | | | 100% | | | 1 | 18 | |
| CONDUCT. | | | 100% | | | 1 | | | 3,4% | 17,2% | 17,2% | 62,1% | 29 | 30 |
| DIRECTOR/A | | | | | 100% | 32 | | | | | 100% | 9 | 41 | |
| EDUC.SOC | | | | | 100% | 4 | | | | | | | 4 | |
| FARMACIA | | | | | 100% | 2 | | | | | | | 2 | |
| FISIOTER | 1,8% | 3,5% | 26,3% | 8,8% | 59,6% | 57 | | | 10,5% | 10,5% | 78,9% | 19 | 76 | |
| GEROCULT | 0,1% | 5,7% | 10,0% | 22,4% | 61,7% | 1.881 | | | 7,4% | 7,4% | 13,8% | 71,3% | 188 | 2.069 |
| GOBERNANT | | | | 5,4% | 94,6% | 37 | | | | | | | 37 | |
| LIMPIAD. | | 10,2% | 9,0% | 33,9% | 46,9% | 501 | | | 50,0% | 33,3% | 16,7% | 6 | 507 | |
| MANTENIM | | | | | | | | 2,6% | 5,3% | 2,6% | 89,5% | 38 | 38 | |
| MEDICO | | 6,3% | 15,9% | 4,8% | 73,0% | 63 | | 2,6% | 7,7% | 23,1% | 5,1% | 61,5% | 39 | 102 |
| MONITOTL | | | 18,8% | 12,5% | 68,8% | 16 | | | | | 100% | 4 | 20 | |
| OFI.ADM. | | | 8,0% | 4,0% | 88,0% | 25 | | | | | 100% | 2 | 27 | |
| PSICOLOG | | 2,9% | 14,3% | 8,6% | 74,3% | 35 | | | | | 100% | 1 | 36 | |
| REC/ADMI | | 6,1% | 24,6% | 43,0% | 26,3% | 114 | | | 14,3% | | 71,4% | 14,3% | 7 | 121 |
| SUPERV | | | | | 100% | 6 | | | | | | | 6 | |
| TERAPEUT | | 1,9% | 1,9% | 15,1% | 3,8% | 77,4% | 53 | | | | 11,1% | 88,9% | 9 | 62 |
| TRAB.SOC | | 4,4% | 8,9% | 6,7% | 80,0% | 45 | | | | | 100% | 2 | 47 | |
| Total Gnal. | 0,3% | 5,9% | 10,6% | 24,6% | 58,6% | 3.178 | 0,5% | 5,0% | 10,7% | 13,5% | 70,3% | 421 | 3.599 | |

Del análisis de estos datos cabe destacar que la mayor parte de la plantilla posee jornadas de trabajo superiores al 90%. De las 3599 personas que forman parte de la empresa, 2158 se engloban dentro de este porcentaje.

Plan de Igualdad AMAVIR

PORCENTAJE DE EDAD:

| CATEGORIA | Femenino | | | | | Masculino | | | | | Total general | % |
|----------------------|------------|--------------|--------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|----------|---------------|--------------|
| | <30 | 30-45 | 45-58 | 58-65 | >65 | <30 | 30-45 | 45-58 | 58-65 | >65 | | |
| ATS/DUE | 84 | 143 | 43 | 10 | 1 | 18 | 17 | 1 | 1 | | 318 | 88,4% |
| AUX.FARM | 1 | 4 | 2 | | | | | | | | 7 | 100,0% |
| AUX.MANT | | 1 | | | | 2 | 12 | 12 | 4 | | 31 | 3,2% |
| AYU.OFI. | 1 | 3 | 10 | 3 | | | 1 | | | | 18 | 94,4% |
| CONDUCT. | | 1 | | | | 3 | 7 | 18 | 1 | | 30 | 3,3% |
| DIRECTOR/A | | 19 | 12 | 1 | | 1 | 5 | 2 | 1 | | 41 | 78,0% |
| EDUC.SOC | 1 | 2 | 1 | | | | | | | | 4 | 100,0% |
| FARMACIA | | 1 | 1 | | | | | | | | 2 | 100,0% |
| FISIOTER | 17 | 38 | 2 | | | 4 | 14 | 1 | | | 76 | 75,0% |
| GEROCULT | 272 | 583 | 773 | 240 | 13 | 47 | 77 | 59 | 5 | | 2.069 | 90,9% |
| GOBERNANTA | | 13 | 19 | 5 | | | | | | | 37 | 100,0% |
| LIMPIAD. | 14 | 109 | 274 | 95 | 9 | 1 | 3 | 2 | | | 507 | 98,8% |
| MANTENIM | | | | | | 1 | 15 | 17 | 5 | | 38 | 0,0% |
| MEDICO | 1 | 24 | 24 | 12 | 2 | | 15 | 14 | 7 | 3 | 102 | 61,8% |
| MONITOTL | 1 | 10 | 3 | 2 | | 1 | 3 | | | | 20 | 80,0% |
| OFI.ADM. | 1 | 21 | 3 | | | 1 | 1 | | | | 27 | 92,6% |
| PSICOLOG | 3 | 24 | 6 | 2 | | | 1 | | | | 36 | 97,2% |
| REC/ADMI | 11 | 34 | 51 | 17 | 1 | | 2 | 3 | 2 | | 121 | 94,2% |
| SUPERV | | 1 | 3 | 2 | | | | | | | 6 | 100,0% |
| TERAPEUT | 17 | 35 | 1 | | | 4 | 5 | | | | 62 | 85,5% |
| TRAB.SOC | 5 | 37 | 3 | | | | 2 | | | | 47 | 95,7% |
| Total general | 429 | 1.103 | 1.231 | 389 | 26 | 83 | 180 | 129 | 26 | 3 | 3.599 | 88,3% |
| % sobre sexo | 13,5% | 34,7% | 38,7% | 12,2% | 0,8% | 19,7% | 42,8% | 30,6% | 6,2% | 0,7% | | |

| Total general | <30 | 30-45 | 45-58 | 58-65 | >65 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|------|
| TOTAL (H y M) | 512 | 1.283 | 1.360 | 415 | 29 |
| % total | 14,2% | 35,6% | 37,8% | 11,5% | 0,8% |

La mayoría de la plantilla se encuentra en los tramos de edad desde los 30 años en adelante, siendo el tramo de 45 a 58 años el que presenta mayor número de personas, El 37,8 % se encuentra en esta banda. En segundo lugar, suponiendo el 35,6 % de la plantilla, está la banda de edad de 30 a 45 años.

El porcentaje de mujeres es mayor en todos los tramos, situación normal atendiendo al elevado número de trabajadoras dentro de la compañía, siendo las mujeres las que repuntan en las bandas de más edad, mientras que los hombres lo hacen en las de menos. La compañía, se compromete a trabajar por vencer los estereotipos que se generan al incorporar a personas dentro de la empresa.

Plan de Igualdad AMAVIR

PORCENTAJE DE ANTIGÜEDAD:

Los datos de antigüedad son muy similares a los de edad, ya que se constata que las mujeres repuntan en las bandas de mayor antigüedad mientras que los hombres lo hacen en las de menos. Son datos lógicos en un sector históricamente feminizado.

| Etiquetas de fila | Femenino | | | | Masculino | | | | Total general |
|----------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|---------------|
| | <3 | 3-8 | 8-13 | >13 | <3 | 3-8 | 8-13 | >13 | |
| ATS/DUE | 120 | 55 | 83 | 23 | 22 | 9 | 6 | | 318 |
| AUX.FARM | | 1 | 5 | 1 | | | | | 7 |
| AUX.MANT | | | 1 | | 15 | 4 | 10 | 1 | 31 |
| AYU.OFI. | 9 | 3 | 1 | 4 | 1 | | | | 18 |
| CONDUCT. | | | | 1 | 7 | 3 | 18 | 1 | 30 |
| DIRECTOR/A | 6 | 6 | 18 | 2 | 2 | | 5 | 2 | 41 |
| EDUC.SOC | 1 | | 2 | 1 | | | | | 4 |
| FARMACIA | | | 1 | 1 | | | | | 2 |
| FISIOTER | 22 | 10 | 21 | 4 | 8 | 4 | 7 | | 76 |
| GEROCULT | 514 | 352 | 839 | 176 | 110 | 39 | 32 | 7 | 2069 |
| GOBERNANTA | 2 | 10 | 17 | 8 | | | | | 37 |
| LIMPIAD. | 165 | 80 | 197 | 59 | 5 | 1 | | | 507 |
| MANTENIM | | | | | 12 | 13 | 9 | 4 | 38 |
| MEDICO | 27 | 23 | 13 | | 10 | 14 | 13 | 2 | 102 |
| MONITOTL | 4 | 6 | 6 | | 3 | 1 | | | 20 |
| OFI.ADM. | 5 | 3 | 16 | 1 | 2 | | | | 27 |
| PSICOLOG | 11 | 7 | 13 | 4 | | | 1 | | 36 |
| REC/ADMI | 27 | 12 | 65 | 10 | 3 | 1 | 2 | 1 | 121 |
| SUPERV | | | 1 | 5 | | | | | 6 |
| TERAPEUT | 17 | 11 | 20 | 5 | 5 | 3 | 1 | | 62 |
| TRAB.SOC | 10 | 16 | 16 | 3 | | 1 | 1 | | 47 |
| Total general | 940 | 595 | 1335 | 308 | 205 | 93 | 105 | 18 | 3599 |
| % S/SEXO | 29,6% | 18,7% | 42,0% | 9,7% | 48,7% | 22,1% | 24,9% | 4,3% | |

| | | | | |
|--------------|-------------|------------|-------------|------------|
| TOTAL | 1145 | 688 | 1440 | 326 |
| % S/TOTAL | 31,8% | 19,1% | 40,0% | 9,1% |

Plan de Igualdad AMAVIR

FINALIZACIÓN DE CONTRATOS:

En cuanto a las finalizaciones del contrato por interinidad se llevan a cabo en el momento de la finalización de la causa que lo originó.

| CAUSA | Femenino | Masculino |
|--------------------------------|------------|------------|
| BAJA VOLUNTARIA | 202 | 47 |
| DEFUNCION | 1 | |
| DESPIDO CAUSAS OBJETIVAS (OBS) | 4 | 1 |
| DESPIDO IMPROCEDENTE | 1 | |
| DESPIDO PROCEDENTE | 13 | 5 |
| EXC.POR CUIDADO DE FAMILIAR | 9 | |
| EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS | 22 | 1 |
| EXCEDENCIA VOLUNTARIA | 59 | 17 |
| FINALIZACION CONTRATO | 195 | 35 |
| INVALIDEZ | 11 | 1 |
| JUBILACION | 20 | 1 |
| NO SUPERADO PERIODO DE PRUEBA | 53 | 12 |
| Total general | 590 | 120 |

FINALIZACIÓN DE CONTRATO EVENTUAL:

En el periodo de enero al 18 de junio del 2018, se han analizado las finalizaciones de las contrataciones eventuales, cuáles de ellas se transforman en indefinidas y cuáles no, detallando edad y sexo.

| CCAA | Femenino | Masculino | Total general |
|-----------------|------------|-----------|---------------|
| CANARIAS | 14 | 2 | 16 |
| <30 | 7 | | 7 |
| 30-45 | 5 | 2 | 7 |
| 45-58 | 2 | | 2 |
| CATALUÑA | 30 | 5 | 35 |
| <30 | 9 | 2 | 11 |
| 30-45 | 13 | | 13 |
| 45-58 | 8 | 3 | 11 |
| CLM | 23 | 4 | 27 |
| <30 | 11 | | 11 |
| 30-45 | 7 | 2 | 9 |
| 45-58 | 5 | 2 | 7 |
| CYL | 8 | 3 | 11 |
| <30 | 3 | 1 | 4 |
| 30-45 | 2 | | 2 |
| 45-58 | 2 | 2 | 4 |
| 58-65 | 1 | | 1 |
| MADRID | 119 | 34 | 153 |

Plan de Igualdad AMAVIR

| | | | |
|----------------------|------------|-----------|------------|
| <30 | 44 | 10 | 54 |
| 30-45 | 41 | 19 | 60 |
| 45-58 | 31 | 5 | 36 |
| 58-65 | 2 | | 2 |
| >65 | 1 | | 1 |
| MURCIA | 7 | 2 | 9 |
| <30 | 2 | 1 | 3 |
| 30-45 | 1 | 1 | 2 |
| 45-58 | 3 | | 3 |
| 58-65 | 1 | | 1 |
| NAVARRA | 17 | 3 | 20 |
| <30 | 3 | 1 | 4 |
| 30-45 | 10 | | 10 |
| 45-58 | 2 | 2 | 4 |
| 58-65 | 2 | | 2 |
| Total general | 218 | 53 | 271 |

TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO:

| SEXO | JC | TP | Total general | % S/Total | TP S/Total |
|----------------------|-----------|------------|---------------|-----------|--------------|
| Femenino | 39 | 86 | 125 | 80,6% | 68,8% |
| Masculino | 10 | 20 | 30 | 19,4% | 66,7% |
| Total general | 49 | 106 | 155 | | 68,4% |

HORAS COMPLEMENTARIAS:

| Etiquetas de fila | Suma de Horas Complementarias |
|----------------------|-------------------------------|
| 201801 | 1862,22 |
| 201802 | 1518,16 |
| 201803 | 1690,64 |
| 201804 | 1975,14 |
| 201805 | 2169,02 |
| 201806 | 2514,17 |
| 201807 | 2227,32 |
| 201808 | 2726,79 |
| 201809 | 2127,89 |
| Total general | 18811,35 |

Plan de Igualdad AMAVIR

REPRESENTACION SINDICAL:

| Etiquetas de fila | CC.OO. | U.G.T. | E.L.A. | U.S.O. | SATSTE. | CSIF. | LAB. | TOTAL RLT |
|-------------------|------------|------------|-----------|----------|----------|----------|----------|------------|
| CANARIAS | 10 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 |
| CATALUÑA | 6 | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 29 |
| CLM | 15 | 13 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 32 |
| CYL | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| MADRID | 83 | 62 | 0 | 4 | 0 | 3 | 0 | 152 |
| NAVARRA | 2 | 15 | 12 | 0 | 1 | 0 | 1 | 31 |
| MURCIA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 119 | 119 | 12 | 4 | 1 | 7 | 1 | 263 |

El índice de representación sindical en la compañía es del 6.2%, siendo de un 89% la participación femenina dentro de los diferentes CE.

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Del año 2017 solo disponemos de datos agregados de formación. Más del 75% de la plantilla realizó acciones formativas, recibiendo una media de más de 6.5 horas de formación.

| Concepto | AMAVIR |
|--------------------------------|--------------|
| Inversión en formación (euros) | 266.266,53 € |
| Total horas de formación | 21.216 |
| Nº cursos impartidos | 292 |
| Nº asistentes | 3.209 |
| Horas formación/empleado* | 6,6 |

Los datos de formación recibida son muy similares a la distribución de plantilla

| HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO Y CATEGORIAS PROFESIONALES | | | |
|--|---------------|--------------|---------------|
| Categoría profesional | Mujeres | Hombres | % Mujeres |
| GEROCULTORES/AS | 8.884 | 438 | 95,30% |
| EQUIPO TÉCNICO | 7.802 | 1.347 | 85,28% |
| SSGG | 1.295 | 886 | 59,38% |
| SSCC | 448 | 116 | 79,43% |
| TOTAL | 18.429 | 2.787 | 86,86% |

Plan de Igualdad AMAVIR

RRHH participa de manera expresa en la comunicación oficial de cada puesto que se ofrece para promoción interna y posteriormente en las entrevistas junto con la dirección del centro en la que se produce la vacante. Los criterios para la promoción están ligados al desempeño competencial. Las competencias requeridas para cada puesto se encuentran en los DPTs. Por otro lado, se pueden aportar pruebas objetivas en función del puesto al que se promociona (IPV, cuestionarios de evaluación de personalidad, entrevista por incidentes críticos ...).

Existe una guía de entrevista que se utiliza a nivel interno con las personas implicadas en los procesos de selección de los centros.

Amavir también cuenta con una solicitud de traslado de centro, por diferentes motivos, desde mayor proximidad al domicilio, a una mejor conveniencia del horario que se ofrece. Dicho documento está disponible en todos los centros y se puede solicitar a través de los/as compañeros/as de RRHH del centro y/o la dirección.

La empresa está adherida a un convenio de sensibilización e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género desde 2010, de tal manera que tenemos el compromiso formal de inserción, y envío al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de cumplimentar las incorporaciones realizadas y reportarlas al Ministerio de manera semestral.

Nuestra compañía no distingue a la hora de promocionar a ningún empleado/a por razón de sexo, no se tienen en consideración criterios de sexo a la hora de promocionar, ni en positivo ni en negativo. Habrá que analizar la distribución de plantilla por si fuese necesario establecer criterios de prioridad en igualdad de condiciones (formación, experiencia...).

Cada año se comunica a las RLT de cada centro el Plan de Formación. En el Plan de Formación del año en curso se incluye entre otra información, los objetivos y contenidos para cada curso.

Se consideran formaciones indispensables para la realización del puesto aquellas de carácter obligatorio, como son Manipulación de Alimentos o Legionella.

La información sobre la capacitación necesaria de los diferentes perfiles se incluye en cada Descriptivo de Puesto de Trabajo. En dicho documento, se incluye información a nivel organizativo, además de reflejar la misión del puesto, las funciones, los requisitos formativos, así como las competencias técnicas y transversales requeridas para un desempeño óptimo alineado con los objetivos de calidad de la compañía.

Plan de Igualdad AMAVIR

La promoción interna es uno de los canales de selección más valorados dentro de la compañía, y siempre que surge una posición vacante se comunica de manera pública en los tableros de información de los centros. El Plan de Formación, así como los programas de desarrollo de la compañía, son impulsores de la promoción interna haciendo posible que todos/as los/as profesionales de la compañía sigan desarrollándose tanto a nivel técnico como en habilidades personales.

REMUNERACIONES:

Para analizar los salarios percibidos por grupo profesional y sexo, se han tenido en cuenta los salarios brutos elevándolos a una teórica jornada completa que perciben en su totalidad los miembros de la plantilla (excluyendo los servicios centrales).

| CATEGORIA | Bruto año a JC | |
|----------------------|----------------|---------------|
| | Mujeres | Hombres |
| ATS/DUE | 20.689 | 20.011 |
| AUX.FARM | 15.421 | |
| AUX.MANT | 14.501 | 14.492 |
| AYU.OFI. | 13.615 | 13.486 |
| CONDUCT. | 16.091 | 15.586 |
| DIRECTOR/A | 37.395 | 41.075 |
| EDUC.SOC | 19.340 | |
| FARMACIA | 33.744 | |
| FISIOTER | 18.665 | 18.309 |
| GEROCULT | 14.419 | 14.051 |
| GOBERNANTA | 19.589 | |
| LIMPIAD. | 13.110 | 12.553 |
| MANTENIM | | 16.983 |
| MEDICO | 29.510 | 30.187 |
| MONITOTL | 15.770 | 14.124 |
| OFI.ADM. | 19.569 | 17.782 |
| PSICOLOG | 22.652 | 22.081 |
| REC/ADMI | 14.415 | 13.944 |
| SUPERV | 21.575 | |
| TERAPEUT | 18.325 | 17.499 |
| TRAB.SOC | 19.102 | 18.738 |
| Total general | 15.650 | 17.007 |

Las retribuciones medias de la tabla describen un panorama bastante equilibrado, donde las diferencias favorecen casi siempre a las mujeres. Entendemos que se puede deber a que ellas tienen más antigüedad y trabajan más noches, festivos y otros variables. La única diferencia que salta a la vista con fuerza es la de la categoría de

Plan de Igualdad AMAVIR

director/directora, la cual entendemos que obedece a algún caso muy concreto donde perduran condiciones pactadas de antiguo, así como a puestos de más difícil cobertura. En estudios posteriores se profundizará en la materia.

| CATEGORIA | Femenino | | | | | Masculino | | | | |
|----------------------|-------------|--------|------------|-------------|---------------|------------|--------|------------|-------------|---------------|
| | Trab. | % Trab | Ant | % Jornada | Bruto año | Trab. | % Trab | Ant | % Jornada | Bruto año |
| ATS/DUE | 333 | 8,5% | 4,9 | 86,5 | 17.888 | 55 | 10,3% | 2,1 | 90,0 | 18.008 |
| AUX.FARM | 8 | 0,2% | 8,5 | 81,1 | 12.511 | 0 | 0,0% | 0,0 | 0,0 | 0 |
| AUX.MANT | 1 | 0,0% | 10,5 | 100,0 | 14.573 | 31 | 5,8% | 4,6 | 90,4 | 13.096 |
| AYU.OFI. | 20 | 0,5% | 4,5 | 45,9 | 6.407 | 1 | 0,2% | 0,6 | 66,7 | 8.990 |
| CONDUCT. | 1 | 0,0% | 15,6 | 50,0 | 8.046 | 31 | 5,8% | 7,0 | 86,1 | 13.413 |
| DIRECTOR/A | 32 | 0,8% | 7,8 | 98,4 | 36.811 | 9 | 1,7% | 9,2 | 100,0 | 41.075 |
| EDUC.SOC | 4 | 0,1% | 9,3 | 96,9 | 18.735 | 0 | 0,0% | 0,0 | 0,0 | 0 |
| FARMACIA | 2 | 0,1% | 12,1 | 100,0 | 33.744 | 0 | 0,0% | 0,0 | 0,0 | 0 |
| FISIOTER | 64 | 1,6% | 5,6 | 76,2 | 14.230 | 21 | 3,9% | 5,0 | 87,4 | 15.993 |
| GEROCULT | 2358 | 60,1% | 6,0 | 86,9 | 12.525 | 262 | 49,2% | 2,9 | 87,6 | 12.304 |
| GOBERNANTA | 37 | 0,9% | 10,0 | 99,0 | 19.391 | 0 | 0,0% | 0,0 | 0,0 | 0 |
| LIMPIAD. | 622 | 15,9% | 6,1 | 84,0 | 11.016 | 7 | 1,3% | 1,5 | 75,2 | 9.442 |
| MANTENIM | 0 | 0,0% | 0,0 | 0,0 | 0 | 42 | 7,9% | 5,7 | 93,4 | 15.870 |
| MEDICO | 69 | 1,8% | 4,3 | 86,9 | 25.649 | 42 | 7,9% | 5,6 | 80,8 | 24.405 |
| MONITOTL | 19 | 0,5% | 5,8 | 77,9 | 12.278 | 5 | 0,9% | 2,7 | 100,0 | 14.124 |
| OFI.ADM. | 27 | 0,7% | 8,1 | 87,5 | 17.123 | 2 | 0,4% | 1,5 | 100,0 | 17.782 |
| PSICOLOG | 46 | 1,2% | 5,8 | 76,1 | 17.239 | 1 | 0,2% | 10,7 | 100,0 | 22.081 |
| REC/ADMI | 138 | 3,5% | 6,8 | 77,5 | 11.177 | 10 | 1,9% | 4,5 | 85,0 | 11.846 |
| SUPERV | 6 | 0,2% | 13,7 | 100,0 | 21.575 | 0 | 0,0% | 0,0 | 0,0 | 0 |
| TERAPEUT | 72 | 1,8% | 5,4 | 79,2 | 14.514 | 10 | 1,9% | 3,7 | 91,9 | 16.078 |
| TRAB.SOC | 62 | 1,6% | 5,4 | 75,7 | 14.457 | 4 | 0,8% | 3,3 | 81,3 | 15.225 |
| Total general | 3921 | | 6,0 | 85,4 | 13.367 | 533 | | 3,8 | 88,0 | 14.965 |

Haciendo un análisis entre el número de trabajadores/as atendiendo a la categoría y a la antigüedad y cuya remuneración se encuentra por encima del convenio, se concluye que las causas que originan las diferencias en los importes, vienen derivadas por la ubicación de los diferentes centros y la dificultad para encontrar los perfiles que se requieren para las diferentes posiciones.

| Peso salario x categoría | | |
|--------------------------|-------|-------|
| CATEGORIA | H | M |
| ATS/DUE | 1.858 | 1.519 |
| AUX.FARM | 0 | 26 |
| AUX.MANT | 762 | 4 |
| AYU.OFI. | 17 | 33 |
| CONDUCT. | 780 | 2 |
| DIRECTOR/A | 694 | 300 |

Plan de Igualdad AMAVIR

| | | |
|----------------------|---------------|---------------|
| EDUC.SOC | 0 | 19 |
| FARMACIA | 0 | 17 |
| FISIOTER | 630 | 232 |
| GEROCULT | 6.048 | 7.532 |
| GOBERNANTA | 0 | 183 |
| LIMPIAD. | 124 | 1.747 |
| MANTENIM | 1.251 | 0 |
| MEDICO | 1.923 | 451 |
| MONITOTL | 132 | 59 |
| OFI.ADM. | 67 | 118 |
| PSICOLOG | 41 | 202 |
| REC/ADMI | 222 | 393 |
| SUPERV | 0 | 33 |
| TERAPEUT | 302 | 267 |
| TRAB.SOC | 114 | 229 |
| Total general | 14.965 | 13.367 |

La compañía es una firme defensora de promulgar actuaciones enfocadas a permitir dicha conciliación. Prueba de ello, son las horas invertidas en el disfrute de aquellos permisos y licencias enfocados a la conciliación.

No obstante, sí que hay diferencias derivadas de la integración de dos modelos diferentes de gestión con anterioridad a la fusión de sociedades, que se están analizando para su homogenización.

PROTECCION DEL EMBARAZO, LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

| PERMISOS Y LICENCIAS | HORAS | %JORNADA |
|-------------------------|--------|----------|
| MATERNIDAD | 21.939 | 0.61% |
| PATERNIDAD | 1.366 | 0.04% |
| RIESGO DURANTE EMBARAZO | 19.355 | 0.54% |

CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

| PERMISOS Y LICENCIAS | HORAS | %JORNADA |
|----------------------|--------|----------|
| LICENCIA RETRIBUIDA | 21.158 | 0.59% |

En los dos aspectos mencionados anteriormente cabe señalar que Amavir está totalmente sensibilizada por dar una protección eficaz a todos nuestros empleados/as para que puedan atender al cuidado de un familiar, y así poder conciliar de manera efectiva el entorno familiar y laboral de cada persona que así lo solicite, fundamentalmente porque más del 90% de nuestra plantilla son mujeres con hijos menores a cargo y somos conscientes de que debemos conjugar dicho derecho con la organización del trabajo y con el bienestar de nuestros residentes. La empresa es consciente de que la reducción de jornada por cuidado de hijo/a es un derecho

Plan de Igualdad AMAVIR

individual de los trabajadores/as que nace de la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral.

PROCESOS DE IT/AT, AUSENCIAS INJUSTIFICADAS Y SUSPENSIONES DE EMPLEO Y SUELDO

| CONTINGENCIAS | HORAS | % JORNADA |
|-----------------------------|--------------|------------------|
| IT CONTINGENCIA PROFESIONAL | 18.121 | 0,51% |
| AUSENCIA INJUSTIFICADA | 966 | 0,03% |
| IT CONTINGENCIA COMÚN | 248.255 | 6,94% |
| SUSPENSIÓN EMPLEO/SUELDO | 2.591 | 0,07% |

Son numerosas las causas por las que una persona trabajadora se puede ausentar de su puesto de trabajo, siendo en algunos casos de forma injustificada. Cabe señalar que este tipo de aspectos recoge uno de los datos más controvertidos para analizar, pues se puede hacer desde diferentes perspectivas independientemente de la causa, y el total de horas contratadas, o analizando el origen de la incidencia.

Los índices que se tienen en cuenta para la gestión administrativa del personal son aquellos que suponen coste para la organización y se pueden saber su origen y las posibles soluciones para su disminución. Entre ellas se encuentran los supuestos de IT por contingencia común y profesional, así como las ausencias sin justificar.

Otro punto de vista desde el que se pueden abordar los datos es la salud laboral y las cargas de trabajo, visto el gran número de IT.

En la comisión de seguimiento se continuará abordando todos estos datos que en este momento no hemos podido recabar segregados por sexo.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En octubre de 2017 se unificó el servicio de prevención mancomunado para todas las empresas del grupo menos para las de Residencias Atlántida, que mantienen un servicio de prevención ajeno para estar físicamente más cercanos a los centros de trabajo, aunque la coordinación se realiza en todo caso por el SPM.

Actualmente contamos con un protocolo de gestión de riesgo en el embarazo y la lactancia adaptado a las necesidades concretas de cada categoría profesional, el cual ha derivado de las evaluaciones de riesgos que se han llevado a cabo en las diferentes residencias

Así mismo, el área de Prevención de Riesgos Laborales está trabajando en proceder a realizar una actualización de las evaluaciones de riesgos psicosociales existentes en las diferentes residencias.

Plan de Igualdad AMAVIR

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

En Amavir existen diversos horarios de trabajo, dependiendo de las funciones y necesidades de las residencias, así como el histórico de cada una de ellas, que condiciona diferencias entre las mismas. En los centros de trabajo se realizan jornadas partidas, a tiempo parcial o jornadas por turnos de mañana, tarde o de noche con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y la familiar.

Además de las medidas establecidas por convenio en materia de conciliación (reducción de jornadas, excedencias, lactancia, etc..), cada situación se trata de manera individualizada y personalizada en función de la organización de los centros.

Se fomentan las contrataciones para sustituciones de bajas por maternidad / paternidad y excedencias relacionadas con la maternidad o el cuidado de familiares. Además se ofrece la posibilidad de acumular la lactancia a las vacaciones y baja maternal.

COMUNICACIÓN

Actualmente la compañía cuenta con un Código ético consensuado con todos los países donde Maison de Famille opera.

III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE AMAVIR

OBJETIVOS GENERALES:

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la Organización.
- Hacer de la Igualdad el eje central del plan estratégico de RRHH, avanzando hacia una empresa socialmente responsable en materia de igualdad.
- Promover una cultura igualitaria y una perspectiva de género en toda la organización.
- Garantizar la igualdad de trato retributivo por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres.
- Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Fomentar el uso de lenguaje e imagen no sexista.

Plan de Igualdad AMAVIR

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Responsable de Igualdad:

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | PLAZO |
|--|----------------------------|-------------|--------------------------------------|
| Designar Resp. Igualdad que gestione, coordine, participe, desarrolle e implemente el Plan Igualdad en la Cía. | Nombramiento de la persona | RRHH | Inmediato, una vez se haya aprobado. |

Selección:

- Garantizar el acceso y participación, desde la equidad, de hombres y mujeres en los procesos de selección de personal.
- Promover la igualdad en las condiciones de contratación entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo de la compañía.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | PLAZO |
|---|--|-------------|---------------------------------------|
| Elaborar un protocolo de criterios objetivos, transparentes y públicos para seleccionar al personal | Documentos | RRHH | 3 meses desde su aprobación |
| Elaborar una guía de entrevista, en la que se prohíba cualquier pregunta de carácter personal y la foto | Documento | RRHH | 3 meses desde su aprobación |
| Garantizar en las ofertas una imagen y un lenguaje inclusivo y no sexista. | Ofertas empleo | RRHH | Inmediato |
| Si es una empresa externa la encargada de la selección del personal Amavir se asegurará el cumplimiento de la Ley de Igualdad | Oferta de empleo | RRHH | Inmediato |
| Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. | Texto ofertas de empleo | RRHH | Inmediato |
| Análisis de las dificultades para cubrir los puestos de trabajo por personas de determinado sexo. | Informe | RRHH | 1 año |
| Revisión y modificación de la documentación utilizada en selección y contratación, los requisitos de los puestos dentro de | Documentos de selección y contratación Y Perfiles | RRHH | Durante el 1 año de vigencia del Plan |

Plan de Igualdad AMAVIR

| | | | |
|--|---|------|---|
| cada perfil, para garantizar un lenguaje y unos contenidos no sexistas o unos requisitos no discriminatorios ni directa ni indirectamente. | Profesionales | | |
| Garantizar el equilibrio de contratación Indefinida de mujeres y hombres, en proporción a su representatividad en la empresa. | Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo. | RRHH | Anualmente |
| Fomentar la contratación de personas discapacitadas de ambos sexos | Nº mujeres/hombres con discap. y tipo de contrato | RRHH | Revisión en cada reunión de seguimiento. |
| Seguimiento de las causas de baja voluntaria | Listado de Nº de bajas voluntarias y causas | RRHH | Revisar al año de la aprobación del Plan. |

Promoción Interna:

Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminación de cualquier tipo, especialmente por razón de sexo, siendo valoradas exclusivamente en función de sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencia.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | PLAZO |
|---|--|-------------|--------------------------------------|
| Asegurarse de informar a toda la plantilla de los puestos vacantes que surjan en la compañía | Documento puesto vacante interno | RRHH | 1 año tras la aprobación del Plan |
| Acción positiva a favor de las mujeres en aquellos puestos de responsabilidad donde estén subrepresentadas. | Datos anuales, con Nº de mujeres en puestos de responsabilidad | RRHH | 1 año tras la aprobación del Plan |
| Protocolo de criterios objetivos de promoción interna. | Protocolo | RRHH | 3 meses desde la aprobación del Plan |

Formación y Desarrollo:

- Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación.
- Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la plantilla, prioritariamente y con mayor nivel de exigencia a las personas que componen el departamento de RRHH y a aquellas con cargos de responsabilidad.

Plan de Igualdad AMAVIR

- Facilitar una formación continua, tanto a mujeres como a hombres, que repercuta en un buen desarrollo profesional.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | PLAZO |
|--|--|------------------|-------------------------------|
| Formar en Igualdad de oportunidades al personal que gestiona y evalúa la selección y promoción | Nº de formaciones realizadas | RRHH/FORMACIÓN | 6 meses desde su aprobación |
| Inclusión de formación en igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta el ámbito de actuación de cada departamento | % Nuevas incorporaciones que reciben esta formación | RRHH | 2 años desde su aprobación |
| Reserva de plazas para que mujeres realicen acciones formativas para desempeñar actividades masculinizadas | 1.- Revisar posiciones masculinizadas 2.- Analizar demanda de esa posición 3.- Preparar formación adecuada | RRHH / FORMACIÓN | Anual |
| Estructurar la formación en género e igualdad en niveles, para adecuarla a los diferentes puestos de responsabilidad | Documentos de asistencia a la formación | RRHH/ FORMACIÓN | 2 años desde su aprobación |
| Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación | Plan de Formación | RRHH/ FORMACIÓN | Siguiente año a la aprobación |
| Valorar la formación en Igualdad y Género en los CV para el acceso, promoción o carrera profesional a modo de formación transversal en general y estratégica para el personal asistencial. | Baremo calificador establecido | RRHH/FORMACION | 6 meses desde su aprobación |
| Se dará prioridad en la formación a aquellas personas que acaban de volver después de haber disfrutado de un permiso de | Nº de persona en esta situación que han recibido formación | RRHH | 1 año desde su aprobación |

Plan de Igualdad AMAVIR

| | | | |
|--|----------------------------------|------|--------------------------------|
| paternidad, maternidad o excedencia por cuidados. | | | |
| La empresa pondrá los medios necesarios para que cualquier persona de la compañía que se encuentre disfrutando de un permiso de conciliación disponga de la información. | Medios de comunicación aplicados | RRHH | 1 año después de su aprobación |

Retribuciones:

Seguimiento y control de la estructura salarial existente en la compañía, garantizando la transparencia de la misma y eliminando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | PLAZO |
|---|-----------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| Revisión de la estructura salarial por categoría y sexo de forma que se garantice que se vinculan a los resultados objetivos y no al reflejo de elementos subjetivos | Informe | Comisión de Seguimiento | 1º año desde la aprobación del plan |
| Realizar anualmente un informe de retribuciones medias, por categorías y en función de los datos que se desprendan de dicho informe, se acordarán las medidas que se estimen oportunas. | Creación registro de información. | RRHH | Anual |

Organización de la plantilla

| | | | |
|---|--|------|------------------|
| Analizar la parcialidad de la plantilla. | Informe sobre voluntariedad de incremento de jornada | RRHH | 6 primeros meses |
| <i>Durante la vigencia de este Plan de Igualdad, la empresa se compromete</i> | % parcialidad de mujeres | RRHH | Anual |

Plan de Igualdad AMAVIR

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p><i>a que el porcentaje de mujeres con una jornada de más del 90% crezca en un 7%. Las conversiones serán siempre voluntarias por parte de la trabajadora.</i></p> | | | |
|--|--|--|--|

Conciliación y corresponsabilidad:

- Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Promover, impulsar y sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo reproductivo o de cuidados, el reparto equilibrado del tiempo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Establecer medidas para la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar del personal de la empresa, que también garantice óptimos niveles de productividad y eficiencia.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | PLAZO |
|---|--|--------------------|----------------------------------|
| <p>Proporcionar al personal una adecuada información acerca de las medidas de conciliación disponibles en la empresa, incluyendo mensajes específicos para los hombres en pro de la corresponsabilidad.</p> | <p>Documento</p> | <p>RRHH</p> | <p>1 año desde su aprobación</p> |
| <p>Flexibilizar la entrada o salida, a aquellas personas trabajadoras que no vengán disfrutando de reducciones de jornada, para acompañamiento a menores de 12 años a centros de escolarización obligatoria, siempre que organizativamente sea posible.</p> | <p>Núm. peticiones vs. concesiones</p> | <p>RRHH</p> | |
| <p>Facilitar la acumulación de permisos por cuidados en días completos salvo dificultad manifiesta de concederlo</p> | <p>Nº solicitudes y de concesiones</p> | <p>RRHH</p> | <p>1 mes tras su aprobación</p> |
| <p>Facilitar la acumulación del permiso de lactancia</p> | <p>Nº solicitudes y de concesiones</p> | <p>RRHH</p> | <p>1 mes tras su aprobación</p> |

Plan de Igualdad AMAVIR

| | | | |
|--|--|-------------|--|
| <p>Aquellas personas que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar tendrán derecho a que el disfrute de al menos 15 días naturales de vacaciones coincida con dicho calendario. Dicha comunicación deberá de realizarse antes de la confección del calendario anual o en caso de sentencia dentro del mismo año con al menos 2 meses de antelación</p> | <p>Nº de veces solicitado y concedido</p> | <p>RRHH</p> | <p>1 mes desde su aprobación</p> |
| <p>La empresa dará la posibilidad de flexibilizar y/o acumular en días completos la reducción de jornada por cuidado de hijo o hija con enfermedad grave, en caso de no acogerse a la reducción a jornada completa (99%).</p> | <p>Nº de veces solicitado y concedido</p> | <p>RRHH</p> | <p>1 mes desde su aprobación</p> |
| <p>La empresa facilitará la tramitación a través de la Mutua de la prestación económica correspondiente</p> | <p>Nº solicitudes y de concesiones</p> | <p>RRHH</p> | <p>1 mes desde su aprobación</p> |
| <p>Garantizar que los trabajadores/as puedan pedir el traslado a cualquier otro centro de trabajo</p> | <p>Nº solicitudes y Nº traslados realizados. Procedimiento</p> | <p>RRHH</p> | <p>3 meses desde su aprobación</p> |
| <p>Conceder permisos, no retribuidos y recuperables, por el tiempo necesario para los trabajadores/as en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones, informando a la empresa con una antelación mínima de 7</p> | <p>Nº solicitudes y aplicado por sexo</p> | <p>RRHH</p> | <p>1 mes tras la aprobación del plan</p> |

Plan de Igualdad AMAVIR

| días | | | |
|--|--|-------------------|------------------------------------|
| La empresa se compromete a cubrir el 100% de los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada por cuidado, salvo situaciones justificadas | Nº permisos solicitados y concedidos. Nº de permisos sustituidos | RRHH | 1 mes tras la aprobación del plan |
| Mejorar la flexibilidad del permiso matrimonial, pudiendo disfrutar los días correspondiente dentro del año natural del hecho, siempre que ello no perjudique a la organización del trabajo en la residencia | Nº permisos solicitados y Nº de permisos solicitado en fecha diferente | RRHH | 1 mes tras la aprobación del plan |
| En aquellos casos de adopciones internacionales, establecer la posibilidad de solicitar una excedencia con reserva del puesto de trabajo de hasta 4 meses | Nº solicitudes y de concesiones | RRHH | 1 mes desde la aprobación del plan |
| Ofrecer la posibilidad de incrementar la reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses, previa presentación de informe de vida laboral, en aquellos casos en los que se haya solicitado una excedencia por cuidado. | Nº solicitudes y de concesiones | RRHH | 1 mes desde la aprobación del plan |
| Campamentos intergeneracionales de verano para el periodo en el que los hijos/as del personal de las residencias a finalizado el curso escolar | Nº campamentos y participantes | Comunicación/RRHH | Verano |

Plan de Igualdad AMAVIR

Violencia de Genero:

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | PLAZO |
|---|---|-------------|----------------------------|
| Protocolo interno de actuación, ágil y respetuoso para la puesta en marcha de las trabajadoras víctimas de Violencia de género | Protocolo | RRHH | 6 meses tras su aprobación |
| Informar a toda la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de la nueva acreditación de la situación. | Documentos de información, difundidos a través de diversos canales internos | RRHH | 1 año tras su aprobación |
| Establecer un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo que implique cambio de residencia, incluyendo la mudanza. | Nº veces aplicada esta medida | RRHH | Inmediata |
| Formar a una persona de RRHH que pueda asesorar a posibles víctimas. Establecer colaboraciones con asociaciones | Nº contactos y de colaboraciones establecidas | RRHH | Inmediata |
| Licencias retribuidas, previa justificación, por el tiempo necesario para realizar cualquier trámite motivado por su situación de violencia de género. | Nº veces que se solicita la aplicación de esta medida | RRHH | Inmediata |
| Aumentar la duración del traslado de centro a los 18 meses con reserva de puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo. | Nº veces que se ha aplicado la medida | RRHH | Inmediata |
| Aplicación del RD 9/2018: también se aceptará como acreditación de la violencia de género para los derechos laborales de la trabajadora que la sufre los informes de los | Documentos de acreditación | RRHH | Inmediata |

Plan de Igualdad AMAVIR

| | | | |
|---|--|------|--------------|
| servicios sociales, servicios especializados o de acogida de la Administración pública competente | | | |
| En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 600€ para cubrir los gastos, en concepto de mudanza o alquiler del 1 mes | Nº veces que se ha solicitado. Nº de veces concedido. | RRHH | Inmediata |
| Campaña especial el Día Int. Contra la Violencia de Género | Campaña | RRHH | 25 Noviembre |

Salud laboral con perspectiva de género:

- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
- Promocionar la salud laboral del personal desde una perspectiva de género.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | PLAZO |
|---|--|-------------|--------------------------------------|
| Revisión de los procedimientos para incluir la variable de género en la realización de la Evaluación de riesgos y el Plan de PRL, especialmente el tema de la doble presencia | Documentos | RRHH/PRL | 1 año desde su aprobación |
| Elaboración y difusión de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia | Protocolo de protección a la maternidad. | RRHH/PRL | 6 meses desde la aprobación del plan |

Prevención del acoso sexual, por razón de sexo:

- Garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad de las personas, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.
- Establecer medidas para la sensibilización, prevención y actuación en casos de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | PLAZO |
|---|-------------|-------------|-----------|
| Protocolo interno en casos de acoso sexual o por razón de | Protocolo | RRHH | Inmediato |

Plan de Igualdad AMAVIR

| sexo | | | |
|--|---|------|--------------------------------------|
| Informar sobre la existencia del protocolo a toda la plantilla incluyendo formación sobre el acoso sexual y por razón del sexo | Difusión, por los diferentes medios internos, N ^º de cursos de prevención del acoso sexual | RRHH | 6 meses desde la aprobación del Plan |

Comunicación y Sensibilización:

- Asegurar que la Comunicación Interna y Externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la Igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar de forma conjunta.
- Sensibilizar a la plantilla sobre temas de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, corresponsabilidad, contra la violencia hacia las mujeres y sobre la importancia de la eliminación de roles y estereotipos de género.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | PLAZO |
|---|--|-------------|--------------------------------------|
| Publicitar internamente, temas relacionados con la igualdad de oportunidades | Folletos y documentación | RRHH | 6 meses desde la aprobación del Plan |
| La empresa se compromete a realizar campañas de sensibilización coincidiendo con los días 8 de marzo, 17 de mayo y 25 de noviembre y sobre el tema de la corresponsabilidad de los hombres en las tareas del cuidado y domésticas, con diferentes canales de difusión y alcance a toda la plantilla | Campañas | RRHH | 1 año desde su aprobación |
| Incluir en la Memoria de RSC apartado relativo al Plan de Igualdad | Documento | RRHH | Anual desde la aprobación del Plan |
| Utilizar en aquellas donde proceda, que la compañía cuenta con un Plan de Igualdad | Utilización de logos y aparición en campañas | RRHH | 1 años desde la aprobación del Plan |
| Mayor visibilidad a mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en la compañía: Intranet, medios de comunicación... | Nº de Publicaciones internas | RRHH | 1 año desde la aprobación del Plan |

Plan de Igualdad AMAVIR

| | | | |
|---|--|-------------------|---|
| Difundir la existencia dentro de la compañía de la persona responsable de Igualdad y de sus funciones | Comunicación Realizada. Contacto difundido. | RRHH | 3 meses desde la aprobación del Plan |
| Difusión del Plan de Igualdad para que sea visible a todo el personal de la compañía. | Web corporativa | RRHH | 1 mes desde la aprobación del plan |
| Informar a toda la plantilla del Plan de Igualdad mediante la realización de sesiones informativas | Nº Comunicaciones realizadas Nº Asistentes a las sesiones | RRHH | 3 meses desde la aprobación del plan. |
| Informar de la evolución de los indicadores del plan de Igualdad | Nº Comunicaciones | RRHH | 3 meses desde la aprobación del Plan |
| Manual de Comunicación no sexista que homogeneice los criterios en el uso del lenguaje | Manual | RRHH/Comunicación | Inmediata |
| Revisión del lenguaje, imágenes y contenidos para asegurar su neutralidad | Chequear un 20% de los comunicados | RRHH/Comunicación | A los 6 meses desde su aprobación. |
| Registro del Plan de Igualdad (REGCON) | Registro | RRHH | En los 2 meses siguientes a la aprobación del plan |
| Asistencia y participación en Foros, congresos relacionados con la Igualdad de oportunidades | Al menos a 1 durante el primer año de vigencia del plan | RRHH | Al menos a 1 durante el primer año de vigencia del plan |

IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación. Esta comisión se constituirá formalmente seis meses después de la firma del Plan de Igualdad, y tendrá la misma composición que la comisión negociadora de mismo.

La Comisión de seguimiento y evaluación tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento cada 6 meses del desarrollo de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos en la empresa.
- ✓ Análisis de la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puesto en marcha para el desarrollo del Plan.

Plan de Igualdad AMAVIR

- ✓ Negociación para determinar posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración de las evaluaciones parciales anuales, y de la evaluación final una vez acabado el periodo de vigencia del Plan. Cada evaluación se reflejará en un informe que recogerá:
 - Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación y propuesta de actuaciones correctoras, si fueran necesarias.

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose realizar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día, y celebrándose dicha reunión en el plazo máximo de 30 días.

El Plan de Igualdad de Amavir queda aprobado el 10 de octubre del 2019, por las partes abajo firmantes:

Silvia Espinosa López
Área de Negociación Colectiva FSS-CCOO
Responsable de Mujeres y Políticas LGTBIQ

Lourdes Rivera García
Directora General Amavir