



# 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%
<b>Total general</b>	<b>3.976</b>	<b>557</b>	<b>4.533</b>	<b>87,7%</b>

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%
<b>Total general</b>	<b>1.432</b>	<b>2.491</b>	<b>234</b>	<b>297</b>	<b>4.454</b>	<b>100,0%</b>	<b>62,6%</b>
						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%
<b>Total general</b>	<b>100,0%</b>	<b>88,1%</b>	<b>89,3%</b>	<b>63,5%</b>

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%
<b>Total general</b>	<b>100,0%</b>	<b>11,9%</b>	<b>10,7%</b>	<b>55,9%</b>

## 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
<b>Total general</b>	<b>3.178</b>	<b>44,8</b>	<b>86,7</b>	<b>13.657</b>	<b>421</b>	<b>41,3</b>	<b>88,6</b>	<b>15.452</b>	<b>3.599</b>	<b>44,4</b>	<b>86,9</b>	<b>13.867</b>

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

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%
<b>Total general</b>	<b>429</b>	<b>1.103</b>	<b>1.231</b>	<b>389</b>	<b>26</b>	<b>83</b>	<b>180</b>	<b>129</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>3.599</b>	<b>88,3%</b>
% 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
<b>Total general</b>	<b>940</b>	<b>595</b>	<b>1335</b>	<b>308</b>	<b>205</b>	<b>93</b>	<b>105</b>	<b>18</b>	<b>3599</b>
% S/SEXO	29,6%	18,7%	42,0%	9,7%	48,7%	22,1%	24,9%	4,3%	

<b>TOTAL</b>	<b>1145</b>	<b>688</b>	<b>1440</b>	<b>326</b>
% 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
<b>Total general</b>	<b>590</b>	<b>120</b>

### 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
<b>CANARIAS</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>16</b>
<30	7		7
30-45	5	2	7
45-58	2		2
<b>CATALUÑA</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>35</b>
<30	9	2	11
30-45	13		13
45-58	8	3	11
<b>CLM</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>27</b>
<30	11		11
30-45	7	2	9
45-58	5	2	7
<b>CYL</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>
<30	3	1	4
30-45	2		2
45-58	2	2	4
58-65	1		1
<b>MADRID</b>	<b>119</b>	<b>34</b>	<b>153</b>

## 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
<b>MURCIA</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
<30	2	1	3
30-45	1	1	2
45-58	3		3
58-65	1		1
<b>NAVARRA</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>20</b>
<30	3	1	4
30-45	10		10
45-58	2	2	4
58-65	2		2
<b>Total general</b>	<b>218</b>	<b>53</b>	<b>271</b>

### 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%
<b>Total general</b>	<b>49</b>	<b>106</b>	<b>155</b>		<b>68,4%</b>

### 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
<b>Total general</b>	<b>18811,35</b>

## 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
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>119</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>263</b>

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%
<b>TOTAL</b>	<b>18.429</b>	<b>2.787</b>	<b>86,86%</b>

## 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 envió 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
<b>Total general</b>	<b>15.650</b>	<b>17.007</b>

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
<b>Total general</b>	<b>3921</b>		<b>6,0</b>	<b>85,4</b>	<b>13.367</b>	<b>533</b>		<b>3,8</b>	<b>88,0</b>	<b>14.965</b>

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
<b>Total general</b>	<b>14.965</b>	<b>13.367</b>

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**

<b>CONTINGENCIAS</b>	<b>HORAS</b>	<b>% JORNADA</b>
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

<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>			
---	--	--	--

### 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
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.	Documento	RRHH	1 año desde su aprobación
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.	Núm. peticiones vs. concesiones	RRHH	
Facilitar la acumulación de permisos por cuidados en días completos salvo dificultad manifiesta de concederlo	Nº solicitudes y de concesiones	RRHH	1 mes tras su aprobación
Facilitar la acumulación del permiso de lactancia	Nº solicitudes y de concesiones	RRHH	1 mes tras su aprobación

## 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 <sup>º</sup> 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