



## II PLAN DE IGUALDAD



**PLANIGER, S.A., ASISTENCIAL VILLA DE BETELÚ, S.A., ASISTENCIAL IBAÑETA.**

**GRUPO AMAVIR**

## ÍNDICE

1	<b>Contenido</b>	
2	<b>INTRODUCCIÓN</b>	3
2.1	SITUACIÓN ACTUAL.....	3
2.2	ÁMBITO DE ACTUACIÓN.....	7
2.3	VIGENCIA.....	8
3	<b>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE AMAVIR.</b>	10
3.1	NORMATIVA LEGAL .....	11
3.2	DEFINICIONES .....	12
3.3	OBJETIVOS GENERALES:.....	15
1)	ÉTICA .....	15
2)	POSITIVIDAD .....	16
4	<b>FASES PLAN IGUALDAD</b> .....	16
4.1	FASE I - GARANTIA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN .....	17
4.2	FASE II - COMISION PERMANENTE DE IGUALDAD .....	18
4.3	FASE III - DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	18
5	<b>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE AMAVIR</b> .....	23
5.1	OBJETIVOS GENERALES .....	23
5.2	MEDIDAS ESPECÍFICAS: .....	23
1)	Comunicación, información y sensibilización en materia de igualdad .....	23
2)	Proceso de selección y contratación.....	26
3)	Clasificación profesional.....	29
4)	Formación .....	31
5)	Organización de la Plantilla .....	33
6)	Conciliación y Corresponsabilidad .....	34
7)	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	36
8)	Violencia de género .....	37
9)	Salud Laboral .....	39
10)	Infrarrepresentación Femenina.....	40
11)	Desconexión Digital .....	40
12)	Medidas Retributivas .....	41
6	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	42
7	<b>ANEXOS</b> .....	43
7.1	Protocolo de prevención de acoso sexual .....	43
7.2	Protocolo de desconexión digital .....	65

## 2 INTRODUCCIÓN

## 2.1 SITUACIÓN ACTUAL

PLANIGER, S.A (A 83151977), ASISTENCIAL VILLA DE BETELÚ, S.A (A31676661) y ASISTENCIAL IBAÑETA, S.A (A31660509), conocidas bajo el nombre comercial de Amavir que conforman el GRUPO AMAVIR (en adelante), son de las compañías líderes en España en la atención a personas mayores y dependientes. Nace en 2017 como fruto de la unión entre Amma Recursos Asistenciales, S.A (AMMA como nombre comercial) y PLANIGER, S.A (ADAVIR como nombre comercial), dos empresas con más de 25 años de experiencia en el sector de las residencias de ancianos y centros de día para mayores.

Presente en 7 Comunidades Autónomas y con una plantilla de 4.372 profesionales, gestiona un total de 43 residencias y unas 8.000 plazas (entre residenciales y de centro de día). Además, Amavir cuenta con una amplia oferta de plazas en régimen de residencia concertada en todos sus centros.

El objetivo de la empresa es ofrecer a nuestros usuarios unos **cuidados de la máxima calidad**, sobre la base de una **atención integral y personalizada** que cubra todas sus necesidades, unos equipos comprometidos con el bienestar de las personas mayores y unas instalaciones cálidas y acogedoras, basadas en el modelo de **unidades de convivencia**, en las que sentirse como en su propio hogar. Todo con el objetivo de mejorar su calidad de vida.

A 31 de diciembre de 2022, el Grupo Amavir gestiona 41 residencias de mayores y 40 centros de día en 7 Comunidades Autónomas (Madrid, Cataluña, Navarra, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Canarias y Murcia). Según el informe "Grupos Geriátricos" elaborado por Alimarket y publicado en diciembre de 2022, **Amavir es el sexto operador en España por número de plazas**.

Compañía	Número de centros	Número de camas
DomusVi	142	18.852
Vitalia Plus	60	9.056
Orpea	57	8.785
Ballesol	55	7.673
Colisée	55	6.751
Amavir	41	6.251



<b>Madrid</b>	20 residencias 20 centros de día 3.351 plazas residenciales 745 plazas de centro de día
<b>Navarra</b>	6 residencias 5 centros de estancias diurnas 791 plazas residenciales 100 plazas de estancias diurnas
<b>Castilla y León</b>	1 residencia 1 complejo de apartamentos 1 centro de día 150 plazas de residencia 60 plazas de apartamentos 30 plazas de centro de día
<b>Castilla-La Mancha</b>	5 residencias 5 centros de día 680 plazas residenciales 170 plazas de centro de día

<b>Cataluña</b>	5 residencias 5 centros de día 877 plazas residenciales 180 plazas de centro de día
<b>Canarias</b>	3 residencias 3 centros de día 206 plazas residenciales 85 plazas de centro de día
<b>Murcia</b>	1 residencia 1 centro de día 136 plazas residenciales 30 plazas de centro de día

Entre los objetivos estratégicos de la compañía destacan:

- Convertirse en el operador de referencia en el sector en cuanto a calidad asistencial prestada a sus usuarios.
- Seguir ampliando su red de centros en toda España.
- Ampliar nuestra oferta de servicios para llegar a nuevas tipologías de usuarios dependientes.
- Consolidar la compañía como un lugar excelente en el que trabajar.

En GRUPO AMAVIR (PLANIGER, S.A- ASISTENCIAL IBAÑETA, S.A -ASISTENCIAL VILLA DE BETELLÚ, S.A) contamos con un equipo humano formado por **profesionales cualificados con una clara vocación de servicio a los mayores**, capaces de conjugar el cumplimiento de un sistema integral de alta calidad asistencial con el cariño, la atención y el respeto hacia las personas, buscando que los residentes y sus familiares se sientan siempre como en su propia casa.

En GRUPO AMAVIR contamos con un equipo humano formado por **profesionales cualificados con una clara vocación de servicio a los mayores**, capaces de conjugar el cumplimiento de un sistema integral de alta calidad asistencial con el cariño, la atención y el respeto hacia las personas, buscando que los residentes y sus familiares se sientan siempre como en su propia casa.

El GRUPO AMAVIR entiende la formación como una de las variables estratégicas clave de su negocio. La “**Escuela Amavir**”, puesta en marcha en el año 2020, articula la oferta formativa de Amavir con el objetivo de posicionar a las personas en el centro del proceso formativo, empoderándolas para que la formación se convirtiera en un valor añadido. La Escuela se caracteriza por:

- Posicionar a la persona como eje vector del proceso, cediéndole la iniciativa a la hora de decidir su propio itinerario formativo.
- Democratizar la oferta disponible a todas las categorías profesionales, facilitando el acceso a tantas como las que considere que responden mejor a sus inquietudes profesionales o personales y potencien la adquisición de nuevas habilidades técnicas o de desarrollo.
- Garantizar, por encima de todo, la comunicación y acceso al catálogo con el fin de que cada uno de los trabajadores o trabajadoras sean quienes decidan su inscripción y participación.
- Evaluar la eficacia formativa, que recae en la persona que realiza la formación.
- El catálogo está vivo y no existen límites de plazas.

En febrero de 2020 se puso en marcha el “Plan de Sucesión Amavir: Detección de Talento Interno”, cuyo objetivo es identificar y valorar aquellos profesionales que quieren desarrollar un plan de carrera como futuros directores y directoras de residencias en Amavir. Con este programa se pretende responder de manera proactiva a la formación de nuevas direcciones de centro ante el plan de expansión de la compañía, con la puesta en marcha de un plan de sucesión que permita la cobertura interna de las vacantes que, bien por crecimiento o por rotación natural, puedan darse.

Los destinatarios son todos aquellos profesionales con una titulación universitaria, con contrato indefinido y experiencia igual o superior a 2 años dentro de la compañía.

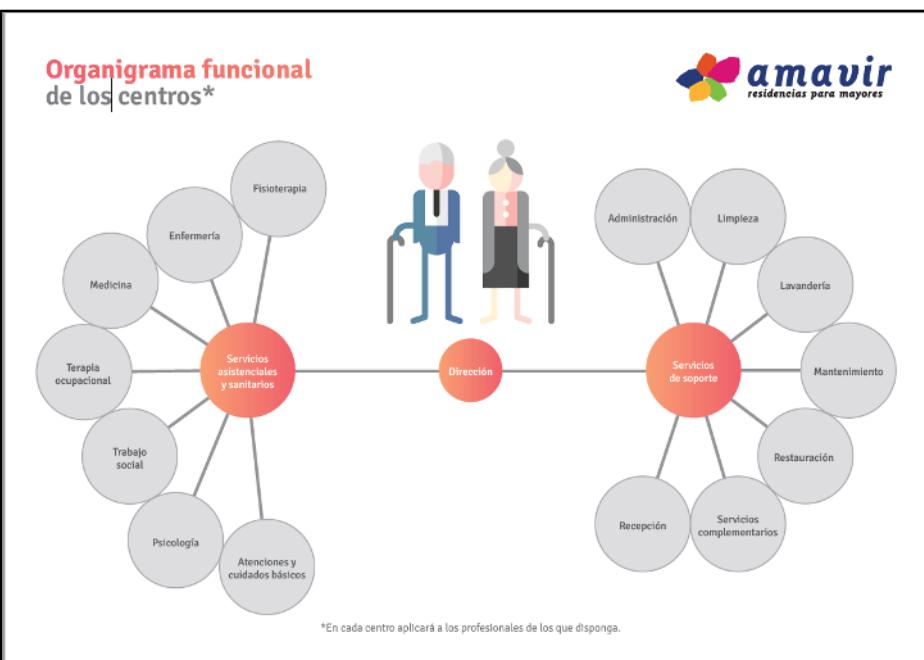
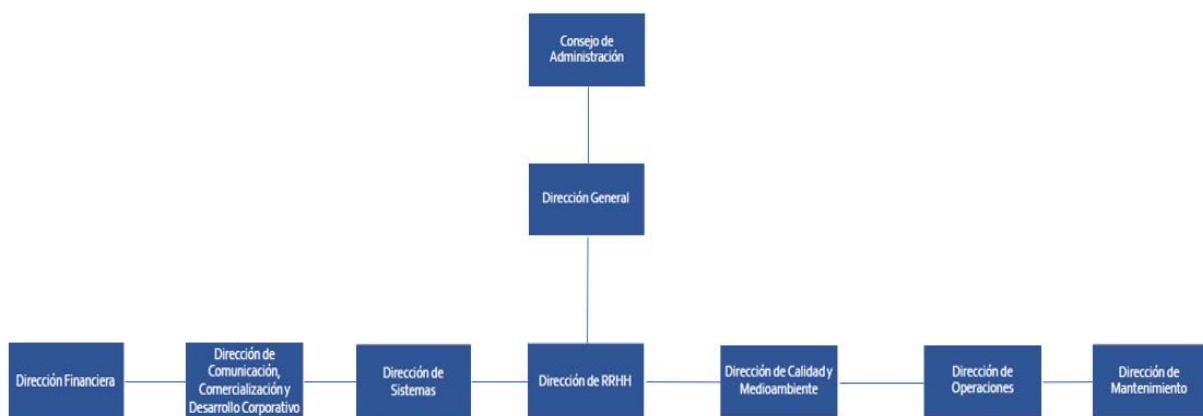
GRUPO AMAVIR colabora con distintas universidades, centros de formación profesional y otro tipo de entidades para favorecer la realización de **prácticas de alumnos en sus residencias** como complemento a su formación teórica. Durante el ejercicio 2022 se firmaron más de **63 convenios de colaboración** con diversas entidades tanto públicas como privadas.

Tal y como establece el Código de Buena Conducta, **Amavir apoya y promueve la igualdad y diversidad**, oponiéndose a la discriminación en el ámbito del empleo, la capacitación, la promoción o cualquier otro aspecto de la vida laboral que haga que algunas personas no se beneficien de un trato equitativo o de igualdad de oportunidades. Además, tampoco discrimina por razón de sexo, edad, religión, etc.

Adicional al compromiso en materia de acoso moral y/o sexual publicado en el código ético del grupo, Amavir dispone de un **protocolo específico para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo**, que forma parte del Plan de Igualdad.

La salud y seguridad laboral del personal especializado que presta servicio en sus centros constituye una responsabilidad prioritaria para Amavir. Por este motivo, la compañía dispone de un **Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)**, que cuenta en la actualidad con 4 profesionales y que ha asumido las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicosociología, concertando la vigilancia de la salud con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA). El objetivo de Amavir, en materia de salud y seguridad laboral, es el de transversalizar la cultura preventiva de una manera clara y efectiva a todas las áreas de la compañía, internalizando así el concepto de **“seguridad integrada”**. En esta línea se enmarcan tanto la política de la compañía en esta materia como el **Plan de Prevención**.

### Organigrama sede social





## PLANIGER, S.A (GRUPO AMAVIR)

Sede Social	Calle de la Infanta Mercedes, 90. 2 <sup>a</sup> y 6 <sup>a</sup> , Madrid
Nombre Comercial	GRUPO AMAVIR
Teléfono	91 745 12 10
Web	<a href="http://www.amavir.es">www.amavir.es</a>
CNAE	8731



## ASISTENCIAL IBAÑETA, S.A (GRUPO AMAVIR)

Sede Social	Avda. Guipúzcoa número 5, Pamplona
Nombre Comercial	GRUPO AMAVIR
Teléfono	91 745 12 10
Web	<a href="http://www.amavir.es">www.amavir.es</a>
CNAE	8731



## ASISTENCIAL VILLA DE BETELÚ, S.A (GRUPO AMAVIR)

Sede Social	Avda. Guipúzcoa número 5, Pamplona
Nombre Comercial	GRUPO AMAVIR
Teléfono	91 745 12 10
Web	<a href="http://www.amavir.es">www.amavir.es</a>
CNAE	8731

Las mujeres representan cerca del 87% de nuestra plantilla vinculado a nuestro sector de actividad de Residencias de Mayores y Centros de día, siendo uno de los sectores más feminizados en relación con la cultura del cuidador tan arraigada en nuestra sociedad.

## 2.2 ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Este Plan de Igualdad se aplica a todos los centros de trabajo y a las personas que forman la compañía, esto es, tiene un ámbito de carácter estatal.

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.

Siendo la relación de centros afectados los que a continuación se detallan:

- ✳ MADRID:
  - Amavir Alcorcón
  - Amavir Alcalá de Henares
  - Amavir Arganzuela
  - Amavir Cenicientos
  - Amavir Ciudad Lineal
  - Amavir Colmenar
  - Amavir Coslada
  - Amavir Getafe
  - Amavir Humanes
  - Amavir La Gavia
  - Amavir La Marina
  - Amavir Nuestra Casa
  - Amavir Patones
  - Amavir Pozuelo
  - Amavir Puente de Vallecas
  - Amavir San Agustín
  - Amavir Torrejón
  - Amavir Usera
  - Amavir Valdebernardo
  - Amavir Villanueva
  - Amavir Villaverde
- ✳ CANARIAS
  - Amavir Tías
  - Amavir Haría
  - Amavir Tejina
  - Amavir Santa Cruz
- ✳ Castilla La Mancha
  - Amavir La Alameda
  - Amavir El Balconcillo
  - Amavir Ciudad Real
  - Amavir Don Quijote
  - Amavir El Pinar
  - Amavir Las Hazas
- ✳ Castilla León
  - Amavir El Encinar del Rey
- ✳ Cataluña
  - Amavir Diagonal
  - Amavir Horta
  - Amavir Vilanova
  - Amavir Teia
  - Amavir San Cugat
- ✳ Murcia
  - Amavir Cartagena
- ✳ Navarra
  - Amavir Mutilva
  - Amavir Argaray
  - Amavir Oblatas
  - Amavir Valle de Egüés
  - Amavir Betelú
  - Amavir Ibañeta

### 2.3 VIGENCIA

El contenido del presente II Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una vigencia de 4 años desde la firma del presente documento, esto es, del 1 de abril de 2024 al 1 de abril de 2028. Las partes comenzarán la Negociación del III Plan de Igualdad 6 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, después de la evaluación final.

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. Cualquier modificación de este que implique negociación sólo podrá ser realizada por su Comisión Negociadora, siendo la comisión de seguimiento la competente para su revisión cuando la misma suponga una mera adaptación, adecuación a normativa legal o convencional o ejecución de un acuerdo de revisión fijado previamente en el propio Plan de Igualdad.

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

De conformidad a lo establecido en el artículo 9, 2, del RD 901/2009, de 13 de octubre, el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurran las siguientes circunstancias:

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

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

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

### 3 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE AMAVIR.

El Plan de Igualdad, que se presenta en este documento, se establece con la finalidad de avanzar en el objetivo de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la mercantil PLANIGER, S.A, ASISTENCIAL IBAÑETA, S.A y ASISTENCIAL VILLA DE BETELÚ (GRUPO AMAVIR) que se inició con el I PLAN DE IGUALDAD de la compañía.

El Plan de Igualdad se establece con la finalidad de avanzar en el objetivo de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa PLANIGER, S.A, ASISTENCIAL VILLA DE BETELÚ y ASISTENCIAL IBAÑETA (GRUPO AMAVIR)

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 LOIEMH 3/2007), es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales, en tanto que su consecución constituye uno de los pilares del Estado de Derecho.

Tal como establece Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre sobre Igualdad Retributiva entre hombres y mujeres y la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de octubre sobre Garantía Integral en materia de Libertad Sexual en los diferentes centros de trabajo de la empresa, la Dirección y la Representación Legal de la Plantilla queremos cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad, evitando que se produzcan discriminaciones entre ellos, optimizar los recursos humanos, asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad y consolidar la Responsabilidad Social Corporativa, aumentando con ello la competitividad de la empresa.

En el contexto socioeconómico actual sigue poniéndose de manifiesto la necesidad de avanzar aún más en la consecución de una igualdad material y tangible tanto por pura observancia de las obligaciones jurídicas impuestas por la normativa existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, como por razones pragmáticas tales como la necesidad imperante en cualquier organización de incrementar su competitividad y la calidad de sus servicios, optimizar el aprovechamiento del potencial de la totalidad de sus recursos humanos o mejorar la implicación, participación y la motivación de su plantilla procurándose la fidelización de las personas cualificadas; objetivos todos ellos que se ven claramente favorecidos por un contexto de igualdad real y efectiva transversal de la propia entidad. Por todo ello, la apuesta estratégica de la empresa por mantener e implantar medidas de responsabilidad social corporativa camina de la mano de este Plan.

El Plan de Igualdad se inscribe en el marco de su política de responsabilidad social, que es más que una técnica o instrumento de gestión, pues forma parte de su forma de ser y hacer las cosas de esta empresa, de su ética.

La igualdad de trato y oportunidades incorpora la garantía de equidad en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción y las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las relacionadas con el despido, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales. (art 5 LOIEMH)

### 3.1 NORMATIVA LEGAL

La Unión Europea recoge el principio de igualdad de sexo como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y real decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

De igual forma todo dicha normativa se ha visto reforzada tanto con el Real Decreto 902/2020 DE 22 de marzo sobre Igualdad Retributiva entre hombres y mujeres como con el acervo normativo publicado entre 2022 y el presente 2023 tales como la Ley Orgánica 10/2022 de Libertad Sexual; Ley 15/2022 de 12 julio No Discriminación; Ley Orgánica 1/2023 de 28 de febrero de Salud Sexual y Libertad Reproductiva; Ley 3/2023 de 28 de febrero Ley de Empleo; Ley 4/2023 de 28 de febrero, Ley LGTBI, tendentes todas ellas a la igualdad real con independencia del género de los trabajadores.

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de GRUPO AMAVIR tiene como fin no solo dar cumplimiento a la normativa existente como se viene haciendo desde su publicación sino avanzar en las medidas adecuadas ya vistas en el primer plan realizado y que con el presente se consolidarán y ampliarán.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de la Plantilla (RLP) en la forma que se determine en la legislación laboral.

Marzo de 2024

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 50 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral. El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, y una vez negociado las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro previsto por la Administración.

En idéntico sentido el artículo 1 de la Ley 15/2022 que nos señala: "La presente ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución".

En consecuencia, PLANIGER, S.A., ASISTENCIAL VILLA DE BETELÚ, S.A y ASISTENCIAL IBAÑETA, S.A empresas de más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, en cumplimiento de la normativa aplicable en vigor de ámbito internacional y comunitario, de ámbito nacional y de ámbito autonómico y provincial, elabora el II Plan de Igualdad PLANIGER, S.A, ASISTENCIAL VILLA DE BETELÚ, S.A y ASISTENCIAL IBAÑETA, S.A en adelante GRUPO AMAVIR.

### 3.2 DEFINICIONES

#### Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. En el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, RDL 6/2019 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se define:

*"Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".*

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

#### Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

### Discriminación directa e Indirecta.

*"Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable." (art. 6.1 LOIEMH)*

*"Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados." (art. 6.2 LOIEMH)*

En cualquier caso, se considera discriminatorio todo orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

*"Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, denigrante que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo" (art. 7.1 LOIEMH)*

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también un acto de discriminación por razón de sexo.

### Igualdad de remuneración por razón de sexo.

*"Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación de la empleadora a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de ésta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. "*

### Trabajo de igual valor

*"Se entiende por tal el que, comparado con otro es equivalente en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigida para su ejercicio, los factores estrechamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo." (art. 20.1 ET)*

### Discriminación por embarazo o maternidad.

*"Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la posterior maternidad." (art. 8 LOIEMH) Indemnización frente a represalias. «También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres." (art. 9 LOIEMH)*

### Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

*«Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias." (art. 10 LOIEMH)*

### Acciones positivas

*«Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.*

*Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas jurídicas y físicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente ley." (art. 11 LOIEMH).*

### Tutela jurídica efectiva.

*"Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación." (art. 12 LOIEMH)*

### Derechos de conciliación de la vida personal/familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. (art. 44 LOIEMH).

Marzo de 2024

La exposición de motivos del RDL 6/2019 se define la corresponsabilidad como la asunción equitativa de obligaciones familiares o el ejercicio equitativo de los derechos entre ambos progenitores referidos a su vida personal, laboral y familiar.

### 3.3 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 inclusivo e imagen no sexista.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual es un objetivo que se establece con la finalidad de consolidar las políticas de igualdad de trato y no discriminaciones existentes en la compañía.

Siendo a la par uno de los principios rectores de la Política Integrada de la compañía de cumplimiento obligatorio para todos los integrantes de la compañía, que nos establece:

#### 1) ÉTICA

- Fomentar en la organización procedimientos éticos, de transparencia y de lucha contra la corrupción en todas sus actuaciones, promoviendo asimismo este mismo comportamiento entre sus grupos de interés.
- Fomentar la comunicación proactiva, tanto interna como externa, que permita compartir con nuestros grupos de interés nuestros valores y actividades a través de canales de comunicación eficientes.
- Difundir y sensibilizar a toda la organización, y a los distintos grupos de interés, para que se impliquen en la cultura de calidad, seguridad y salud, prevención, igualdad, cumplimiento, seguridad de la información, responsabilidad social y ambiental.
- Asegurar en todo momento un trato justo, digno y sin discriminación a nuestros usuarios y profesionales.

- Velar por la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de la vida laboral, declarando asimismo su compromiso con la lucha contra el acoso y la violencia de género.
- Implantar una forma de gestión de la compañía en la que se busque un equilibrio económico que aún la eficiencia y el buen uso de los recursos con el cuidado de la calidad del servicio y la sostenibilidad.
- Promover un desarrollo sostenible, tratando de asegurar el equilibrio entre el impacto ambiental y el crecimiento económico.
- Implantar medidas que reduzcan el impacto ambiental de nuestra actividad y conciencien a nuestros usuarios, familiares y profesionales sobre la importancia de cuidar el medio ambiente, con el compromiso de colaborar especialmente en la lucha contra el cambio climático.
- Potenciar el ciclo de vida, promoviendo en la medida de lo posible alargar la vida útil de los productos, ya sea interna o externamente.
- Desarrollar objetivos, planes y acciones para la mejora en la gestión de los recursos y del desempeño ambiental.
- Aplicar criterios de ahorro y eficiencia en la utilización de los recursos materiales y energéticos necesarios para la prestación de nuestros servicios, como exigencia para la reducción de nuestra huella ecológica.
- Colaborar en el desarrollo del sector y poner en marcha actuaciones de compromiso y concienciación social hacia nuestros entornos más cercanos y la sociedad en general.

## 2) POSITIVIDAD

- Implementar medidas para motivar y generar ilusión entre nuestros profesionales para que se sientan parte decisiva de la compañía y para poner en valor el trabajo que desarrollan en su día a día, buscando que éste sea reconocido y valorado.
- Incentivar el desarrollo profesional y personal de nuestros profesionales, la promoción interna y la retención del talento.
- Potenciar la participación de usuarios, familiares y trabajadores en el desarrollo de nuestra actividad, para que se sientan parte activa de la organización”

## 4 FASES PLAN IGUALDAD

El Plan de Igualdad de AMAVIR, es un conjunto ordenado de medidas, adoptado después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a integrar y alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como a eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa, así se divide en cinco fases que se desglosan a continuación

## 4.1 FASE I - GARANTIA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



En Madrid a 05 de Junio de 2017

Reunidos con fecha 05 de Junio 2017, el Comité de Dirección, compuesto por Lourdes Rivera, como Directora General, Isabel de Pedro, Gerente, Diego Alarcón Gago, como Director Financiero, Marian Bautista Posse, como Directora de RRHH-Madrid, Carlos Galve, como Director de RRHH-Regional, Dña. Cristina Vergara Jiménez, Jefe del Área Asistencial y Roberto Rodríguez Andrés, como Director de Comunicación, Marketing y Relaciones Institucionales, en representación de AMAVIR, compuesto por las empresas de PLANIGER, S.A., GEROPLAN S.A., NUEVO HABITAT EMPRESARIAL S.A., AMMA RECURSOS ASISTENCIALES S.A.U., AMMA NAVARRA S.L.U., RESIDENCIAS ATLÁNTIDA S.A., AMMA GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN SLU, ASISTENCIALIBAÑETA S.A., ASISTENCIALVILLA DE BETELU S.A.

## DECLARA:

Su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

Así mismo se trabajará por la prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y el acoso moral.



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

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

## 4.2 FASE II - COMISION PERMANENTE DE IGUALDAD

## II.1. GRUPO TRABAJO Y MIEMBROS

- Por los Sindicatos mayoritarios:
  - ✓ Doña CB por CCOO
  - ✓ Doña LA por CCOO
  - ✓ Doña MES por UGT
  - ✓ Doña SEL por CCOO(Asesora)
  - ✓ Doña RGR por UGT(Asesora)
- Por la parte empresarial
  - ✓ Don JOS
  - ✓ Don JMPM
  - ✓ Doña SSC

## II.2 GRUPO TRABAJO

La Comisión permanente de Igualdad es un órgano paritario, formado por dos personas representantes de la empresa con capacidad de decisión y por dos representantes sindicales por tener la condición de sindicatos más representativos a nivel nacional en la empresa.

El papel de ambas partes es determinante, dado que su objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.

Para la Comisión permanente de Igualdad la plantilla es el principal agente implicado en el programa, es el colectivo destinatario y su participación es fundamental para la consecución del buen fin de este Plan.

La Comisión permanente de Igualdad para el seguimiento del Plan realizará la planificación temporal de las acciones que se van a desarrollar para velar por la no discriminación por razón de género en las condiciones de trabajo diario. El programa de actuaciones tiene una triple finalidad, por un lado, mantener las buenas prácticas de igualdad existentes, por otro lado, definir las medidas correctoras de las posibles desigualdades, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realicen en la empresa tienen en cuenta la perspectiva de género.

## 4.3 FASE III - DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

III.1 Recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

En esta Fase se llevará a cabo un análisis de la situación de la empresa que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que debe actuar el presente Plan de Igualdad. Para ello, se ha procedido a la recogida de información y al debate

interno que permita, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluyen en el presente Plan.

Previamente se ha realizado la Auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que el resultado de esta formará parte del diagnóstico, así como el contenido del registro retributivo.

Como marca la normativa, de forma general el objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

### III.2 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Del año 2022 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%

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 Legionela.

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 trasversales requeridas para un desempeño óptimo alineado con los objetivos de calidad de la compañía.

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 tablones 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.

### III.3 PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

En octubre de 2017 se unificó el servicio de prevención mancomunado para todas las empresas del grupo.

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 con la incorporación tanto de los protocolos de acoso sexual, por orientación sexual y desconexión digital.

### **III.4 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.

### **III.5 COMUNICACIÓN**

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

## 5 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE AMAVIR

## 5.1 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.

## 5.2 MEDIDAS ESPECÍFICAS

## 1) Comunicación, información y sensibilización en materia de igualdad

Objetivo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dar a conocer de forma expresa el compromiso del Grupo Amavir y de la alta dirección con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente.</li><li>• Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rija todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.</li><li>• Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de diversidad e igualdad entre mujeres y hombres.</li></ul>			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución

Marzo2024

## II PLAN DE IGUALDAD GRUPO AMAVIR

<b>1.1.</b>	Difundir interna y externamente el compromiso de la Dirección la Igualdad y la Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de comunicaciones en las que se difunde el compromiso de la dirección en esta materia.</li> <li>- Información de la difusión realizada.</li> </ul>	RRHH <sup>1</sup>	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>1.2.</b>	Difundir internamente el Plan de Igualdad en la Organización a través de todos los canales disponibles, con una campaña de lanzamiento específica. Creando un plan de comunicación de la política de igualdad entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones de difusión, distinguiendo los canales de comunicación en materia de Diversidad e Igualdad.</li> <li>- Información de la difusión realizada.</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>1.3.</b>	Lanzar una campaña de comunicación interna para poner en valor todas las iniciativas orientadas a promover la igualdad (ej. poner en la intranet de la compañía y web corporativa el plan de igualdad).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de campañas vinculadas a acciones específicas realizadas.</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>1.4.</b>	Crear en la intranet y web corporativa un espacio específico con información sobre Igualdad en AMAVIR, donde se ponga en valor las iniciativas puestas en marcha en este ámbito, tanto a nivel interno como externo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de iniciativas y comunicados publicados en la intranet y puestas en marcha en este ámbito, a nivel interno y externo.</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.

<sup>1</sup> Recursos Humanos (RRHH)

## II PLAN DE IGUALDAD GRUPO AMAVIR

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información de la difusión realizada.</li> </ul>		
<b>1.5.</b>	Incluir dentro del plan de comunicación interna y externa contenidos específicos de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de nuevos contenidos específicos de Igualdad.</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>1.6.</b>	Promover la participación de la Dirección y de altos cargos en piezas de comunicación (entrevistas, vídeos, etc.) que difundan el compromiso de AMAVIR para alcanzar la igualdad real en la Compañía, tanto a nivel interno como externo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de píldoras (entrevistas, vídeos, jornadas, foros, etc.) donde la Dirección y altos cargos pone en valor la igualdad, tanto a nivel interno y externo.</li> <li>- Información de la difusión realizada.</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>1.7.</b>	Dar formación a toda la plantilla en temas de igualdad. Priorizando a todas aquellas personas que lideran equipos, con el objetivo de concienciar sobre el aporte de valor de todos y todas las profesionales, dando visibilidad al talento femenino y destacando la igualdad retributiva como principio esencial en la Empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de mujeres y hombres que han asistido a la formación</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>1.8.</b>	Elaborar una guía/directrices de utilización de lenguaje inclusivo en los textos y comunicados (internos y externos). Publicación en la web y distribución de la guía a todas las personas que trabajan en la Compañía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía/directrices realizadas.</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>1.9.</b>	Incluir en la bienvenida y formación de nuevas incorporaciones el compromiso de AMAVIR en Igualdad, el Plan de Igualdad, así como las medidas de conciliación existentes, el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo y el Código Ético, para	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paquete de bienvenida</li> <li>- Número de bienvenidas donde se ha sensibilizado en</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.

## II PLAN DE IGUALDAD GRUPO AMAVIR

	comenzar la sensibilización desde el primer contacto con la Organización.	igualdad a las nuevas incorporaciones.		
<b>1.10.</b>	Participar en acciones externas de sensibilización y comunicación en el ámbito de la Igualdad, a través de la adhesión a programas específicos o la participación en congresos, seminarios o talleres.	- Número de participaciones en acciones externas de sensibilización y comunicación.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>1.11</b>	Incluir en el Portal del Empleado/ Empleada un apartado de sugerencias en el ámbito de la igualdad de oportunidades.	- Número y tipo de sugerencias recibidas	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>1.12</b>	Crear una Comisión que se encargará de fomentar la cultura inclusiva en la empresa	- Número de acciones y propuestas realizadas	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>1.13</b>	Planificar la participación de la Compañía en eventos anuales y colaboración con asociaciones y organizaciones alineadas con los intereses en materia de igualdad.	- Número de participaciones en eventos anuales	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>1.14</b>	Designación de una persona responsable de Igualdad que gestione, coordine, participe, desarrolle e implemente el Plan de Igualdad de la compañía con formación como agente de igualdad	-Nombramiento de la persona	RRHH	Inmediato, una vez aprobado el Plan.

### 2) Proceso de selección y contratación

<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el principio de igualdad real y efectiva de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.</li> <li>• Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales.</li> </ul>			
<b>No.</b>	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución

## II PLAN DE IGUALDAD GRUPO AMAVIR

<b>2.1.</b>	Revisión de protocolos de criterios objetivos, transparentes y públicos para seleccionar al personal y adecuarlo a la normativa que se vaya aprobando. Dicha revisión se llevará a cabo de común acuerdo entre la parte social y la parte empresarial de la Comisión creada	- Informe de Revisión	RRHH	Anual desde la aprobación del Plan.
<b>2.2.</b>	Revisión de la Guía de Entrevista, en la que se prohíba cualquier tipo de pregunta de carácter personal y/o imagen del candidato/a	-Informe de revisión	RRHH	Anual desde la aprobación de Plan.
<b>2.3.</b>	Garantizar que las ofertas de empleo (tanto internas como externas) se describan con un criterio inclusivo (en cuanto al lenguaje, imágenes, descripción de la oferta y requisitos), basado en criterios de competencias técnicas, aptitud y actitud, y que no se incluyan criterios discriminatorios (edad, sexo, etc.).	- Porcentaje de ofertas que cumplen el criterio inclusivo	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>2.4.</b>	Incluir en el guion de las entrevistas de salida preguntas relacionadas con la causa/s para profundizar en los motivos de salida de las bajas voluntarias, para identificar posibles situaciones de desigualdad y valorar la puesta en marcha de medidas que frenen la rotación femenina.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusión de preguntas relacionadas con la diversidad e igualdad.</li> <li>- Número de preguntas incluidas en el guion de entrevista de salida.</li> <li>- Resumen de los resultados de las entrevistas de salida</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>2.5.</b>	Dar visibilidad a casos de éxito de mujeres de la Compañía, con el objetivo de dar mayor visibilidad al talento femenino, reducir estereotipos sobre liderazgo femenino y ofrecer roles modelos femeninos a potenciales candidatas y profesionales de la Compañía.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones o publicaciones para visibilizar a las mujeres</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.

## II PLAN DE IGUALDAD GRUPO AMAVIR

<b>2.6.</b>	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	- Texto ofertas de empleo	RRHH	Inmediato desde la aprobación del Plan.
<b>2.7.</b>	Análisis de las dificultades en la cobertura de vacantes	-Informe	RRHH	Anualmente desde la aprobación del Plan.
<b>2.8</b>	Exigir a las empresas externas proveedoras de selección su compromiso con la igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remisión de comunicación a todos los proveedores</li> <li>- Número de empresas que envían a AMAVIR su ratificación de su compromiso con la Igualdad respecto al número total de empresas a las que se les ha enviado.</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>2.9.</b>	En igualdad de condiciones en formación académica, experiencia, competencias y cumplimiento de los requisitos publicados de la vacante/puesto de las candidaturas, se priorizará la elección de mujeres en los puestos donde estén infrarrepresentadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de casos en los que se ha producido la igualdad de condiciones entre dos candidatos de distinto sexo.</li> <li>- De los cuales, número de mujeres a las que se ha aplicado la acción positiva</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>2.10</b>	Garantizar el equilibrio de contratación Indefinida de mujeres y hombres en proporción a su representatividad en la compañía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.

## II PLAN DE IGUALDAD GRUPO AMAVIR

<b>2.11</b>	Fomentar la contratación de candidatas/os con discapacidad de manera equilibrada entre mujeres y hombres	- Número mujeres versus hombres con discapacidad y tipo contrato	RRHH	Anualmente desde la aprobación del Plan.
<b>2.12</b>	Creación de una Comisión de vacantes en cada centro de trabajo	- Documento puesto vacante interno	RRHH	Inmediato desde la aprobación del Plan
<b>2.13</b>	Revisión del Protocolo de Criterios objetivos de promoción interna. Establecimiento de un modelo de publicitación de todas las vacantes asegurando que toda la plantilla tenga acceso prioritario a la información y a la opción de candidatura. Estableciéndose con claridad tanto los requisitos exigidos como las características del puesto ofertado se llevará a cabo de común acuerdo por la Comisión creada	- Protocolo	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan.

### 3) Clasificación profesional

<b>Objetivo</b>	<b>Avanzar hacia una ocupación equilibrada de género en los puestos de trabajo</b>			
	<b>No.</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores de evolución</b>	<b>Responsable implantación</b>

Marzo2024

## II PLAN DE IGUALDAD GRUPO AMAVIR

<b>3.1.</b>	Analizar las situaciones en las que un grupo profesional se encuentre representado de una manera relevante por uno de los sexos para determinar si concurre alguna circunstancia susceptible de mejora en materia de clasificación profesional	- Número de grupos profesionales en los que concurra esta circunstancia.	Comisión de seguimiento del Plan	Durante toda la vigencia del Plan.
-------------	--	--	----------------------------------	------------------------------------

4) Formación

Objetivo	<b>Potenciar, a través de la formación, la sensibilización en diversidad e inclusión, e impulsar la carrera femenina a través de la adquisición de capacidades y habilidades.</b>				
	No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
4.1.	Realizar acciones formativas a las personas con cargos de responsabilidad en la organización, a quienes tengan personal a cargo, así como a quienes estén al frente de las áreas de Selección, Comunicación en materia de Igualdad a nivel medio. De igual forma dichas acciones formativas se llevarán a cabo a los miembros de la comisión creada.	- Número de acciones formativas en el puesto de trabajo	RRHH	Seis meses desde la aprobación del Plan.	
4.2.	Realizar acciones formativas dirigidas a mujeres con el fin de desempeñar actividades masculinizadas.	- Revisión de posiciones masculinizadas. - Analizar demanda de posiciones. - Preparación de formación adecuada	RRHH / FORMACION	Durante toda la vigencia del Plan.	
4.3.	Impartir una formación en sensibilización en igualdad (corresponsabilidad, lenguaje inclusivo, prevención de la violencia de género, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, sesgos inconscientes etc) en niveles para adecuarla a los diferentes puestos de responsabilidad, para que los y las profesionales tomen	- Porcentaje de personas que han recibido la posibilidad de realizar la formación.	RRHH /FORMACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan.	

## II PLAN DE IGUALDAD GRUPO AMAVIR

	conciencia de la aplicación de sesgos en las decisiones del día a día y puedan adoptar medidas para tratar de mitigarlos.	- Porcentaje de personas que han realizado la formación respecto a las invitadas a realizarla		
<b>4.4</b>	Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades a la formación interna de la Empresa con el fin de promover el desarrollo profesional, independientemente del sexo, edad, tipo de jornada o centro de trabajo.	- Número de acciones formativas por sexo, tipo de jornada y centro de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>4.5</b>	Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación	- Plan de Formación	RRHH/Formación	Al año de la aprobación del Plan.
<b>4.6</b>	AMAVIR valorará 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/Formación	Seis meses desde la aprobación del Plan.
<b>4.7</b>	Realizar seguimiento de reincorporaciones de personas tras una excedencia por cuidado de un menor o familiar, permiso de maternidad/paternidad para asegurar su correcta reincorporación, dándoles formación en el caso de que sea necesario para ello.	- Número de personas que han recibido formación en estas situaciones	RRHH /Formación	Al año desde la aprobación del Plan.
<b>4.8</b>	Amavir podrá a disposición de las y los trabajadores de la organización que se encuentren disfrutando un permiso de conciliación de la vida laboral y familiar la información en materia de formación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de personas que han recibido la posibilidad de realizar la formación.</li> <li>- Porcentaje de personas que han realizado la formación respecto a las invitadas a realizarla</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.

5) Organización de la Plantilla

Objetivo	Disminución de la parcialidad de los contratos de trabajo de las y los trabajadores de la compañía.			
	No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación
5.1.	Análisis de la parcialidad de la plantilla.	- Informe	RRHH	Anual desde la aprobación del Plan.
5.2.	La empresa se compromete a que el porcentaje de mujeres con una jornada superior al 90% crezca en un 7%, resultando las citadas conversiones de carácter voluntario	- Número de trabajadoras acogidas a dicha medida	RRHH	Anual desde la aprobación del plan
5.3.	Amavir ofertará vacantes a tiempo completo, si existiesen, o de mayor jornada que las que realizan las trabajadoras prioritariamente a aquellas personas que trabajen en la compañía con un contrato a tiempo parcial por orden siendo de aplicación el Baremo existente en el VIII Convenio Sectorial de la Dependencia.  Si quien optase fuese una familia monoparental tendrá prioridad, con independencia de la aplicación del baremo de convenio, frente al resto de personas candidatas	- Número de vacantes ofertadas.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.

### 6) Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo	Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita y asegure la conciliación familiar y laboral sensibilizando en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano. Establecimiento de medidas que garanticen el disfrute de derechos con niveles óptimos de productividad y eficiencia.			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
6.1.	Proporcionar a las y los trabajadores una información adecuada acerca de las medidas de conciliación disponibles en la empresa, con inclusión de mensajes específicos a los trabajadores en pro de la corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento</li> <li>- Número de acciones de comunicación para conocer las medidas de conciliación</li> </ul>	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan.
6.2.	Aquellas trabajadoras y trabajadores que por Convenio Regulador y/o Sentencia Judicial se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos en vacaciones, atendiendo al calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de al menos quince días naturales coincida con dicho calendario. Dicha comunicación deberá realizarse antes de la confección del calendario anual o en caso de sentencia judicial al menos con dos meses de antelación al disfrute.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de solicitudes y concesiones.</li> </ul>	RRHH	Al mes desde la aprobación del Plan.
6.3	Realización de un protocolo de cambio de centro de trabajo con base en la Conciliación familiar. Dicho Protocolo se trasladará a la comisión de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Protocolo</li> <li>- Número de solicitudes y concesiones</li> </ul>	RRHH	A los tres meses desde la aprobación del Plan.

## II PLAN DE IGUALDAD GRUPO AMAVIR

<b>6.4</b> Concesión de Permisos retribuidos, por el tiempo necesario para las y los trabajadores que acudan a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, así como a las gestiones previas a los procesos de adopción, informando con una antelación de días a la compañía.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de solicitudes totales.</li> <li>- Número de sustituciones</li> </ul>	RRHH	Un mes tras la aprobación del Plan.
<b>6.5</b> Amavir se compromete a cubrir el 100% de los permisos por maternidad y paternidad, Excedencias por cuidado de hijo y familiar, Reducciones de jornada, salvo imposibilidad manifiesta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de permisos solicitados totales.</li> <li>- Número de permisos diferenciado</li> </ul>	RRHH	Un mes desde la aprobación del Plan.
<b>6.6</b> Cuando las y los trabajadores estén incursos en un proceso de adopción internacional se fijará la posibilidad de solicitar una Excedencia con reserva del puesto de trabajo con una duración de hasta 4 meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de solicitudes</li> <li>- Número de concesiones</li> </ul>	RRHH	Un mes desde la aprobación del Plan.
<b>6.7</b> Campamentos intergeneracionales durante el período estival para los y las hijas de los/as trabajadoras de Amavir finalizado el curso escolar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de campamentos.</li> <li>- Número de participantes</li> </ul>	RRHH	Verano
<b>6.8</b> Revisar el proceso de solicitud de adaptación de jornada para poder detectar posibles mejoras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de solicitudes desagregado por sexo, rol y departamento</li> <li>- Número de aprobaciones y rechazos desagregados por los mismos conceptos</li> </ul>	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
<b>6.9</b> Flexibilizar la entrada y la salida, nunca superior a 60 minutos, a aquellas personas trabajadoras que no vengan disfrutando de reducciones de jornada, para acompañamiento a menores de 12 años a centros de escolarización obligatoria, siempre y cuando sea organizativamente posible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de solicitudes vs Número de concesiones.</li> </ul>	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad

## II PLAN DE IGUALDAD GRUPO AMAVIR

<b>6.10</b>	Los permisos por Matrimonio/Pareja de Hecho se podrán disfrutar dentro del año natural del hecho a excepción de los meses de junio a septiembre salvo que el evento ocurra en dicho período.	Número de solicitudes vs Número de concesiones.	RHH	Desde la firma del Plan de igualdad
<b>6.11</b>	La trabajadoras y trabajadores tendrán un permiso retribuido para el acompañamiento de menor a médico especialista, así como para el acompañamiento a familiares por consanguinidad y/o afinidad hasta el primer grado de parentesco que por su situación de dependencia o enfermedad grave precisen acompañamiento. Dicho permiso estará limitado a un máximo de 5 veces al año siempre y cuando no se les haya otorgado la posibilidad de cambio de turno.	Número de solicitudes vs Número de concesiones	RHH	Desde la firma del Plan de Igualdad.

7) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	<b>Facilitar los medios necesarios para prevenir y evitar el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, detectarlo, denunciarlo y actuar.</b>			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
7.1.	Difundir el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo de modo específico a todos los niveles mediante los diferentes canales internos habituales, para que éste sea conocido por toda la plantilla, garantizando su accesibilidad.	- Número de acciones de difusión del protocolo en el portal del empleado	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
7.2.	Llevar a cabo el seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo (número, tipología, resolución).	- Número de denuncias anuales por acoso sexual y por sexo y número de resoluciones estimadas y desestimadas.	Comisión de seguimiento del Plan	Durante toda la vigencia del Plan.

## II PLAN DE IGUALDAD GRUPO AMAVIR

<b>7.3</b>	<p>Realizar acciones de sensibilización e información a la plantilla en las que se incluyan, entre otros contenidos, los comportamientos constitutivos de acoso, el compromiso de la empresa para prevenir y eliminar estas situaciones, la existencia de la Comisión Instructora, los canales de denuncia, la garantía de confidencialidad, tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual y acoso por razón de sexo y las consecuencias que pueda tener para las personas acosadoras</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones realizadas</li> <li>- Número de personas trabajadoras participantes desagregadas por sexo</li> <li>- Canales de difusión.</li> </ul>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
------------	---	--	------	------------------------------------

### 8) Violencia de género

<b>Objetivo</b>	<b>Proteger los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y sexual en el seno de la empresa y su entorno social, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género.</b>			
<b>No.</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores de evolución</b>	<b>Responsable implantación</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
<b>8.1.</b>	Participar de forma activa en actividades y campañas el día señalado para las víctimas de violencia de género con objeto de concienciar y mostrar el compromiso de la empresa en esta materia.	- Número de participaciones y campañas en materia de violencia de género.	RRHH	Anualmente
<b>8.2.</b>	Incluir un apartado específico el Portal del Empleado para difundir todos los derechos derivados del Plan de Igualdad y de la normativa que ostentan las trabajadoras víctimas de violencia de género.	- Apartado en el Portal del Empleado	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.

## II PLAN DE IGUALDAD GRUPO AMAVIR

<b>8.3.</b>	Facilitar información a las víctimas de violencia de género sobre las políticas existentes	- Número de mujeres informadas	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>8.4.</b>	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género que han sido tratados, observando la debida confidencialidad en la información facilitada.	- Número de casos de mujeres víctimas de violencia de género	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>8.5.</b>	Mantener o establecer colaboraciones con instituciones, asociaciones, fundaciones y ayuntamientos con la finalidad de incrementar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	- Número de acuerdos con otras organizaciones.	RRHH	Inmediata desde la aprobación el Plan.
<b>8.6.</b>	Establecimiento de un permiso de 5 días en el supuesto de traslado de centro de trabajo que implique cambio de residencia sin incluir el permiso por mudanza que establece el convenio de aplicación	- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Aplicación inmediata
<b>8.7.</b>	Aumentar la duración del traslado de centro hasta los 12 meses con reserva de puesto de trabajo. Finalizado dicho término la trabajadora podrá solicitar el regreso a su anterior centro o la continuidad en el nuevo	- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Aplicación inmediata
<b>8.8.</b>	Garantizar 10 sesiones de atención psicológica a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género por un importe máximo de 60.-€ la sesión por Gabinete de Psicología a elección de la persona afectada.			
<b>8.9.</b>	Establecimiento de una medida económica y por una sola vez de 1.000 euros para aquellas trabajadoras que tenga que cambiar su domicilio por causa de la violencia de género.	- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Aplicación inmediata

9) Salud Laboral

Objetivo	<b>Promover la prevención y salud laboral para mujeres y hombres. Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales junto con la promoción de la salud laboral del personal desde una perspectiva de género</b>				
	No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
9.1.	Revisar y difundir el procedimiento que se activa cuando una mujer está embarazada o durante la lactancia natural	- Procedimiento y número de veces que se ha activado.	RRHH / PRL	Durante toda la vigencia del Plan	
9.2.	Garantizar en el lugar de trabajo un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de adaptaciones del puesto de trabajo.</li> <li>- Número de cambios de puesto.</li> <li>- Número de suspensiones de contrato por riesgo y cuantas han sido debido a embarazos o lactancias.</li> </ul>	RRHH/PRL	Aplicación inmediata	
9.3.	Informar a la Comisión de Seguimiento de Igualdad sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, con dimensión de género.	- Datos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo. Estudios por sexo y edad	RRHH /PRL	Durante la vigencia del Plan	
9.4.	Habilitar, donde no exista, un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros, para los perceptivos descansos de la Plantilla y de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran.	- Número de centros con espacios habilitados/número total de centros.	RRHH	Durante la vigencia del Plan	

## II PLAN DE IGUALDAD GRUPO AMAVIR

<b>9.5</b>	Revisión de los procedimientos para incluir la variable de género en la realización de la evaluación de riesgos y plan de prevención especialmente en la doble presencia	Informe	RRHH/PRL	Un año desde la aprobación del plan
<b>9.6</b>	Implementación de Evaluación en materia de Libertad Sexual	Evaluación	RRHH/PRL	Seis meses desde su aprobación.

### 10) Infrarrepresentación Femenina

<b>Objetivo</b>	<b>Fomentar una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en la distribución por niveles y categorías profesionales evitando la segregación horizontal y las posibles discriminaciones en los procesos de promoción internos.</b>			
<b>No.</b>	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
<b>10.1</b>	Promoción a la contratación de personal femenino en aquellos puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas, otorgando preferencia a dicho personal en igualdad de condiciones exigidas.	-Número de mujeres y hombres por rol	RRHH	Inmediato

### 11) Desconexión Digital

<b>Objetivo</b>	<b>Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral garantizando el descanso de los y las trabajadoras con reconocimiento expreso a su derecho a desconexión.</b>
-----------------	--

## II PLAN DE IGUALDAD GRUPO AMAVIR

No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
<b>11.1</b>	Garantizar la no atención de dispositivos digitales fuera de su jornada laboral ni durante los tiempos de descanso.	Protocolo	RRHH	Inmediato
<b>11.2</b>	Convocatoria y asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral	Protocolo	RRHH	Inmediato
<b>11.3</b>	Activación respuestas automáticas por ausencia en las cuentas de correo	Protocolo	RRHH	Inmediato

### 12) Medidas Retributivas

Objetivo	Favorecer la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
<b>12.1</b>	Revisión del Registro Retributivo de forma anual	Informe	RRHH	Inmediato
<b>12.2</b>	Análisis, definición y unificación de los conceptos retributivos abonados a las trabajadoras y trabajadores en evitación de situaciones diferenciadoras	Protocolo	RRHH	Inmediato
<b>12.3</b>	Garantizar el mantenimiento de los emolumentos en las trabajadoras y trabajadores durante los permisos de Maternidad y Paternidad que venían percibiendo hasta el disfrute de tales permisos.	Protocolo	RRHH	Inmediato

## 6 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 quedará constituida desde la suscripción y publicación del II Plan de Igualdad, y tendrá la composición señalada en el presente documento, página 23, punto 4.2).

- Por los Sindicatos mayoritarios:
  - ✓ Doña LA por CCOO
  - ✓ Doña MES por UGT
  - ✓ Doña SEL por CCOO(Asesora)
  - ✓ Doña RGR por UGT(Asesora)
- Por la parte empresarial
  - ✓ Don JOS
  - ✓ Don JMPM

La Comisión de seguimiento y evaluación tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Realización de un primer seguimiento a los dos años de su firma con el fin de comprobar los compromisos acordados, así como el grado de implementación de estos en la empresa (evaluación intermedia) llevando a cabo una al finalizar la vigencia del presente Plan.
- Análisis de la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puesto en marcha para el desarrollo del Plan.
- 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 1 de abril del 2024, por las partes abajo firmantes

Marzo2024

**7 ANEXOS**

- 7.1 Protocolo de prevención de acoso sexual
- 7.2 Protocolo de desconexión digital

**ANEXO 7.1.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**INDICE**

- 1.- COMPROMISO
- 2.- DEFINICION Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- 3.- ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
- 4.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS
- 5.- ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO
- 6.- CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO
- 7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO
  - 7.1.- PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA
  - 7.2.- ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNION DE LA COMISION DE ACOSO EN UN MAXIMO DE TRES DIAS LABORABLES
  - 7.3.- PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MAXIMO DE DIEZ DIAS LABORALES
  - 7.4.- RESOLUCION DEL EXPEDIENTE. MAXIMO TRES DIAS LABORABLES
- 7.5.- SEGUIMIENTO
- 8.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

## 1.- COMPROMISO

Con el presente protocolo, la mercantil PLANIGER, S.A (en adelante AMAVIR) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, AMAVIR quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, AMAVIR asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa u organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa u organización, y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

## 2.- DEFINICION Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ACOSO SEXUAL

### ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el **acoso sexual** es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el **acoso sexual**, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados

#### EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL

##### 1.- Conductas verbales:

- ✓ Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- ✓ Flirteos ofensivos;
- ✓ Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- ✓ Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- ✓ Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

##### 2.- Conductas no verbales:

- ✓ Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impudicas, gestos.
- ✓ Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

##### 3.- Comportamientos Físicos:

- ✓ Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

### NIVELES DE GRAVEDAD

#### Escala de gravedad      Descripción de la acción

<b>LEVE</b>	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
<b>GRAVE</b>	Se socia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
<b>MUY GRAVE</b>	Se corresponde con situaciones en las que se producen en contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

#### Escala de gravedad      Tipología

#### Descripción de la acción

<b>LEVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decir piropos.</li> <li>• Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.</li> <li>• Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.</li> <li>• Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas.</li> <li>• Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.</li> <li>• Hacer comentarios sexuales.</li> <li>• Pedir citas reiterativas después de una negativa.</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer gestos lascivos.</li> </ul>
<b>GRAVE</b>	<b>FISICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar acercamientos no consentidos.</li> </ul>
	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.</li> <li>• Preguntar sobre la vida sexual.</li> <li>• Presionar post ruptura</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar gestos obscenos</li> </ul>
	<b>FISICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.</li> <li>• Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.</li> </ul>

<b>MUY GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandar favores sexuales.</li> <li>• Realizar insinuaciones directas.</li> <li>• Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.</li> <li>• Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	<b>FISICO</b>	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

### 3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

#### EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

##### 1.- Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades.

##### 2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

## 3.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

## 4.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

### NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de gravedad    Tipología    Descripción de la acción

<b>LEVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irrationales) a una persona en función de su sexo.</li> <li>• Asignar a una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.</li> <li>• Ignorar aportaciones, comentarios (excluir, no tomar en serio).</li> <li>• Utilizar humor sexista.</li> <li>• Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.</li> <li>• Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.</li> </ul>
	<b>FISICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provocar acercamientos</li> </ul>
<b>GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre</li> </ul>
	<b>FISICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.</li> <li>• Realizar un acercamiento físico excesivo.</li> <li>• Mandar mensajes con tono amenazante.</li> </ul>
<b>MUY GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.</li> <li>• Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).</li> <li>• Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisuales (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.</li> </ul>
	<b>FISICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.</li> </ul>

### 3.- ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

- ✓ Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- ✓ Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- ✓ Evaluar los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.
- ✓ Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

4. Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas trabajadoras tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

### 4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

- **Responsabilidad.** El GRUPO AMAVIR sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- **Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.

- **Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- **Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- **Diligencia Celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Protección ante posibles represalias.** Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.
- **Restitución de las víctimas.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

## 5.- ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde la persona trabajadora realiza su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifestamos y publicitamos la voluntad expresa/ del GRUPO AMAVIR, de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

## 6.- CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas: Dos personas por parte de los sindicatos con mayor representatividad del sector y dos personas por parte de Recursos Humanos. Si el protocolo ha sido negociado junto con el plan de igualdad, la comisión del Plan designará a las personas de la empresa y de la parte de la representación legal de las personas trabajadoras, dichas designaciones dependerán del lugar donde radica el centro de trabajo afectado por dicha situación.

En caso de que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

La comisión tendrá una vigencia igual al Plan del que depende salvo modificación normativa que obligue a adecuarse.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con los sindicatos más representativos.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

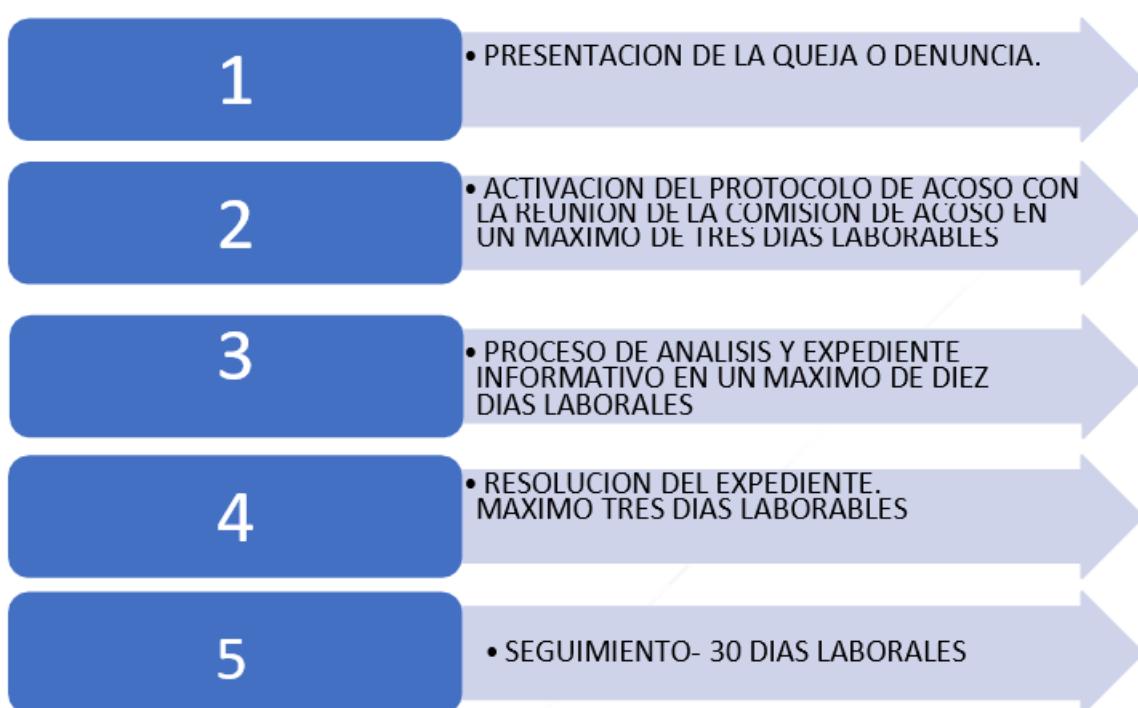
La documentación será custodiada por las personas designadas por el GRUPO AMAVIR.

Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial fuera de las instalaciones del centro de trabajo, salvo imposibilidad manifiesta en cuyo caso se podrá realizar de forma telemática.

Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online como los miembros acuerden atendiendo a las circunstancias del caso.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

## 7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO



### 7.1.- PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA

- El GRUPO AMAVIR designará al director/a del Centro como la persona responsable de recibir las denuncias salvo que sea uno de los afectados en cuyo caso se designará a la directora de Recursos Humanos. Si la presentación de la queja o denuncia afecta a cualquier miembro del Comité de Dirección de la compañía se designa a la directora general de la Compañía. Los medios para hacerlas llegar bien serán mediante la entrega en mano o vía telemática a una dirección de correo que se habilitará a tal efecto.

- Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas y comunicará inmediatamente a la dirección de Recursos Humanos del GRUPO AMAVIR, siendo esta última quien convocará a las demás personas que integran la comisión instructora.
- Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. O bien a través de correo electrónico o en un sobre cerrado, informando claramente de la dirección o el buzón donde pueden depositar el sobre.

Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán serán anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

- Solo la comisión designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantea tendrá presunción de veracidad salvo prueba en contrario.

### **7.2.- ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO EN UN MÁXIMO DE TRES DÍAS LABORABLES**

La información de la denuncia se haya llegar a todos las personas que forman parte de la comisión para la realización de un estudio preliminar en el que se determine si hay indicio de acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de no activarse el protocolo o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

**Consentimiento de la víctima para actuar.** Se deberá contar con el consentimiento por escrito de la víctima para iniciar la investigación de los hechos si estos los ha comunicado otra persona.

### **7.3.- PROCESO DE ANÁLISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MÁXIMO DE DIEZ DÍAS LABORABLES**

- La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.
- Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y/o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a las afectadas quienes en ningún caso podrá recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.
- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la empresa u organización separará a las dos partes implicadas.

#### 7.4.- RESOLUCION DEL EXPEDIENTE. MÁXIMO TRES DÍAS LABORABLES

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Una vez que la dirección haya recibido las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

A/ Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

B/ Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas

sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

C/ Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

#### MEDIDAS SANCIONADORAS

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona implicada aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación en relación con el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona implicada se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para el ascenso o promoción

En el caso de que la sanción a la persona implicada no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

## DERECHOS DE LA VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

- A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en la normativa vigente, Convenio colectivos de aplicación o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado. Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa
- En tales supuestos, la empresa u organización, estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
- El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo

una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrataéndose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades

- El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### 7.5.- SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión tiene la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión de la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

#### 8.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a su aprobación y manteniéndose vigente durante la vigencia del Plan del que deriva o exista modificación normativa que lo afecte. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

\*\*\*El presente procedimiento no impide o limita el derecho de las personas a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

**MODELO DE COMUNICACIÓN POR PRESUNTA SITUACION DE ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO 1**

<b>SOLICITANTE</b>			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos
<input type="checkbox"/>	Representación de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Servicio de prevención
<input type="checkbox"/>	Dpto/ personas afectadas(indicar):	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	Otros(indicar):	<input type="checkbox"/>	

<b>TIPO DE ACOSO</b>			
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual	<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Sin especificar		

<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA</b>			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA</b>			
Nombre y Apellidos			
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA</b>			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

<b>DESCRIPCION DE LOS HECHOS</b>			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan...)			

<sup>1</sup> Cuando se presente la denuncia la persona deberá llevarse una copia con nombre de la persona que la recibe, DNI, firma y fecha de recepción y nº de expediente.

<b>POSIBLES TESTIGOS</b>	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:				
<b>DOCUMENTACIÓN ADJUNTA</b>	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO
En caso afirmativo detallar:				
<b>SOLICITUD</b>				
	Solicito que se estudien los hechos recogidos en este documento por si procede aperturar protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.			
Localidad y fecha:	Firma de la persona solicitante:			
Este documento se entregará				
Responsable de RRHH		Representación sindical	Comisión de igualdad	

## ANEXO 7.2.- PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

## INDICE

1.- MARCO NORMATIVO

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.- ACCIONES DE IMPLANTACIÓN/ FORMACIÓN/ SENSIBILIZACIÓN

4.- MEDIDAS A ADOPTAR PARA REVISIÓN

5.- VIGENCIA

**1. MARCO NORMATIVO**

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se garantiza el descanso de los empleados y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

En PLANIGER S.A (en adelante GRUPO AMAVIR) hemos elaborado este protocolo de medidas en materia del ejercicio del derecho a la desconexión que implica expresamente la desconexión de los dispositivos digitales, no estar obligados en ningún caso a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones del empleado, salvo las excepciones que más adelante se señalarán.

El marco normativo del presente protocolo es:

- El art. 88 de la LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, establece:
- Los trabajadores, trabajadoras y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

- Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.
- Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
- Ley de Teletrabajo (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia).

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajan en el GRUPO AMAVIR, independientemente de si desarrollan sus tareas de forma presencial o a distancia. De igual manera, tampoco influirá la forma contractual.

Los empleados y empleadas de GRUPO AMAVIR se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos e informáticos puestos a disposición por la empresa evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada de trabajo.

Debido a la actividad que desarrollan los trabajadores y trabajadoras del Grupo Amavir la desconexión digital no se llevará a cabo cuando surjan situaciones dentro de los centros de trabajo que afecten o puedan afectar al bienestar de nuestros usuarios y usuarias.

## 3. ACCIONES DE IMPLANTACIÓN/ FORMACIÓN/ SENSIBILIZACIÓN

### ACCIÓN 1

GRUPO AMAVIR garantiza a los trabajadores y trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Esta acción se aplicará a todo el personal de la empresa, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial o trabajo a distancia), modalidad contractual o cualquier condición laboral concreta.

A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites legales, en particular: ordenadores portátiles, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos, chat de empresa o cualquier otro que pueda utilizarse.

#### ACCIÓN 2

Se reconoce el derecho de los empleados y empleadas a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias y/o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurren las causas de urgencia justificadas señaladas en el apartado ACCIÓN 4.

#### ACCIÓN 3

La convocatoria y la asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes a las localidades donde se esté presente, además se deberá indicar la hora de inicio y finalización.

#### ACCIÓN 4

Se considerará que pueden darse circunstancias excepcionales de causa de fuerza mayor debido a la actividad continua de la compañía cuya prestación de servicios es 24/7 cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave o evidente riesgo no ya para la propia mercantil sino para los usuarios/residentes, trabajadores y trabajadoras de nuestros centros de trabajo, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata por parte del empleado en evitación de daños en las personas o en las instalaciones. En tales casos no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital.

Los tiempos que el empleado haya dedicado fuera de su jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados, mediante días u horas de libre disposición.

#### ACCIÓN 5

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias, los trabajadores y trabajadoras procurarán activar la respuesta automática por ausencia en su cuenta de correo electrónico corporativa y la fecha de reinicio de la actividad. Así como designar sus tareas en caso de requerirse a un compañero de su mismo equipo.

#### ACCIÓN 6

El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral. Prestando especial atención, en virtud del artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, a "los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas".

## ACCIÓN 7

Los empleados y empleadas no podrán ser discriminados en su desarrollo profesional ni sancionados por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

### **4. MEDIDAS A ADOPTAR PARA REVISIÓN**

El Grupo Amavir ha establecido una serie de medidas para asegurarse que dentro de la empresa se aplica lo establecido en este protocolo:

- Toda comunicación laboral se realizará a través de las herramientas y dispositivos puestos a disposición del empleado y empleada por la empresa.
- Se podría consultar siempre que se necesite al DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, sobre los posibles riesgos y/o casos de tecnoestrés y analizar el impacto de las políticas de desconexión digital desde el punto de vista de los riesgos psicosociales.
- Se realizarán encuestas a los trabajadores y trabajadoras de forma anual junto con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo sobre la desconexión digital.
- Para realizar una correcta revisión y seguimiento del cumplimiento del presente protocolo de desconexión digital, se supervisará que se cumplen las actuaciones indicadas en el presente acuerdo por el personal del equipo de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES y del Departamento de Recursos Humanos, encargado de la gestión y bienestar de los empleados del Grupo AMAVIR.
- En caso de que algún empleado del GRUPO AMAVIR considere que no se está llevando a cabo las medidas adecuadas para asegurarnos la desconexión digital puede ponerlo en conocimiento al DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES a través del email prevencion@amavir.es

### **5. VIGENCIA**

Este documento será susceptible de posibles modificaciones para la mejor adecuación y adaptación de las novedades normativas que puedan ir surgiendo en la materia y en todo caso su vigencia será igual al del II PLAN DE IGUALDAD.