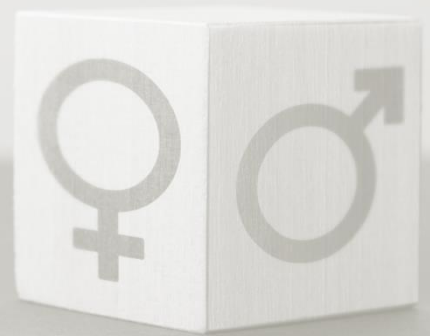


Atenzia  
Plan de Igualdad



**FECHA DE APROBACIÓN**

24 de abril del 2024

**FIRMA APROBACIÓN MIEMBROS DE LA  
COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD  
(Nombre completo)**

Laura Sacre Coito

Sonia Portales Isabel

Elena Carreras Pastor

Susana Gálvez Martín

Esther Grupeli Gascón

Rosario García Ramos

Natalia Galán Armero

Beatriz Alonso Fernández

Marta de Julián Frías

Joana Luengo Reñones

# Índice

<b>1. PARTES SUSCRIPTORAS .....</b>	<b>5</b>
<b>2. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DEL INFORME DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>7</b>
<b>3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LA EMPRESA Y PECULIARIDADES DE CADA CENTRO DE TRABAJO .....</b>	<b>9</b>
<b>4. MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>12</b>
<b>5. DEFINICIONES.....</b>	<b>15</b>
<b>6. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>19</b>
<b>7. OBJETIVOS.....</b>	<b>21</b>
<b>8. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>23</b>
<b>9. DATOS CUANTITATIVOS.....</b>	<b>25</b>
<b>9.1. Proceso de selección y contratación.....</b>	<b>32</b>
<b>9.2. Clasificación profesional.....</b>	<b>45</b>
<b>9.3. Formación.....</b>	<b>54</b>
<b>9.4. Promoción profesional.....</b>	<b>68</b>
<b>9.5. Condiciones de trabajo.....</b>	<b>70</b>
<b>9.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.....</b>	<b>79</b>
<b>9.7. Infrarrepresentación femenina.....</b>	<b>84</b>
<b>9.8. Retribuciones.....</b>	<b>86</b>
<b>9.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....</b>	<b>100</b>
<b>9.10. Salud laboral.....</b>	<b>100</b>
<b>9.11. Violencia de género.....</b>	<b>101</b>
<b>9.12. Publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista.....</b>	<b>102</b>
<b>9.13. Conclusiones Informe Diagnóstico.....</b>	<b>103</b>

<b>10. LÍNEAS DE ACTUACIÓN: MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>105</b>
---	------------

<b>11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....</b>	<b>124</b>
---	------------

<b>12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>126</b>
--	------------

<b>12.1. Presentación.....</b>	<b>127</b>
--------------------------------	------------

<b>12.2. Composición.....</b>	<b>127</b>
-------------------------------	------------

<b>12.3. Funciones.....</b>	<b>128</b>
-----------------------------	------------

<b>12.4. Funcionamiento.....</b>	<b>128</b>
----------------------------------	------------

**ANEXO I. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

**ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LAS SITUACIONES DE MUJERES QUE SUFRAN VIOLENCIA DE GÉNERO**

**ANEXO III. CALENDARIO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD**

**ANEXO IV. CALENDARIO DE EJECUCIÓN E IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS**



### 1.1. PARTES SUSCRIPTORAS

La Comisión Negociadora de Igualdad de **ATENZIA** integrada por las siguientes personas:

Por la representación de la **empresa**:

- Laura Sacre Coito (RRHH)
- Elena Carreras Pastor (RRHH)
- Sonia Portales Isabel (RRHH)
- Susana Gálvez Martín (Operaciones)
- Esther Grupeli Gascón (RRHH)

Por la representación de **los trabajadores y trabajadoras**:

- Rosario García Ramos (UGT-SP)
- Natalia Galán Armero (CCOO del Hábitat)
- Beatriz Alonso Fernández (CCOO Sanidad)
- Marta de Julián Frias (RLPT UGT-SP)
- Joana Luengo Reñones (RLPT CCOO)



## 2.1. METODOLOGÍA EMPLEADA

La empresa ha seguido las recomendaciones y herramientas que el Instituto de las Mujeres ha puesto a disposición a través de las diferentes guías publicadas. Con ellas, se ha recogido la información cuantitativa y cualitativa, en todo momento, desagregada por sexo, siendo procesada y analizada en el seno de la Comisión Negociadora.

Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan. El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

### 2.1.1. ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, para formación, análisis salarial, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

### 2.1.2. ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de sexos y sobre los procesos de gestión de personal (tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

### 2.1.3. DATOS ANALIZADOS:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional y retribución. Incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo,
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación, lenguaje, imagen y sensibilización
- Violencia de género

### 2.1.4. FECHA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN:

Enero a julio 2023.

### 2.1.5. FECHA DE REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO:

Enero a julio 2023.

### 2.1.6. AÑOS CONSIDERADOS PARA EL DIAGNÓSTICO:

Ejercicios 2020, 2021 y 2022.





El envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida están incrementando fuertemente los niveles de dependencia. Ante la crisis de los sistemas de apoyo informal que tradicionalmente han venido dando respuesta a las necesidades de las personas dependientes, la sociedad debe proveer unos servicios que den cobertura a una demanda social creciente de cuidados de larga duración. Desde el sector público y la iniciativa privada se debe ofrecer un conjunto de servicios para ayudar a las familias a resolver este problema. En los países más desarrollados de nuestro entorno, la protección social de la dependencia está impulsando los cuidados a domicilio. El interés prioritario es mantener a las personas en su medio cotidiano de vida, mediante ayudas para facilitar la permanencia en sus hogares, y evitar internamientos innecesarios en centros

En Servicios de Teleasistencia, S.A. (en adelante Atenzia), desde 1992, se da respuesta a la demanda de cuidados domiciliarios de las personas, mediante el uso de las nuevas tecnologías. La actividad principal de la compañía es el servicio de teleasistencia, tanto a clientes públicos, integrados en programas subvencionados por las Administraciones, como a clientes privados, que contratan directamente el servicio.

La empresa colabora con las Administraciones Públicas en otros proyectos y servicios de carácter sociosanitario. ATENZIA ha sido pionera en la implantación de servicios de atención y emergencia a mujeres víctimas de malos tratos y en situación de riesgo utilizando tecnologías de localización y posicionamiento. Además, se prestan otros servicios a personas que sufren pérdida de autonomía o con situaciones de dependencia: personas vulnerables, adultos mayores, enfermos crónicos y discapacitados, para que puedan seguir viviendo en su entorno habitual, si ese es su deseo.

### 3.1. OBJETIVO FUNDAMENTAL

“Proporcionar a los usuarios protección, seguridad, tranquilidad y compañía a cualquier hora del día. Además de su probada eficacia ante incidencias como emergencias sanitarias y caídas, proporciona apoyo y comunicación ante crisis de angustia o soledad, o ante el simple deseo de mantener una conversación agradable con una voz amiga”.

### 3.2. MISIÓN

Liderar la definición del concepto “Bienestar” ofreciendo el mejor servicio profesional de asistencia a las personas que requieren apoyo, técnico y humano, para mantener una vida independiente y activa.

A través de un modelo de Atención centrada en la persona, preventivo, predictivo, integral y ubicuo ofrecemos servicios que permiten a las personas vulnerables permanecer en su entorno habitual, ampliar su autonomía más allá de su propio domicilio y mejorar su calidad de vida, por medio de programas de prevención, seguimiento e intervención sociosanitaria, proporcionando tranquilidad y seguridad a las personas usuarias y a su entorno. Un modelo de Atención Evolutiva que se adapta a las necesidades cambiantes del usuario.

Estos servicios se basan en el conocimiento de profesionales expertos y en el uso de tecnologías avanzadas para afrontar necesidades sociales como las derivadas del Envejecimiento, la Dependencia, la Violencia de Género, etc.

### 3.3. VISIÓN

La VISIÓN de la compañía es la siguiente:

*Atenzia persigue ser empresa de referencia y pionera en el desarrollo de servicios de atención a las personas para maximizar su percepción de Bienestar a través de la Innovación tecnológica y la Innovación Social. Atenzia entiende que en un futuro inmediato esta atención debe poder ser recibida tanto en el hogar como fuera de él, ofreciendo al usuario apoyo real en cualquier lugar y en cualquier momento para facilitarle una auténtica vida activa e independiente.*

### 3.4. VALORES

Finalmente, los VALORES por los que la empresa rige su actividad, son:

Desde nuestros inicios, como empresa dedicada a la atención a las personas, hemos generado una cultura empresarial basada en valores como:

- a) El compromiso
- b) La responsabilidad
- c) La empatía
- d) El respeto
- e) El esfuerzo

Valores que deben cumplir nuestros/as empleados/as y nuestros proveedores y que intentamos transmitir a la sociedad.

Todos los centros de trabajo con los que cuenta la compañía desarrollan el mismo tipo de actividad, la única diferencia entre los centros es el volumen de plantilla.



En la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, queda recogido el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo que la Constitución proclama en su artículo 14. De la misma forma, el artículo 9.2 de la Constitución consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que éste se integra, sean reales y efectivas. La Unión Europea, en su Tratado Constitutivo, declara la igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como uno de sus principios básicos y fundamentales para la construcción de la Europa Comunitaria, proclamando la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres como uno de sus objetivos prioritarios.

Como medio de hacer efectivo el Principio de Igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, prevé la incorporación de políticas activas y la ordenación general de las políticas públicas, lo que se concreta en el establecimiento de reglas y procedimientos de actuación para los poderes públicos.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica de 2007, referente a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, queda señalado que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de 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 los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. A su vez, el artículo 46 define los planes de igualdad de las empresas como:

*"Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres 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. Para ello, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo".*

Las medidas previstas en la citada Ley no obtuvieron los resultados deseados, de manera que no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, persistiendo desigualdades obvias en las condiciones laborales de las mujeres y hombres. Como consecuencia de lo anterior, y con el objetivo de dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, publicado en el BOE del 7 de marzo; el cual contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 leyes que, sin duda, inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Además del citado Real Decreto-Ley 6/2019, en octubre del año 2020 se publicaron dos Reales Decretos en materia de Igualdad:

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El objeto de esta norma es el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Con este Real Decreto se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.



## 5.1. DEFINICIONES

Con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad, evitando cualquier discriminación entre mujeres y hombres en la compañía, la dirección de ATENZIA establece que las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se aplican en la implantación de tal principio en cualquier actividad que realice la compañía.

Estas definiciones son las siguientes:

### 5.1.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### 5.1.2. INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

### 5.1.3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

### 5.1.4. 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 en situación comparable.

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

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



#### 5.1.5. ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley 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.

#### 5.1.6. 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

De acuerdo con el vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada:

- **Acoso horizontal:** entre compañeros del mismo nivel profesional.
- **Acoso vertical descendente:** del o la responsable hacia su subordinado/a.
- **Acoso vertical ascendente:** del subordinado/a al o a la responsable.

#### 5.1.7. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

#### 5.1.8. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

#### 5.1.9. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (ART. 10, LO 3/2007)

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.

#### 5.1.10. ACCIONES POSITIVAS (ART. 11, LO 3/2007)

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.

#### 5.1.11. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (ART. 12, LO 3/2007)

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

#### 5.1.12. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ART. 43, LO 3/2007)

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

#### 5.1.13. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (ART. 44, LO 3/2007)

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

#### 5.1.14. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR (ART. 28 ET)

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

#### 5.1.15. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA (ART. 3 DEL RD 901/2020)

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.



Los ámbitos de aplicación del presente Plan de Igualdad serán los siguientes:

**I. Ámbito personal:** el presente Plan de Igualdad resulta de aplicación a la totalidad de la plantilla de ATENZIA.

**II. Ámbito territorial:** El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad se extiende a todos los centros de trabajo con los que cuenta la empresa en el ámbito estatal, así como los que pudiesen existir en el futuro, los cuales se encuentran situados en:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	PROVINCIA	CENTRO DE TRABAJO (DIRECCIÓN)
ARAGON	ZARAGOZA	PASEO PAMPLONA 12 - 14
ILLES BALEARES	PALMA MALLORCA	GENERAL RIERA 3
ILLES BALEARES	IBIZA	AVENIDA BARTOLOME VTE RAMON 10
ILLES BALEARES	MENORCA	CALLE ALZINES 1
LA RIOJA	LOGROÑO	CALLE HERRERIAS 22
GALICIA	LUGO	CALLE RUZ DA RAIÑA 16
MADRID	MADRID	CALLE MARQUES DE AHUMADA 7 3º
MADRID	MADRID	CALLE MARQUES DE AHUMADA 7 1º
MADRID	MADRID	CALLE VALLE DE TOBALINA 40
MADRID	MADRID	PZ MANUEL GOMEZ MORENO 2 7
MADRID	ALCALÁ DE HENARES	CL ANTONIO SUAREZ 10
NAVARRA	PAMPLONA	CL V. PARQUE COMERCIAL GALARIA 31ºA
NAVARRA	TUDELA	CL CANAL IMPERIAL DE ARAGON 16
CASTILLA Y LEON	SALAMANCA	CALLE PROFESOR LUCAS 1
CANTABRIA	SANTANDER	CALLE ISABEL II, 24 ENTRESUELO
C. VALENCIANA	VALENCIA	AV. ARAGON 30 14º
C. VALENCIANA	CASTELLON DE LA PLANA	CALLE USERAS 8
C. VALENCIANA	GANDIA	CALLE LOPE DE VEGA 12 BJ

**III. Ámbito temporal:** el periodo de vigencia del presente plan de igualdad será de cuatro años desde la firma del presente documento el 24 de abril de 2024.

Seis meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan de igualdad, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan.



### 7.1. OBJETIVO GENERAL

La compañía determina como objetivo general del Plan de Igualdad de ATENZIA:

La garantía de respeto absoluto al Principio de igualdad de Oportunidades descrito en la legislación española, para cualquier persona que realice funciones profesionales en o para la compañía, con independencia de su género.

### 7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar cumplimiento, a todos los efectos, a la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como al Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, publicado en el BOE del 7 de marzo. Se incorporan además todas las medidas incluidas en los RD 901/2020 y 902/2020 sobre Planes de Igualdad en las empresas.
- Comprometerse en la mejora de las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en la empresa, mediante la promoción de medidas para la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral en ambos géneros, en la búsqueda de niveles adecuados de productividad, eficiencia y clima laboral.
- Perseverar en la creación de una cultura institucional que esté orientada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la prevención de cualquier forma de discriminación, sea directa o indirecta, por razón de sexo, eliminando cualquier conducta discriminatoria que pueda producirse en este ámbito
- Dar a conocer a todo el personal de la compañía, sea cual sea el tipo de contrato que le vincule con ella, los derechos laborales que les asisten en cuanto a la aplicación del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, conciliación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, se refiere.
- Establecer canales y procedimientos específicos para dar cauce a quejas o denuncias que puedan formular quienes se consideren objeto de tales conductas discriminatorias.
- Hacer partícipes y asegurar el conocimiento en todos los niveles de la compañía de los valores determinados por ésta en cuanto a igualdad, no discriminación e integración se refiere, mediante la formación y concienciación adecuada de toda la plantilla, incluyendo las nuevas incorporaciones de personal que pudieran producirse.



### 8.1. COMPROMISO

El compromiso consciente de la empresa con la política de igualdad facilita enormemente la puesta en marcha de las acciones que dan forma a dicha política, además de que influye decisivamente en la sensibilización sobre toda la plantilla de la empresa, lo que supone un excelente apoyo para la motivación y, por añadidura, en el compromiso de las trabajadoras y trabajadores respecto al citado Plan. De la misma manera, es imprescindible un compromiso en este mismo sentido de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, ya que otorga la máxima legitimidad a las medidas que se implantan, al ser consideradas como propiedad de toda la compañía.



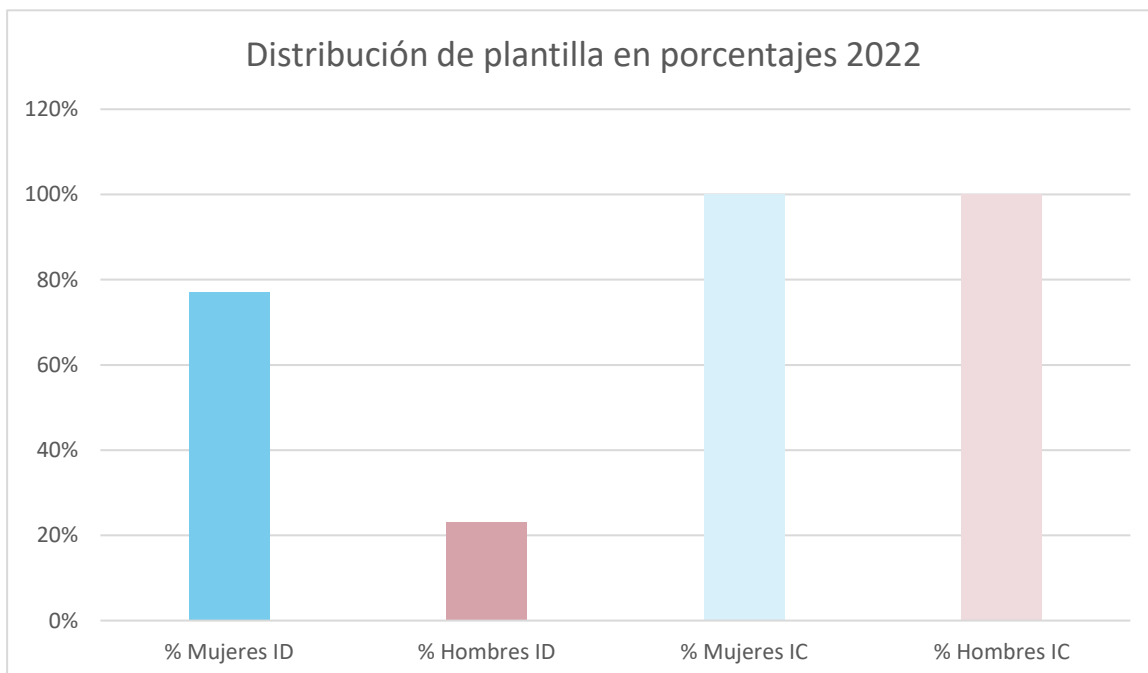
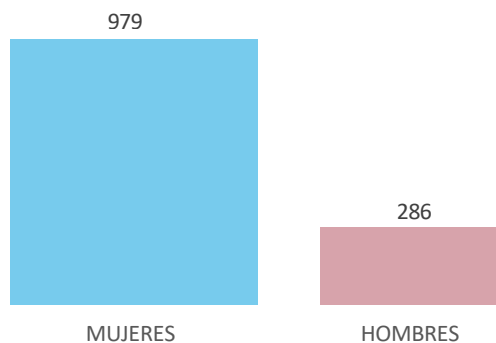


La situación de la plantilla en ATENZIA desagregada por sexos, es la siguiente:

- **Mujeres:** 979
- **Hombres:** 286
- **Total plantilla:** 1.265

Mujeres	% Mujeres ID	Hombres	% Hombres ID	Total
979	77%	286	23%	1.265
Mujeres	% Mujeres IC	Hombres	% Hombres IC	Total
979	100%	286	100%	1.265

La composición de la plantilla de ATENZIA en 2022 queda representada, por lo tanto, de la siguiente manera:

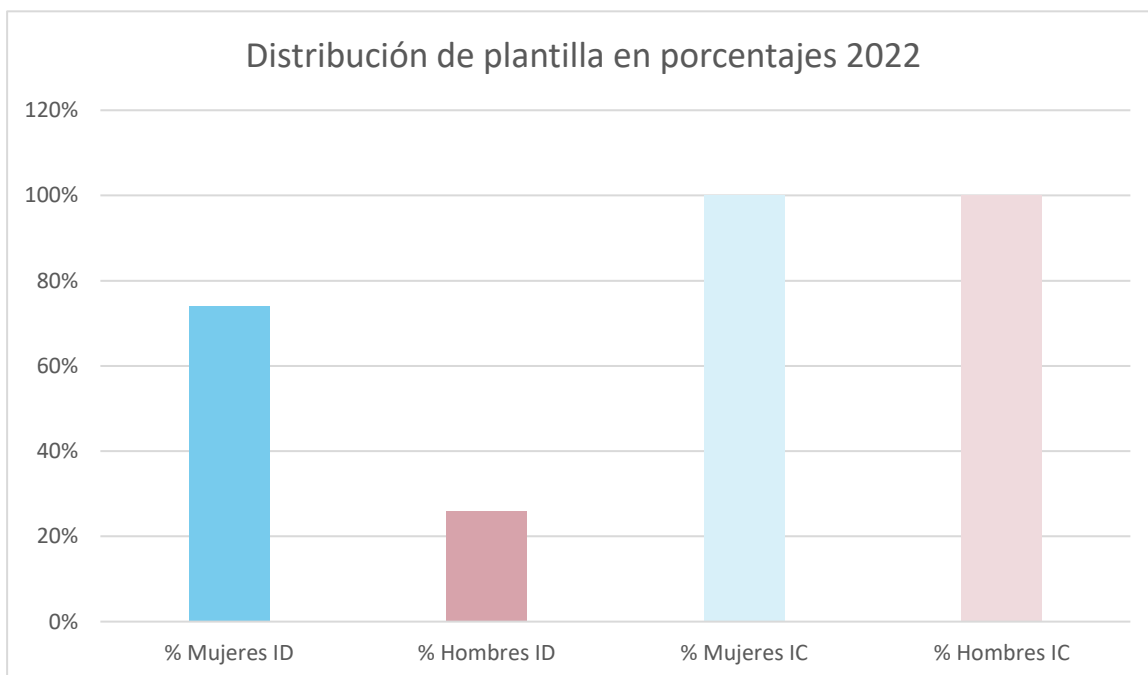
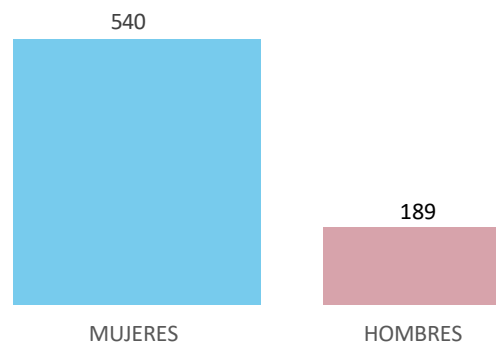


A continuación, se muestra la evolución de la plantilla durante los tres últimos ejercicios, desagregada por sexos:

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA (01/01/2020- 2022)			
AÑOS	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	TOTAL
2020	189	540	729
2021	240	758	998
2022	286	979	1.265

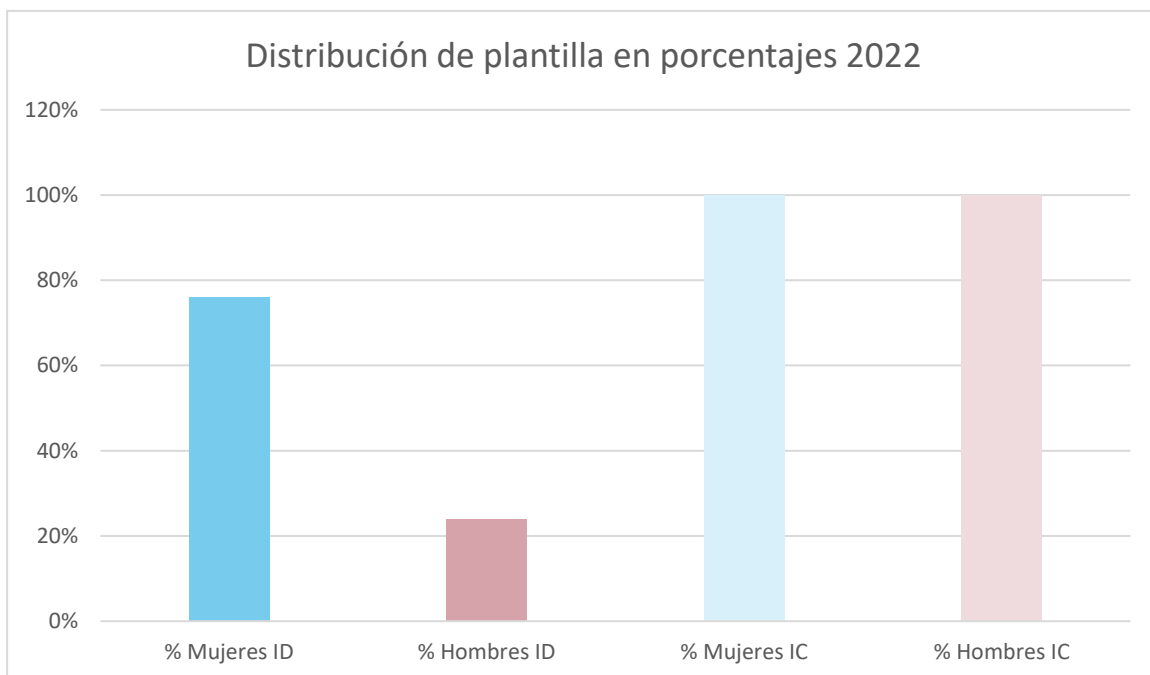
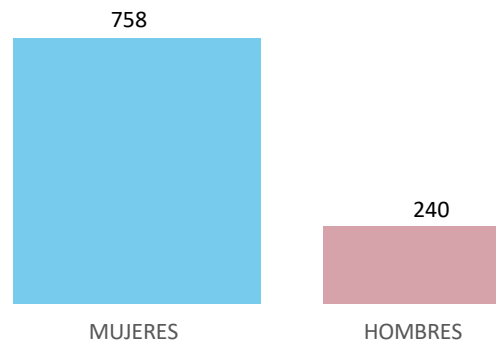
### AÑO 2020

Mujeres	% Mujeres ID	Hombres	% Hombres ID	Total
540	74%	189	26%	729
Mujeres	% Mujeres IC	Hombres	% Hombres IC	Total
540	100%	189	100%	729



## AÑO 2021

Mujeres	% Mujeres ID	Hombres	% Hombres ID	Total
758	76%	240	24%	998
Mujeres	% Mujeres IC	Hombres	% Hombres IC	Total
758	100%	240	100%	998

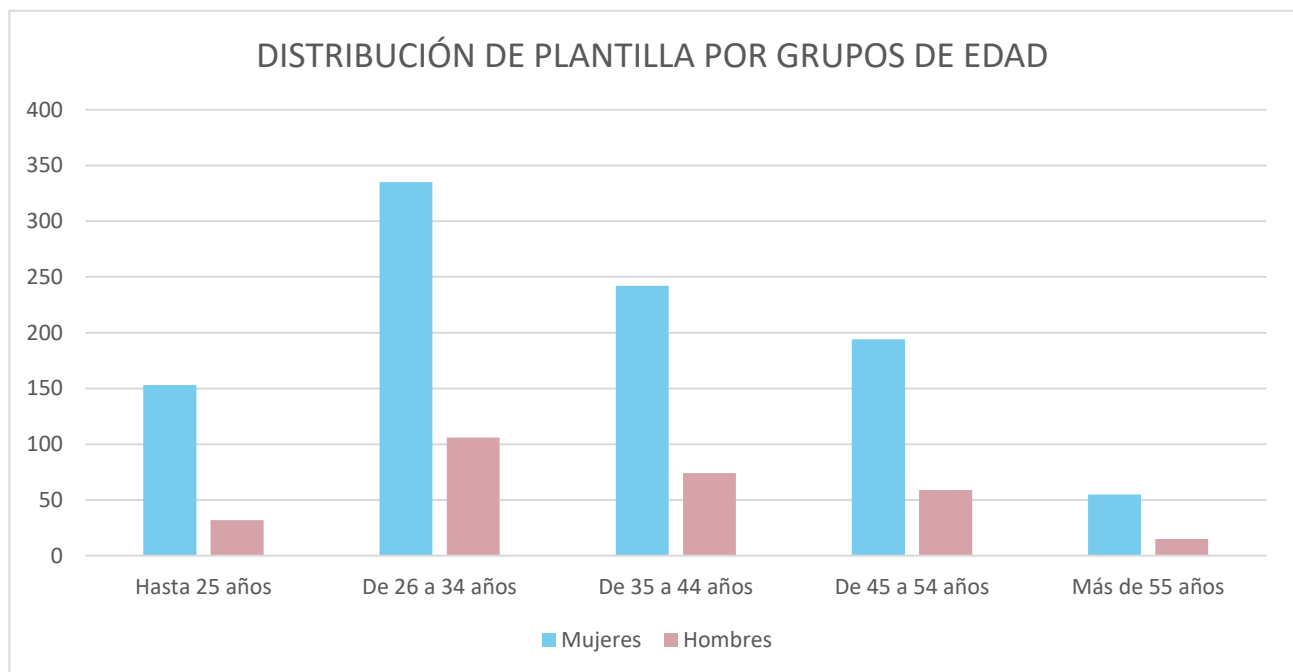


Las gráficas anteriores representan la evolución de la composición de la plantilla desagregada por sexo desde el año 2020 hasta el ejercicio 2022. Durante los tres ejercicios analizados, la proporción entre mujeres y hombres en la plantilla se sitúa en un 75%-25% aproximadamente, a favor de las mujeres. Esta proporción asciende ligeramente en 2022 con un 77%-23%, también a favor del colectivo femenino. Los porcentajes analizados responden a la feminización del sector de servicios de atención a las personas dependientes, hecho que se mantiene en la actualidad desde su inicio. A pesar de que la proporción hombres/mujeres se mantiene similar durante los tres años, la plantilla ha aumentado su volumen considerablemente, de 729 personas durante el año 2020 a 1265 en el ejercicio 2022.

Durante el último ejercicio cerrado, la distribución de la plantilla por grupos de edad y antigüedad es la siguiente:

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS DE EDAD AÑO 2022

2022						
TRAMO EDAD	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
Hasta 25 años	153	32	83%	17%	16%	11%
De 26 a 34	335	106	76%	24%	34%	37%
De 35 a 44	242	74	77%	23%	25%	26%
De 45 a 54	194	59	77%	23%	20%	21%
Más de 55	55	15	79%	21%	6%	5%



ATENZIA cuenta con representación tanto masculina como femenina en todas las franjas de edad analizadas, estando la mayoría de la plantilla dentro del tramo de entre 26 y 44 años, donde se sitúa casi el 60% de la misma. El porcentaje de distribución de ambos sexos se mantiene durante todas las franjas, a excepción de la primera donde es ligeramente superior la proporción de mujeres; en un 75- 80% frente a un 20-25%. Analizando los índices de concentración, el mayor volumen de mujeres sobre el total de las mismas en la plantilla se observa en le franja de 26 a 34 años, al igual que el de hombres, quienes representan en dicha franja un 37% sobre el total del colectivo masculino.

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD AÑO 2022

2022						
TRAMO ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
Menos de 2 años	528	132	80%	20%	54%	46%
Entre 2 y 5 años	252	72	78%	22%	26%	25%
Entre 6 y 10 años	53	25	68%	32%	5%	9%
Entre 11 y 15 años	109	38	74%	26%	11%	13%
Entre 16 y 20 años	24	12	67%	33%	2%	4%
Más de 20 años	13	7	65%	35%	1%	2%

El personal de ATENZIA cuenta con una mayoría de antigüedad de menos de 5 años de permanencia en la empresa. Si bien la proporción hombres/mujeres se mantiene en una línea similar al resto de análisis realizados, observamos como en algunas franjas dicha proporción se acerca ligeramente con porcentajes entre el 60% y el 30% en las franjas de entre seis y diez años, entre 16 y 20 años; y con más de 20 años de antigüedad.

En cuanto a los índices de concentración, los mayores porcentajes se encuentran en la franja de menos de dos años de antigüedad en la empresa, representando las mujeres un 54% sobre su colectivo, y los hombres un 46%. La menor proporción tanto de mujeres como de hombres en relación a la concentración se observa en la franja de más de 20 años de edad, en la que sólo hay 13 mujeres y siete hombres.

## DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LA PLANTILLA AÑO 2021

PROVINCIAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
BALEARES	63	10	73	86%	14%	8%	4%
LOGROÑO	9	0	9	100%	0%	1%	0%
LUGO	1	1	2	50%	50%	0%	0%
MADRID	359	133	492	73%	27%	47%	55%
MADRID BECARIOS	6	0	6	100%	0%	1%	0%
NAVARRA	6	0	6	100%	0%	1%	0%
SALAMANCA	15	7	22	68%	32%	2%	3%
SANTANDER	21	12	33	64%	36%	3%	5%
VALENCIA	174	45	219	79%	21%	23%	19%
ZARAGOZA	104	32	136	76%	24%	14%	13%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>758</b>	<b>240</b>	<b>998</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

La tabla superior refleja la distribución geográfica de la plantilla. Durante el ejercicio 2021 queda reflejado que la mayor concentración de personas trabajadoras se encuentra en Madrid, seguido de Valencia y Zaragoza. En dichas provincias la proporción de mujeres y hombres es de nuevo de un 70-75%/ 20- 25%, y es en las que hay mayores índices de concentración, con un 47% y 55% de mujeres y hombres respectivamente en Madrid, y un 23% y 19% en Valencia.

## DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LA PLANTILLA AÑO 2022

PROVINCIAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
BALEARES	64	10	74	86%	14%	7%	3%
LOGROÑO	9	2	11	82%	18%	1%	1%
LUGO	10	0	10	100%	0%	1%	0%
MADRID	1	1	2	50%	50%	0%	0%
MADRID BECARIOS	393	123	516	76%	24%	40%	43%
NAVARRA	59	14	73	81%	19%	6%	5%
SALAMANCA	14	7	21	67%	33%	1%	2%
SANTANDER	28	11	39	72%	28%	3%	4%
VALENCIA	297	85	382	78%	22%	30%	30%
ZARAGOZA	104	33	137	76%	24%	11%	12%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>979</b>	<b>286</b>	<b>1265</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Como podemos observar, el mayor volumen de personas trabajadoras durante el ejercicio 2022 se concentra en Madrid, con un total de 516, de las que un 76% son mujeres frente a un 24% de hombres. Seguida de Madrid Valencia, con 382 personas, de las que de nuevo el porcentaje de hombres y mujeres se mantiene en la proporción 75/25%. Al analizar los índices de concentración, queda reflejado como la mayor concentración tanto de mujeres como de hombres se encuentra de nuevo en Madrid y Valencia.

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE FORMACIÓN

A fecha de hoy, la empresa no cuenta con una base de datos en la que se recoja el nivel de formación de la plantilla.

## DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA PLANTILLA

En total hay 20 personas que forman parte de la representación legal de las personas trabajadoras, siendo 15 mujeres y cinco hombres; representando las mujeres el 75% frente al 25% que representan los hombres.

DELG	NÚMERO	H/M	DELG	NÚMERO	H/M
MAD	1315	M	MAD	3165	H
MAD	1226	H	MAD	1201	M
MAD	1507	M	MAD	1204	M
MAD	1231	M	ZRG	3847	M
MAD	3049	M	ZRG	3329	M
MAD	3153	M	ZRG	406	H
MAD	3355	M	ZRG	1662	M
MAD	3145	M	BAL	4089	M
MAD	3392	H	BAL	2866	M
MAD	1409	H	BAL	3820	M

## 9.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El proceso de selección y contratación en ATENZIA se realiza tratando de cumplir en todo caso los principios de igualdad de trato en cuanto al sexo, evitando cualquier tipo de discriminación en este sentido o en cualquier otro aspecto (raza, creencia, etc.).

En la empresa solo existe un proceso de contratación externa que es el que se inicia cuando una vacante no se puede cubrir por promoción interna; es decir, todo proceso sale a promoción interna, y si no se cubre, se abre un proceso de contratación de candidatos/as externos.

Las contrataciones externas en ATENZIA se gestionan comenzando por la publicación de los puestos vacantes a través de InfoJobs y LinkedIn y, en momentos puntuales, otras fuentes como organismos públicos, colegios profesionales, etc.

Existe en la compañía un procedimiento interno que regula el reclutamiento de nuevo personal. En el mismo se determinan los siguientes aspectos:

Desde el Dto. RRHH se activan las fuentes de reclutamiento que se determinen como más idóneas: Web de empleo, Anuncios en prensa, Agencias de colocación (INEM; SAE, INAEM, OTG,), Colegios profesionales, etc. Todo ello en base a los perfiles demandados y las características de la contratación.

Se requiere el envío por correo electrónico de CV actualizado. Seguidamente comienza la fase de reclutamiento con la recepción de currículum y criba curricular.

Las personas candidatas que se ajustan al perfil demandado son citadas al proceso de selección que se inicia con reuniones grupales de no más de 20 personas candidatas, celebrando tantas cuantas sean necesarias en función de volumen de puestos requeridos.

El desarrollo de la reunión grupal consiste:

- Presentación de la empresa
- Explicación del puesto requerido y sus condiciones
- Explicación del Proceso de Selección y de incorporación, fases, plazos y condiciones
- Complimentación por las personas interesadas de la Ficha de Solicitud o Ficha Curricular.
- Complimentación por las personas interesadas de Carta de LOPD
- Realización de pruebas profesionales y/o dinámicas de grupo si así se establece para el puesto.

La siguiente fase consiste en citar a la persona candidata a una entrevista personal donde se sondean de forma personalizada los intereses de la persona y su adecuación al puesto. En esta entrevista se confirman los méritos alegados (titulación, formación complementaria, experiencia aportada...). Si es requerido para el puesto nivel de idioma y no se aporta documentación oficial que lo acredite, se realizará la prueba oral y/o escrita correspondiente para valorar el conocimiento del mismo.



Con toda la información disponible de cada persona candidata se valoran según la siguiente clasificación.

- A (excelente) = APTO/A
- B+ (muy adecuado/a) = APTO/A
- B (Adecuado/a)= APTO/A
- Br (reserva) =RESERVA
- C (no apto/a) =NO APTO/A

Las personas candidatas que superan esta primera fase de selección serán aquellas cuya evaluación sea distinta de Br y C.

Seguidamente se contacta con las personas que han superado el proceso para informarles de su condición de apto/a y para citarles a la siguiente fase del proceso de selección: la formación.

Las personas en reservas son llamados sólo y exclusivamente en caso de que abandone el proceso de selección un candidato/a apto/a en el último momento, sin tener el Dpto. de RRHH tiempo suficiente para reanudar el proceso de selección.

Las personas que superan el Proceso de Formación Inicial y se incorporan al puesto, pasaran el periodo de prueba prescrito en el Convenio Colectivo vigente.

El proceso de Selección se completa una vez que la persona incorporada, supera el periodo de prueba satisfactoriamente.

La selección y contratación de una persona para la plantilla, se realiza en función de criterios específicos de cada vacante, priorizando bien la formación y/o la experiencia que se necesite para cubrir las necesidades del puesto.

Siempre se tiene como objetivo reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres, así como cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final), sea ésta la de menor número de horas.

La empresa trata de aplicar el criterio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se seleccione a una persona del sexo menos representado en el puesto al que se va a acceder.

En ATENZIA todas las ofertas de empleo se publican con lenguaje inclusivo. Se adjunta ejemplo de última oferta:

**Datos para la publicación del proceso**

Nombre proceso\*  
Instalador/a Terminales Teleasistencia

Modificar en caso de utilizar un 'Nombre proceso' diferente.

Video de la oferta  
Inserta la url del video. Sólo se permite url válida de YouTube.

Funciones: \*  
Buscamos incorporar una persona a nuestro equipo que se encargará de la instalación de dispositivos de teleasistencia en el domicilio de las personas usuarias.  
Puesto de carácter temporal en que se trabajará de lunes a viernes, 35 horas semanales en horario de 8.30 a 15.30 / 9 a 16 y sábados alternos en turno de mañana.

Requisitos: \*  
- Formación mínima en Bachillerato o similar aunque será muy valorable formación profesional en la rama de electricidad y/o electrónica.  
- Valorable experiencia en la instalación de líneas y equipos de telefonía o similar.  
- Permiso de conducir B.  
- Valorable disponer de certificado de discapacidad igual o superior al 33%.

Se ofrece: \*  
- Incorporación a una empresa líder en el sector sociosanitario con gran influencia y estabilidad a nivel nacional e internacional.

Provincia: Madrid      Localidad: Madrid

Las personas que intervienen en los procesos de selección forman parte del departamento de recursos humanos; con formación específica en sociología, psicología, ciencias del trabajo, relaciones laborales, y grado en recursos humanos. Además, en la actualidad, la persona responsable de los procesos de selección se está formando en Agente de Igualdad, y tiene un Máster en Estudios de Género. El Convenio Colectivo de aplicación<sup>1</sup> regula lo relacionado con el ámbito de contratación en la empresa a través del siguiente artículo:

**Artículo 18. Empleo.**

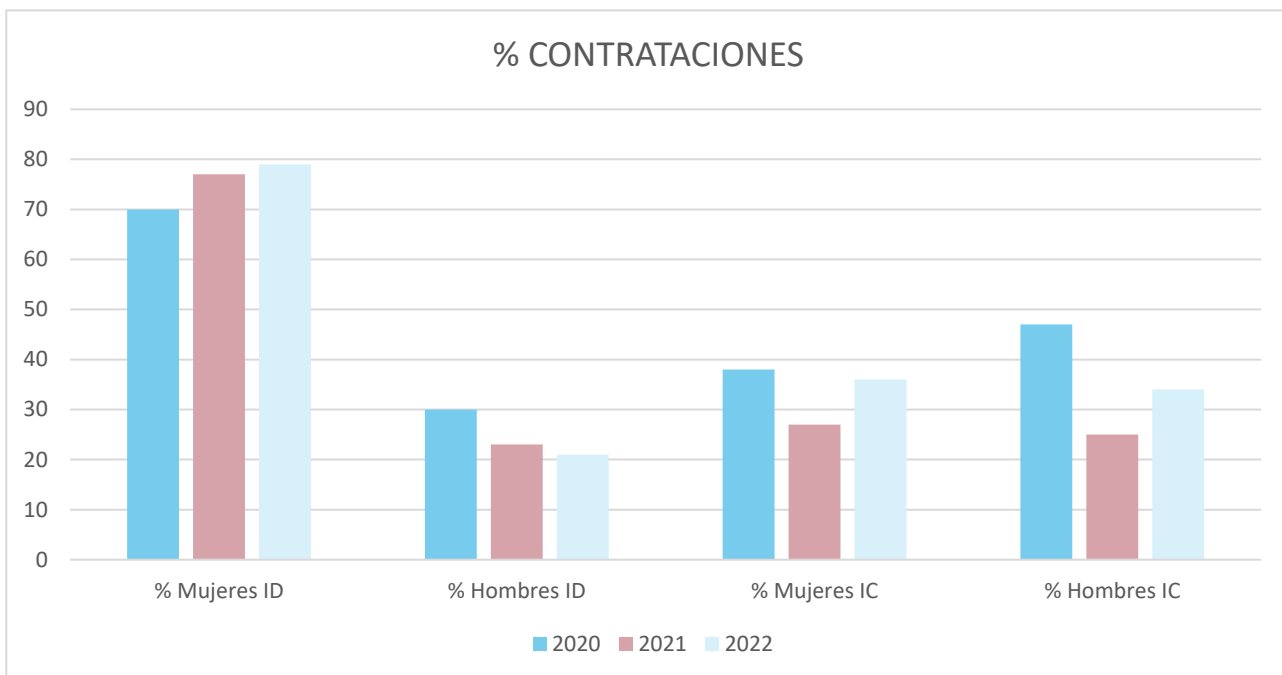
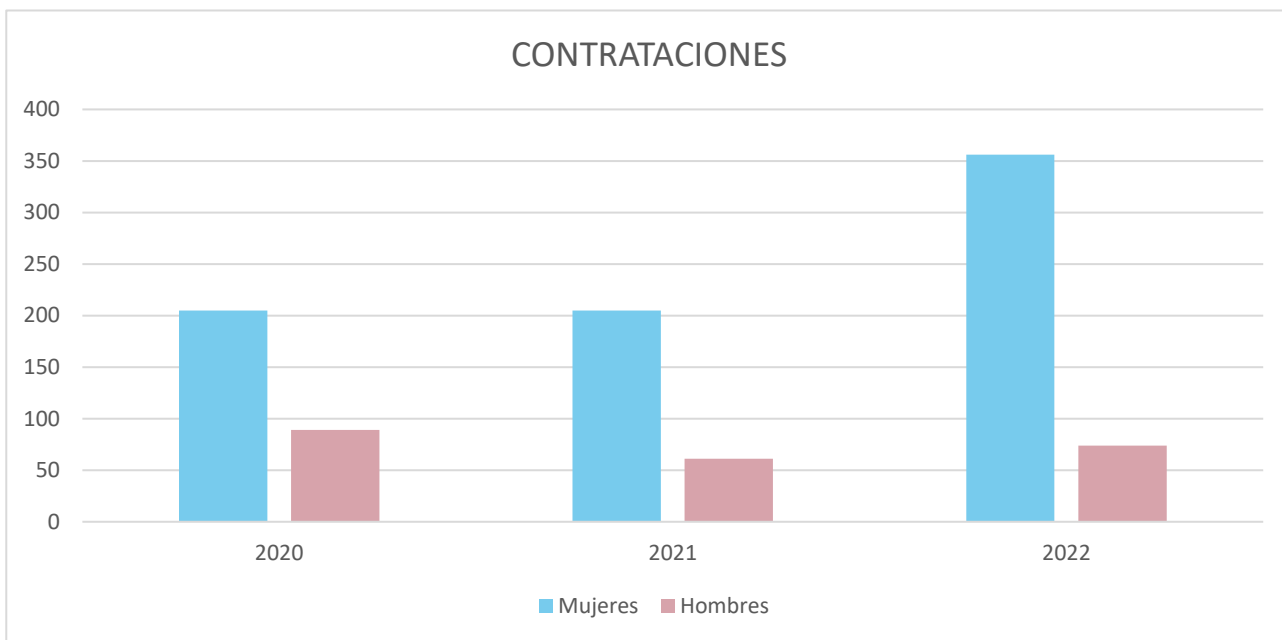
*Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, las personas jóvenes, las personas inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.*

*A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.*

<sup>1</sup> VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).

Estas son las contrataciones realizadas en ATENZIA en los tres últimos ejercicios, desagregadas por sexo:

CONTRATACIONES							
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
2020	205	89	294	70%	30%	38%	47%
2021	205	61	266	77%	23%	27%	25%
2022	356	96	452	79%	21%	36%	34%



Observamos en la tabla superior, como la proporción de contratación de mujeres y hombres durante los tres ejercicios objeto de análisis se mantiene de nuevo en un 75-80% en el caso de las mujeres, frente a un 20-25% en el caso de los hombres, siguiendo por tanto la tendencia analizada durante el documento.

Dichas contrataciones desagregadas por categoría y tipo de contrato fueron las siguientes:

CONTRATACIONES 2020							
CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
AC.DOMICIL	1	0	1	100%	0%	0,19%	0,00%
ATS/DUE	12	2	14	86%	14%	2,22%	1,06%
AUX.ADVO/A	2	0	2	100%	0%	0,37%	0,00%
AUX.COORD	16	4	20	80%	20%	2,96%	2,12%
AUX.SUPERV	2	0	2	100%	0%	0,37%	0,00%
AY.OF.VAR	0	2	2	0%	100%	0,00%	1,06%
AYU OFIC	1	0	1	100%	0%	0,19%	0,00%
CONSEJERO	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,53%
COORD	10	0	10	100%	0%	1,85%	0,00%
COORD.TEC	1	0	1	100%	0%	0,19%	0,00%
ED. SOCIAL	5	0	5	100%	0%	0,93%	0,00%
FISIOTERAPEUTA	1	0	1	100%	0%	0,19%	0,00%
GR.PROF 1	7	1	8	88%	13%	1,30%	0,53%
INSTALAD/A	4	18	22	18%	82%	0,74%	9,52%
MZ ALMACEN	0	3	3	0%	100%	0,00%	1,59%
OF.ADVO/A	1	0	1	100%	0%	0,19%	0,00%
OFICIAL UM	33	36	69	48%	52%	6,11%	19,05%
OPERAD.SEG	23	2	25	92%	8%	4,26%	1,06%
OPERADOR/A	58	10	68	85%	15%	10,74%	5,29%
PSICÓLOGA	7	0	7	100%	0%	1,30%	0,00%
R.A.OPERAC	1	0	1	100%	0%	0,19%	0,00%
R.LLAVES	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,53%
T. ACOMPAÑ	7	0	7	100%	0%	1,30%	0,00%
TEC.CUALIF	1	1	2	50%	50%	0,19%	0,53%
TELEOPERAD	2	0	2	100%	0%	0,37%	0,00%
TIT. SUPERIOR	9	8	17	53%	47%	1,67%	4,23%
TR.SOCIAL	1	0	1	100%	0%	0,19%	0,00%

CONTRATACIONES 2021							
CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
ABOGADO/A	2	0	2	100%	0%	0,26%	0,00%
ATS/DUE	6	3	9	67%	33%	0,79%	1,25%
AUX.ADVO/A	7	1	8	88%	13%	0,92%	0,42%
AUX.AY.DOM	2	0	2	100%	0%	0,26%	0,00%
AUX.COORD	20	3	23	87%	13%	2,64%	1,25%
AUX.SUPERV	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
COORD	12	3	15	80%	20%	1,58%	1,25%
GR.PROF 1	16	0	16	100%	0%	2,11%	0,00%
GR.PROF 3	7	2	9	78%	22%	0,92%	0,83%
INSTALAD/A	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,42%
OF.ADVO/A	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
OFICIAL UM	24	22	46	52%	48%	3,17%	9,17%
OPERAD.SEG	7	5	12	58%	42%	0,92%	2,08%
OPERADOR/A	88	11	99	89%	11%	11,61%	4,58%
PROFESIONAL	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%

T. ACOMPAÑ	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
PSICOLOGA	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
T.SUPERIOR	7	3	10	70%	30%	0,92%	1,25%
TCO INFORM	0	3	3	0%	100%	0,00%	1,25%
TEC.CUALIF	2	4	6	33%	67%	0,26%	1,67%

CONTRATACIONES 2022							
CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
ATS/DUE	4	0	4	100%	0%	0,41%	0,00%
AUX.ADVO/A	12	8	20	60%	40%	1,23%	2,80%
AUX.AY.DOM	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
AUX.COORD	24	5	29	83%	17%	2,45%	1,75%
AUX.SUPERV	2	1	3	67%	33%	0,20%	0,35%
COORD	18	1	19	95%	5%	1,84%	0,35%
COORD.TEC	4	1	5	80%	20%	0,41%	0,35%
GR.PROF 1	27	2	29	93%	7%	2,76%	0,70%
GR.PROF 3	4	0	4	100%	0%	0,41%	0,00%
GR.PROF 4	12	0	12	100%	0%	1,23%	0,00%
INSTALAD/A	1	7	8	13%	88%	0,10%	2,45%
OFICIAL UM	87	35	122	71%	29%	8,89%	12,24%
OPERAD.SEG	12	1	13	92%	8%	1,23%	0,35%
OPERADOR/A	139	24	163	85%	15%	14,20%	8,39%
T.SUPERIOR	3	5	8	38%	63%	0,31%	1,75%
TASOC	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
TEC.CUALIF	4	6	10	40%	60%	0,41%	2,10%

CONTRATACIONES 2020							
TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
BECARIO	1	0	1	100%	0%	0,19%	0,00%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	30	18	48	63%	38%	5,56%	9,52%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	22	5	27	81%	19%	4,07%	2,65%
INTERINIDAD TIEMPO PARCIAL	8	5	13	62%	38%	1,48%	2,65%
INTERINIDAD TIEMPO COMPLETO	13	4	17	76%	24%	2,41%	2,12%
TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	64	34	98	65%	35%	11,85%	17,99%
TEMPORAL TIEMPO COMPLETO	67	23	90	74%	26%	12,41%	12,17%

CONTRATACIONES 2021							
TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
BECARIO	5	0	5	100%	0%	0,66%	0,00%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	25	19	44	57%	43%	3,30%	7,92%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	26	3	29	90%	10%	3,43%	1,25%
INTERINIDAD TIEMPO PARCIAL	19	4	23	83%	17%	2,51%	1,67%
INTERINIDAD TIEMPO COMPLETO	7	2	9	78%	22%	0,92%	0,83%
TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	56	23	79	71%	29%	7,39%	9,58%
TEMPORAL TIEMPO COMPLETO	67	10	77	87%	13%	8,84%	4,17%

CONTRATACIONES 2022							
TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
BECARIO	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	125	48	173	72%	28%	12,77%	16,78%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	68	14	82	83%	17%	6,95%	4,90%
INTERINIDAD TIEMPO PARCIAL	41	11	52	79%	21%	4,19%	3,85%
INTERINIDAD TIEMPO COMPLETO	19	1	20	95%	5%	1,94%	0,35%
TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	53	15	68	78%	22%	5,41%	5,24%
TEMPORAL TIEMPO COMPLETO	49	7	56	88%	13%	5,01%	2,45%

De la información obtenida en las tablas anteriores, deducimos que el mayor número de contrataciones tiene lugar en las categorías de Operador/a y Oficiales. Por otro lado, en relación con el tipo de contrato, durante los ejercicios 2020 y 2021, existía una alta contratación temporal, sin embargo, en el año 2022 hay un cambio significativo incrementando notoriamente las contrataciones indefinidas, tanto a tiempo completo como parcial.

Las bajas causadas en la empresa durante el año 2022 fueron las siguientes:

TIPO DE BAJA/ CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
<b>BAJA DESPIDO DISCIPLINARIO INDIVIDUAL</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>1,33%</b>	<b>1,75%</b>
AUX.ADVO/A	1	1	2	50%	50%	0,10%	0,35%
AUX.COORD	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
AUX.SAD	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
AUX.SUPERV	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%

COORD	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
COORD.TEC	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
OFICIAL UM	3	3	6	50%	50%	0,31%	1,05%
OPERADOR/A	5	0	5	100%	0%	0,51%	0,00%
<b>BAJA POR DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS EMPRESA</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>0,10%</b>	<b>1,05%</b>
COORD	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
OFICIAL UM	1	2	3	33%	67%	0,10%	0,70%
<b>BAJA POR EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIARES</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0,20%</b>	<b>0,00%</b>
OPERAD.SEG	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
OPERADOR/A	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
<b>BAJA POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA O FORZOSA</b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>45</b>	<b>84%</b>	<b>16%</b>	<b>3,88%</b>	<b>2,45%</b>
AUX.COORD	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
COORD	9	9	18	50%	50%	0,92%	3,15%
GR.PROF 1	6	9	15	40%	60%	0,61%	3,15%
GR.PROF 4	3	9	12	25%	75%	0,31%	3,15%
OFICIAL UM	3	6	9	33%	67%	0,31%	2,10%
OPERAD.SEG	5	0	5	100%	0%	0,51%	0,00%
OPERADOR/A	10	0	10	100%	0%	1,02%	0,00%
PSICOLOG/A	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
SUPERVIS/A	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
<b>BAJA POR FIN DE CONTRATO TEMPORAL O DE DURACIÓN DETERMINADA</b>	<b>123</b>	<b>19</b>	<b>142</b>	<b>87%</b>	<b>13%</b>	<b>12,56%</b>	<b>6,64%</b>
AUX.ADVO/A	6	1	7	86%	14%	0,61%	0,35%
AUX.COORD	3	1	4	75%	25%	0,31%	0,35%
COORD	3	0	3	100%	0%	0,31%	0,00%
COORD.TEC	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
GR.PROF 1	43	0	43	100%	0%	4,39%	0,00%
GR.PROF 3	5	2	7	71%	29%	0,51%	0,70%
GR.PROF 4	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
INSTALAD/A	1	2	3	33%	67%	0,10%	0,70%
OFICIAL UM	24	7	31	77%	23%	2,45%	2,45%
OPERAD.SEG	4	2	6	67%	33%	0,41%	0,70%
OPERADOR/A	29	3	32	91%	9%	2,96%	1,05%
R.LLAVES	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
TEC.CUALIF	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
TELEOPERAD	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
<b>BAJA POR NO SUPERAR EL PERIODO DE PRUEBA</b>	<b>39</b>	<b>15</b>	<b>54</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>3,98%</b>	<b>5,24%</b>
AUX.COORD	2	1	3	67%	33%	0,20%	0,35%
AUX.SUPERV	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
COORD	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
INSTALAD/A	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
OFICIAL UM	10	7	17	59%	41%	1,02%	2,45%
OPERADOR/A	26	4	30	87%	13%	2,66%	1,40%
TEC.CUALIF	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
<b>BAJA POR PASE A LA SITUACIÓN DE PENSIONISTA</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0,10%</b>	<b>0,00%</b>
OPERADOR/A	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
<b>CESE EN PERIODO DE PRUEBA A INSTANCIA DEL EMPRESARIO</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>0,61%</b>	<b>0,35%</b>
GR.PROF 4	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%

OPERADOR/A	4	1	5	80%	20%	0,41%	0,35%
TEC.CUALIF	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
<b>CESE EN PERIODO DE PRUEBA A INSTANCIA DEL TRABAJADOR</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,35%</b>
TEC.CUALIF	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
<b>DESPIDO DEL TRABAJADOR</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>0,31%</b>	<b>0,35%</b>
OPERAD.SEG	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
OPERADOR/A	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
TEC.CUALIF	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
<b>DIMISIÓN / CAUSA VOLUNTARIA</b>	<b>164</b>	<b>37</b>	<b>201</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>	<b>16,75%</b>	<b>12,94%</b>
ATS/DUE	4	0	4	100%	0%	0,41%	0,00%
AUX.ADVO/A	6	1	7	86%	14%	0,61%	0,35%
AUX.AY.DOM	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
AUX.COORD	16	2	18	89%	11%	1,63%	0,70%
AUX.SUPERV	1	1	2	50%	50%	0,10%	0,35%
COORD	13	2	15	87%	13%	1,33%	0,70%
COORD.TEC	3	1	4	75%	25%	0,31%	0,35%
GR.PROF 1	6	0	6	100%	0%	0,61%	0,00%
GR.PROF 3	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
GR.PROF 4	7	0	7	100%	0%	0,72%	0,00%
INSTALAD/A	0	3	3	0%	100%	0,00%	1,05%
OFICIAL UM	32	15	47	68%	32%	3,27%	5,24%
OPERAD.SEG	7	0	7	100%	0%	0,72%	0,00%
OPERADOR/A	63	11	74	85%	15%	6,44%	3,85%
R.A.OPERAC	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
T.SUPERIOR	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
TEC.CUALIF	1	1	2	50%	50%	0,10%	0,35%
<b>FINAL DE CONTRATO DE OBRA A INSTANCIA DEL EMPRESARIO</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,35%</b>
AUX.COORD	0	0	0	0%	0%	0,00%	0,00%
OFICIAL UM	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
<b>FINAL DE CONTRATO TEMPORAL A INSTANCIA DEL EMPRESARIO</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>0,41%</b>	<b>0,35%</b>
GR.PROF 4	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
OFICIAL UM	3	1	4	75%	25%	0,31%	0,35%
OPERAD.SEG	0	0	0	0%	0%	0,00%	0,00%
OPERADOR/A	0	0	0	0%	0%	0,00%	0,00%
<b>SUBROGACION A EMPRESA DOMUSVI</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0,10%</b>	<b>0,00%</b>
OFICIAL UM	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
<b>SUBROGACION A LA EMPRESA DOMUSVI</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,35%</b>
OPERADOR/A	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%



TIPO DE BAJA/ TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
<b>BAJA DESPIDO DISCIPLINARIO INDIVIDUAL</b>	13	5	18	72%	28%	1,33%	1,75%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	1	2	3	33%	67%	0,10%	0,70%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	6	3	9	67%	33%	0,61%	1,05%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	3	0	3	100%	0%	0,31%	0,00%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	3	0	3	100%	0%	0,31%	0,00%
<b>BAJA POR DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS EMPRESA</b>	1	3	4	25%	75%	0,10%	1,05%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	0	2	2	0%	100%	0,00%	0,70%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	1	1	2	50%	50%	0,10%	0,35%
<b>BAJA POR EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIARES</b>	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
<b>BAJA POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA O FORZOSA</b>	38	7	45	84%	16%	3,88%	2,45%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	3	0	3	100%	0%	0,31%	0,00%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	13	5	18	72%	28%	1,33%	1,75%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	21	2	23	91%	9%	2,15%	0,70%
<b>BAJA POR FIN DE CONTRATO TEMPORAL O DE DURACIÓN DETERMINADA</b>	123	19	142	87%	13%	12,56%	6,64%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	5	0	5	100%	0%	0,51%	0,00%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	3	1	4	75%	25%	0,31%	0,35%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	4	0	4	100%	0%	0,41%	0,00%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%

DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	6	2	8	75%	25%	0,61%	0,70%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	31	6	37	84%	16%	3,17 %	2,10 %
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	21	6	27	78%	22%	2,15%	2,10%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	3	0	3	100%	0%	0,31%	0,00%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	32	2	34	94%	6%	3,27%	0,70%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD	13	2	15	87%	13%	1,33%	0,70%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – DISCAPACITADOS	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
999	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
<b>BAJA POR NO SUPERAR EL PERÍODO DE PRUEBA</b>	39	15	54	72%	28%	3,98%	5,24%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	17	8	25	68%	32%	1,74%	2,80%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	7	1	8	88%	13%	0,72%	0,35%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	6	2	8	75%	25%	0,61%	0,70%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	6	3	9	67%	33%	0,61%	1,05%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	3	0	3	100%	0%	0,31%	0,00%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
<b>BAJA POR PASE A LA SITUACIÓN DE PENSIONISTA</b>	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
<b>CESE EN PERÍODO DE PRUEBA A INSTANCIA DEL EMPRESARIO</b>	6	1	7	86%	14%	0,61%	0,35%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	3	0	3	100%	0%	0,31%	0,00%

INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	1	1	2	50%	50%	0,10%	0,35%
<b>CESE EN PERIODO DE PRUEBA A INSTANCIA DEL TRABAJADOR</b>	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
<b>DESPIDO DEL TRABAJADOR</b>	3	1	4	75%	25%	0,31%	0,35%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
<b>DIMISIÓN / CAUSA VOLUNTARIA</b>	164	37	201	82%	18%	16,75%	12,94%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	25	7	32	78%	22%	2,55%	2,45%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - DISCAPACITADOS	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	22	4	26	85%	15%	2,25%	1,40%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	17	6	23	74%	26%	1,74%	2,10%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	14	2	16	88%	13%	1,43%	0,70%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	28	11	39	72%	28%	2,86%	3,85%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	19	5	24	79%	21%	1,94%	1,75%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	5	0	5	100%	0%	0,51%	0,00%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	23	1	24	96%	4%	2,35%	0,35%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD	8	1	9	89%	11%	0,82%	0,35%
OTRAS CAUSAS	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%

<b>FINAL DE CONTRATO DE OBRA A INSTANCIA DEL EMPRESARIO</b>	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	0	0	0	0%	0%	0,00%	0,00%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA RODUCCIÓN	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
<b>FINAL DE CONTRATO TEMPORAL A INSTANCIA DEL EMPRESARIO</b>	4	1	5	80%	20%	0,41%	0,35%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	1	1	2	50%	50%	0,10%	0,35%
<b>DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN</b>	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
SUBROGACION A EMPRESA DOMUSVI	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
<b>SUBROGACION A LA EMPRESA DOMUSVI</b>	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%

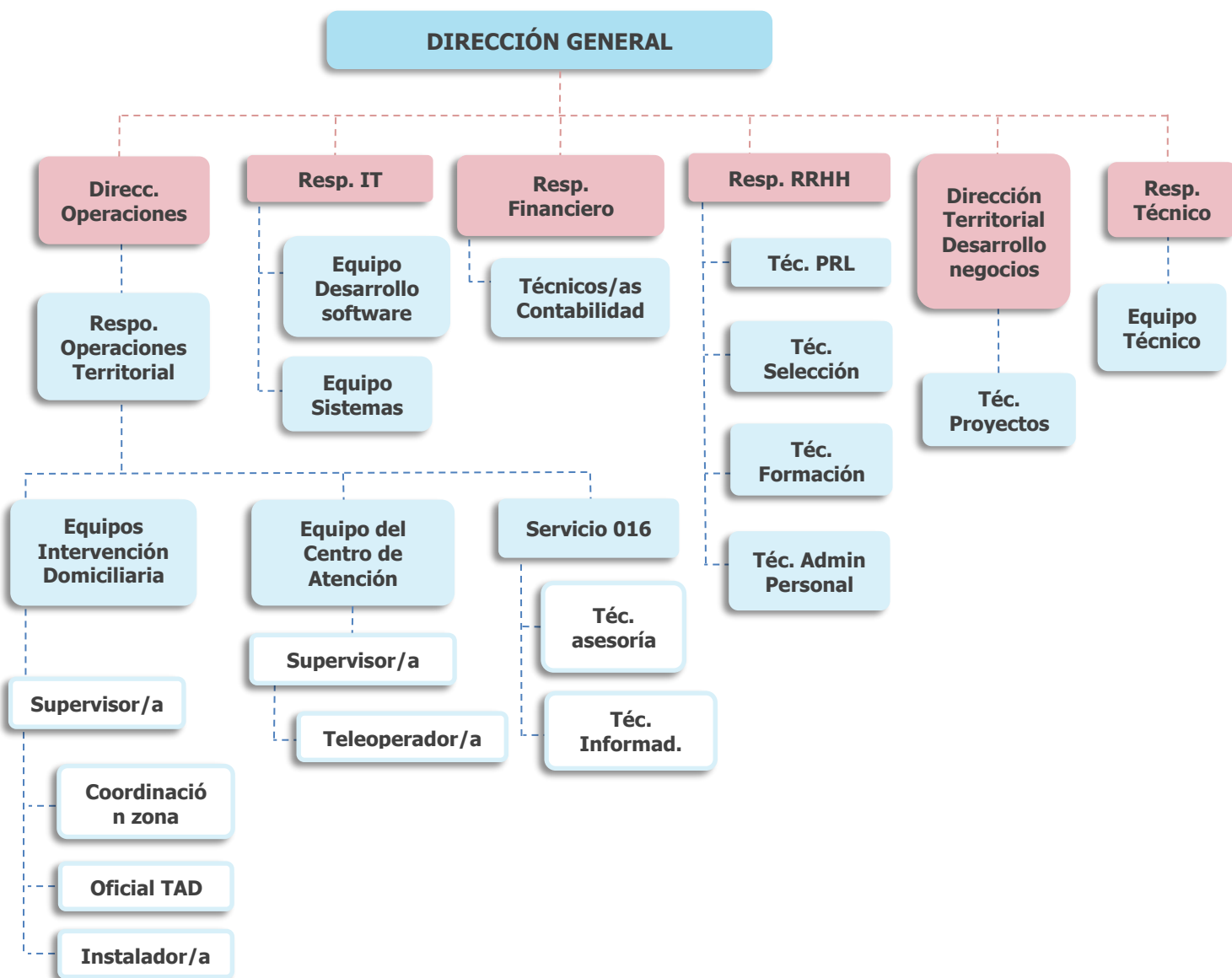
Como hemos indicado, la tabla superior nos muestra la proporción de bajas desagregadas por sexos, causa de baja y tipo de contrato. Observamos que la causa de baja más común es la dimisión o causa voluntaria. El puesto con mayor volumen de baja por causa voluntaria es el de Oficial UM y Operador/a, y el contrato que presenta mayor tipo de baja por esta causa es el de Duración determinada tiempo completo – eventual por circunstancias de la producción. En ambos casos el porcentaje de mujeres que causa este tipo de baja es muy superior al de hombres.

La empresa no dispone de una base de datos que permita extraer la información con las circunstancias personales y familiares de los ingresos y ceses. Únicamente se dispone de la información voluntaria que la persona quiera incluir en el modelo 145.

## 9.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional en la compañía está basada en el siguiente criterio: el puesto al que pertenece cada persona trabajadora cuenta con su propia descripción en la que se señala su misión, sus funciones, sus requisitos de formación y de experiencia, el puesto del que depende, sus puestos subordinados y las competencias necesarias para desempeñar el mismo.

El organigrama de la compañía es el siguiente:



Las categorías profesionales con las que cuenta ATENZIA son los que se muestran a continuación:

Nombre de las categorías	Nombre de las categorías
DIRECTOR/A	COORD/A
R.A. CORPOR	PSICOLOGO/A
R.A. OPERAC	R. LLAVES
TEC. CUALIF.	OF. ADMON
J. EQUIPO	OFICIAL UM
GR. PROF. 1	AUX. COORD
DIRECT. CA	GR. PROF. 4
T. SUPERIOR	OPERADOR/A
TR. SOCIAL	INSTALAD/A
SUPERVISOR/A	AY. OF. VAR.
ED. SOCIAL	OPERAD. SEG.
ATS/DUE	TASOC
GR. PROF. 3	AUX. AY. DOM
AUX. SUPERV	AUX. ADVO/A

Las categorías mostradas, desagregadas por sexos, quedan representados de la siguiente manera:

CONTRATACIONES 2022							
NOMBRE DE CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
DIRECTOR/A	3	2	5	60%	40%	0%	1%
R.A. CORPOR	2	3	5	40%	60%	0%	1%
R.A. OPERAC	7	1	8	88%	13%	1%	0%
TEC. CUALIF.	15	14	29	52%	48%	2%	5%
J. EQUIPO	5	3	8	63%	38%	1%	1%
GR. PROF. 1	101	2	103	98%	2%	10%	1%
DIRECT. CA	1	0	1	100%	0%	0%	0%
T. SUPERIOR	4	2	6	67%	33%	0%	1%
TR. SOCIAL	1	0	1	100%	0%	0%	0%
SUPERVISOR/A	25	6	31	81%	19%	3%	2%
ED. SOCIAL	1	0	1	100%	0%	0%	0%
ATS/DUE	8	1	9	89%	11%	1%	0%
GR. PROF. 3	10	2	12	83%	17%	1%	1%
AUX. SUPERV	10	4	14	71%	29%	1%	1%
COORD/A	94	11	105	90%	10%	10%	4%
PSICOLOGO/A	3	0	3	100%	0%	0%	0%
R. LLAVES	6	1	7	86%	14%	1%	0%
OF. ADMON	1	0	1	100%	0%	0%	0%
OFICIAL UM	144	140	284	51%	49%	15%	49%

<b>UX. COORD</b>	45	9	54	83%	17%	5%	3%
<b>GR. PROF. 4</b>	23	0	23	100%	0%	2%	0%
<b>OPERADOR/A</b>	359	42	401	90%	10%	37%	15%
<b>INSTALAD/A</b>	2	21	23	9%	91%	0%	7%
<b>AY. OF. VAR.</b>	1	2	3	33%	67%	0%	1%
<b>OPERAD. SEG.</b>	69	8	77	90%	10%	7%	3%
<b>TASOC</b>	1	0	1	100%	0%	0%	0%
<b>AUX. AY. DOM</b>	6	1	7	86%	14%	1%	0%
<b>AUX. ADVO/A</b>	32	11	43	74%	26%	3%	4%

En la tabla superior aparecen relejadas las distintas categorías profesionales de la empresa desagregadas por sexo, e indicando el porcentaje de cada una de ellas- El mayor volumen de la plantilla se observa en la categoría GR. PROF 1, COORD/A, OFICIAL UM, y OPERADOR/A, en dichas categorías el porcentaje de mujeres es de un 90% o más, siendo el de hombres de menos de un 10%, a excepción del OFICIAL UM en el que hay equilibrio entre ambos sexos con un 51% de mujeres frente a un 49% de hombres. Algunas categorías únicamente tienen representación femenina, como DIRECT. CA, ED. SOCIAL, OF. ADMON, GR. PRFO 4, entre otros; sin embargo, no observamos ninguna categoría representada sólo por hombres. En relación con los índices de concentración, la mayor proporción de mujeres sobre el total de su colectivo se encuentra en la categoría OPERADOR/A en el que hay un 37%, así como en el colectivo de hombres, con una concentración del 15%.

Al analizar la proporción de hombres y mujeres en las categorías de mayor responsabilidad y exigencia, se refleja como la proporción de 75/25% mujeres/hombres que hemos visto a lo largo del informe queda alterada en muchas de estas categorías en los que se alcanza casi un equilibrio entre ambos sexos, con porcentajes que oscilan entre el 40% y el 60%, poniendo de manifiesto una clara infrarrepresentación femenina en los puestos más altos de la compañía. Asimismo, añadir que, en la categoría de Oficial de Unidad Móvil, teniendo en cuenta el índice de concentración, también destaca la masculinización de esta categoría, con un 49% de IC de hombres.

La distribución de la plantilla por puestos de trabajo, desagregada por sexos, queda representada como sigue:

NOMBRE DE CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
<b>DIRECTOR/A</b>	3	1	4	75%	25%	0,31%	0,35%
<b>RESPONSABLE AREA</b>	7	4	11	64%	36%	0,72%	1,40%
<b>TEC CUALIFICADO SOFTWARE</b>	3	7	10	30%	70%	0,31%	2,45%
<b>TEC. CUALIFICADO</b>	22	9	31	71%	29%	2,25%	3,15%
<b>J. EQUIPO SOFTWARE</b>	0	2	2	0%	100%	0,00%	0,70%
<b>DIRECTOR/A</b>	3	1	4	75%	25%	0,31%	0,35%
<b>RESPONSABLE AREA</b>	7	4	11	64%	36%	0,72%	1,40%
<b>J. EQUIPO</b>	5	1	6	83%	17%	0,51%	0,35%
<b>SUPERVISOR/A</b>	27	6	33	82%	18%	2,76%	2,10%
<b>EDUCADOR/A SOCIAL</b>	4	0	4	100%	0%	0,41%	0,00%
<b>ABOGADO/A</b>	11	0	11	100%	0%	1,12%	0,00%

<b>AUXILIAR SUPERVISIÓN</b>	15	5	20	75%	25%	1,53%	1,75%
<b>COORDINADOR/A ZONA</b>	102	10	112	91%	9%	10,42%	3,50%
<b>PSICÓLOGO/A</b>	24	1	25	96%	4%	2,45%	0,35%
<b>AUX. COORDINACIÓN</b>	46	9	55	84%	16%	4,70%	3,15%
<b>ENFERMERO/A</b>	8	1	9	89%	11%	0,82%	0,35%
<b>INSTALADOR/A</b>	2	22	24	8%	92%	0,20%	7,69%
<b>MOZO/A ALMACÉN</b>	0	2	2	0%	100%	0,00%	0,70%
<b>OFICIAL TELEASISTENCIA</b>	144	141	285	50%	50%	14,61%	49,30%
<b>TELEOPERADOR/A</b>	437	51	488	90%	10%	44,54%	17,83%
<b>TEC. ACOMPAÑAMIENTO</b>	29	3	32	91%	9%	2,96%	1,05%
<b>TRABAJADOR/A SOCIAL</b>	37	0	37	100%	0%	3,78%	0,00%
<b>AUX. ADMINISTRATIVO</b>	28	11	39	72%	28%	2,86%	3,85%

En la tabla superior identificamos el número de mujeres y hombres que hay en cada puesto de trabajo de la compañía. Observamos que el mayor volumen de plantilla se encuentra en los puestos de Coordinador/a de zona, Oficial Telesistencia y Teleoperador/a. En dichos puestos la representación de cada sexo es respectivamente de un 91% mujeres, 9% hombres; 50% mujeres, 50% hombres; y, 90% mujeres y 10% de hombres. Resulta por lo tanto significativo señalar que dos de estos puestos se encuentran altamente feminizados, y el tercero, Oficial Telesistencia, tiene un equilibrio entre ambos sexos. Por otro lado, existe un puesto con un alto índice de masculinización, el puesto de Instalador/a, en el que la representación de mujeres es únicamente de un 8%, frente al 92% de representación de hombres, ocurriendo lo mismo con el puesto de Mozo/a de almacén, en el que hay un 100% de representación masculina. Asimismo, existen algunos puestos con representación exclusiva de mujeres, como son el puesto de Educador/social, Abogado/a, Informador/a 016 y Trabajador/a social.

Los puestos de trabajo en la empresa han sido diseñados por la **Consultora externa Bow Grow** en el año 2019, aplicando la siguiente metodología:

- **Revisión del Contexto Organizacional:** Comenzamos por entender la cultura y valores de la empresa, identificando cualquier desafío en cuanto a igualdad de género y diversidad que pueda existir.
- **Identificación de Puestos:** Hemos revisado minuciosamente la estructura organizativa de la empresa para identificar todos los puestos y áreas funcionales.
- **Entrevistas y Encuestas:** Realizamos entrevistas y encuestas con empleados/as de todos los niveles, desde trabajadores/as de base hasta directivos/as, para comprender sus perspectivas sobre las funciones de sus respectivos puestos y cualquier desigualdad de género que puedan percibir.
- **Colaboración con Responsables y Directivos/as:** Trabajamos en estrecha colaboración con los responsables de cada área y los/as directivos/as para obtener una comprensión completa de las expectativas y necesidades de cada puesto.



- **Análisis de Datos:** Utilizamos datos cuantitativos y cualitativos recopilados de las entrevistas y encuestas para identificar patrones y áreas donde se puedan mejorar la igualdad de género.
- **Redacción de Descripciones de Puestos de Trabajo:** Desarrollamos descripciones de puestos de trabajo detalladas, centrándonos en las responsabilidades y habilidades clave necesarias para cada puesto. Evitamos estereotipos de género y lenguaje sesgado.
- **Revisión de las Descripciones de Puestos:** Se realizaron revisiones exhaustivas para asegurarnos de que las descripciones de puestos fueran equitativas, inclusivas y no favorecieran a un género en particular.
- **Implementación y Seguimiento:** Implementamos las nuevas descripciones de puestos en la organización.

Se adjunta un modelo de ficha de descripción de puesto de trabajo:

### **I. IDENTIFICACION DEL PUESTO:**

<b>CÓDIGO</b>	
<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>DIRECTOR/ A DE INFORMATICA Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (IT)</b>
<b>DEPARTAMENTO/ AREA</b>	<b>SISTEMAS</b>
<b>DEPENDENCIA JERÁRQUICA</b>	<b>DIRECTOR/ A GENERAL</b>
<b>DEPENDENCIA FUNCIONAL</b>	<b>DIRECTOR/ A GENERAL</b>
<b>REVISADO Y APROBADO</b>	<b>Responsable Gestión Personas</b>
<b>VERSION</b>	<b>V.1</b>
<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	<b>01/ 06/ 2023</b>

### **II. IDENTIFICACION DEL PUESTO:**

*Asegurar el diseño, implantación y desarrollo de la estructura y procesos que garanticen que la tecnología de la información y las comunicaciones de la compañía mantienen y soportan las estrategias y objetivos de la organización, aportando valor a clientes y a la empresa.*

*Gestionar y liderar el equipo del área de desarrollo de software, en la consecución de objetivos y resultados, coordinando y gestionando (funcional y presupuestariamente) la realización de proyectos.*

### III. FUNCIONES

#### SISTEMAS:

- *Participar en las decisiones estratégicas de la compañía que afectan a los sistemas de información y velar por el alineamiento entre el negocio y los recursos en tecnología de la empresa.*
- *Definir las políticas, características técnicas y la adecuación de los sistemas hardware y de red, así como las características de los sistemas de comunicaciones.*
- *Elaborar el plan de sistemas de la empresa definiendo los objetivos del departamento y planes de acción necesarios para dar respuesta a las necesidades de la compañía.*
- *Planificar el servicio y tomar decisiones en función de los objetivos propuestos y necesidades planteadas en cada momento.*
- *Garantizar la coherencia del sistema de información con respecto a la organización de la empresa y a sus necesidades.*
- *Evaluar los Riesgos Empresariales asociados a los Sistemas Informáticos y establece las orientaciones y directrices para mitigarlos.*
- *Garantizar la fiabilidad, la coherencia y la evolución del sistema informático desde un punto de vista técnico y funcional*
- *Establecer las directrices sobre las métricas e indicadores que serán utilizados para permitir la evaluación y el seguimiento de los Sistemas Informáticos.*
- *Organizar el departamento de sistemas coordinando tanto los recursos humanos como materiales, fundamentalmente hardware, software y comunicaciones.*
- *Planificar y asignar los diferentes recursos para cada uno de los proyectos de la compañía.*
- *Asegurar la comunicación y coordinación entre el área de sistemas y las áreas de operaciones y soporte de la compañía para definir requerimientos y planes de actuación que se plasmaran en proyectos informáticos.*
- *Velar por el establecimiento de instrumentos que permitan canalizar de forma eficaz las necesidades de los clientes internos.*
- *Definir y ejecutar el presupuesto de su departamento, evaluando y estableciendo las prioridades en las inversiones.*
- *Garantizar la puesta en marcha de la infraestructura tecnológica.*
- *Garantizar la adecuación técnica de las instalaciones para la correcta prestación de los servicios.*
- *Seleccionar y adquirir el software necesario para la producción y tratamiento de la información.*
- *Seleccionar los equipos de hardware necesarios para el desarrollo del negocio.*

- *Coordinar con los distintos departamentos responsables la solución de incidencias técnicas, el mantenimiento de los equipos, implantación de nuevas herramientas o modificación de las existentes.*
- *Velar por la seguridad e integridad de la información de la empresa.*
- *Establecer las redes de comunicación informatizadas internas y externas.*
- *Mantener relaciones con empresas proveedoras y operadoras de servicios.*
- *Gestionar los proveedores de productos y servicios informáticos.*
- *Participar en reuniones técnicas con las empresas clientes.*
- *Elaborar los informes requeridos por la Dirección de la compañía.*
- *Supervisar los proyectos en curso, mantenerse informado de los proyectos y tecnologías nuevos y emergentes.*
- *Participar en los procesos de evaluación, definición de planes de formación y de desarrollo profesional de su equipo de personas.*
- *Asegurar la adecuada gestión de la documentación del departamento garantizando la custodia y confidencialidad de esta.*
- *Garantizar la implantación y desarrollo del Sistema de Gestión en su área.*
- *Realizar el seguimiento económico del departamento y el control de gastos.*
- *Identificar, asignar funciones, capacitar y entrenar a la persona o personas que asume el backup de su puesto en caso de ausencia.*

#### **DESARROLLO DE SOFTWARE:**

- *Coordinar, gestionar y planificar las tareas y proyectos del equipo del área.*
- *Supervisar al equipo y sus proyectos: asignación de tareas, seguimiento, supervisión, motivación, etc.*
- *Controlar y realizar seguimiento de los objetivos, KIPS en los principales aspectos de calidad, productividad y cumplimiento de fechas de entrega.*
- *Analizar las necesidades de recursos y técnicas del equipo, para el buen progreso de los desarrollos.*
- *Gestionar de forma directa la relación con los clientes internos para obtener una aclaración de requisitos /especificaciones, a fin de establecer las mejores soluciones software en términos de calidad de costes y tiempos de realización.*
- *Análisis funcional y de necesidades (que permitan transformar las necesidades del negocio en requisitos software). Ayudar en el diseño y cambios de sistemas nuevos o actuales de software.*
- *Definir y desarrollar soluciones software en coordinación con el Leader Developer y BI.*

- *Detección de oportunidades y evaluación de necesidades para el área.*
- *Supervisión del ciclo de vida de desarrollo y entrega.*
- *Gestionar y supervisar las buenas prácticas metodológicas con las herramientas de gestión y control de código fuente.*
- *Seguimiento y Control de la Calidad en el departamento.*
- *Apoyar activamente el compromiso de la empresa con la Calidad y todos los objetivos de esta, con énfasis en la mejora continua.*

#### **RESTO DE FUNCIONES:**

- *Custodiar y garantizar la confidencialidad de la documentación y de la información con la que trabaja.*
- *Garantizar la aplicación de las medidas recogidas en los procedimientos de P.R.L y S.L en el Departamento.*
- *Llevar a cabo su actividad haciendo un uso eficiente de los recursos, contribuyendo a la minimización de la generación de residuos y al ahorro en el consumo de energía, tanto en su trabajo de oficina como en el uso de vehículos e instalaciones.*
- *Colaborar en el cumplimiento de los objetivos ambientales establecidos por la organización.*
- *Promover en su equipo la aplicación de medidas en la organización para garantizar la sostenibilidad ambiental.*

### **IV. RELACION CON OTROS PUESTOS**

#### **RELACIONES INTERNAS**

<i>Personas/ Dto</i>	<i>Motivo/ Finalidad</i>
<b>Direcciones/ Responsables de Departamentos</b>	<i>Coordinación de proyectos y necesidades en materia de sistemas y T.I.C.</i>
<b>Responsable de Calidad</b>	<i>Coordinación y seguimiento de S.G.C.</i>

#### **RELACIONES EXTERNAS**

<i>Personas/ Dto</i>	<i>Motivo/ Finalidad</i>
<b>Responsables cliente</b>	<i>Coordinación y seguimiento de necesidades del proyecto en materia de sistemas y TIC</i>
<b>Empresas proveedoras</b>	<i>Selección y seguimiento de la prestación de servicios.</i>

## PERFIL DEL PUESTO

### V. FORMACION ACADEMICA

#### ➤ Formación Reglada

- Formación mínima exigida: Formación de grado universitario en carreras técnicas.
- Recomendable: Formación de postgrado en dirección de sistemas de la información, dirección de proyectos o MBA.

#### ➤ Formación específica

- Conocimiento de inglés nivel B2.
- Conocimientos en organización y gestión de equipos de personas.
- Conocimientos de gestión económico-financiera de proyectos.

#### ➤ Formación Complementaria

- Conocimiento del sector teleasistencia.
- Comunicación y atención a clientes.

### VI. EXPERIENCIA PREVIA

PUESTO	TIEMPO
<i>Puesto similar en servicios sociosanitarios</i>	<i>2 años</i>
<i>Director/a áreas T.I.C y sistemas</i>	<i>4 años</i>

### VII. PERFIL COMPETENCIAL

COMPETENCIA	NIVEL
<i>Comunicación</i>	<i>4</i>
<i>Planificación y Organización</i>	<i>4</i>
<i>Creatividad e Innovación</i>	<i>5</i>
<i>Flexibilidad y Gestión del Cambio</i>	<i>4</i>
<i>Autoconfianza</i>	<i>4</i>
<i>Integridad</i>	<i>5</i>
<i>Compromiso con Atenzia</i>	<i>5</i>
<i>Búsqueda de Información</i>	<i>4</i>
<i>Orientación a Resultados (Logro)</i>	<i>4</i>
<i>Iniciativa</i>	<i>5</i>
<i>Orientación a la persona usuaria/Cliente</i>	<i>4</i>

COMPETENCIA	NIVEL
<i>Empatía (Comprensión Interpersonal)</i>	<i>3</i>
<i>Orden y Calidad</i>	<i>4</i>
<i>Impacto e Influencia</i>	<i>4</i>
<i>Comprensión de la Organización</i>	<i>3</i>
<i>Desarrollo de Interrelaciones</i>	
<i>Desarrollo de Personas</i>	<i>5</i>
<i>Trabajo en Equipo y Cooperación</i>	<i>4</i>
<i>Liderazgo</i>	<i>4</i>
<i>Dirección de Personas</i>	<i>5</i>
<i>Gestión Emocional (Autocontrol)</i>	<i>3</i>
<i>Empatía (Comprensión Interpersonal)</i>	<i>3</i>

## VIII. CONDICIONES DE TRABAJO

### ➤ Entorno de Trabajo

- Centro de Trabajo.

### ➤ Requerimientos / Esfuerzo físico: NO

### ➤ Condiciones horarias:

- Trabajo en jornada continua y/o partida días laborables.
- Disponibilidad de localización y activación fuera de horario presencial.

### ➤ Desplazamiento: SI

- Visitas de seguimiento a los distintos centros de trabajo o proyectos de la compañía.
- Reuniones internas de la empresa.
- Reuniones con empresas clientas y proveedoras.

### ➤ Condiciones económicas: Según Convenio Colectivo del sector vigente más complementos de retribución fija y variable por consecución de objetivos de compañía.

## 9.3. FORMACIÓN

La formación es un derecho de las personas trabajadoras que permite adquirir nuevas competencias y conocimientos para poder adaptarse o reciclarse a los cambios que se produzcan en la empresa. La formación permite el desarrollo de la carrera profesional, así como la promoción dentro de la compañía.

El Estatuto de los Trabajadores indica que los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a que se les concedan los permisos oportunos para la formación y perfeccionamiento profesional, así como para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

En el Convenio Colectivo de aplicación en la compañía<sup>2</sup>, se estipula lo siguiente en cuanto a este aspecto:

*Artículo 27. Principios generales.*

*De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones firmantes del presente convenio u otros organismos.*

*Artículo 28. Objetivos de la formación.*

- La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:
- Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.

<sup>2</sup> VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).

- *Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.*
- *Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad.*
- *Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.*
- *Conocer idiomas nacionales y extranjeros.*
- *Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.*
- *Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.*
- *Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*
- *Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al instituto nacional de cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.*
- *Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.*

La compañía, en su afán de dotar a su plantilla con la mejor capacitación posible para la realización de las tareas que tiene encomendadas, ha definido un plan de formación anual, que en la actualidad está pendiente de aprobación y que aplica a todas las personas trabajadoras de ATENZIA.

Para determinar las nuevas formaciones a realizar, se detectan las necesidades de formación mediante cuestionarios que se facilitan tanto a trabajadores/as como a responsables. Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género y se imparten siempre en horario laboral

La formación es obligatoria para toda la plantilla, así como se facilita el acceso a dichas formaciones a aquellos empleados/as que no tengan jornada completa.

Actualmente, se imparte formación en materia de igualdad.

Las acciones formativas realizadas en ATENZIA en los últimos ejercicios desagregadas por sexos son las siguientes:

## AÑO 2020

CURSOS	HORAS DE FORMACIÓN	HORAS DE IMPARTICIÓN	Nº HOMBRES QUE HAN ASISTIDO	Nº MUJERES QUE HAN ASISTIDO	TOTAL	% HOMBRES ID	% MUJERES ID	% HOMBRES IC	% MUJERES IC
ACP	3	Laboral	8	17	25	32%	68%	3%	1,74%
AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER	300	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0,10%
APOYO/ REFUERZO	12	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0,10%
APOYO/ REFUERZO EN RUTA	6	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0,10%

APOYO/REFUERZO O ATENCIÓN DE ALARMAS	13	LABORAL	1	1	1	50%	50%	0,35%	0,10%
ASISTENCIA SANITARIA A CUIDADORES	8	LABORAL	7	14	21	33,33%	66,67%	2,45%	1,43%
ASPECTOS INFORMATIVOS Y PREVENTIVOS DEL SARS-COV-2. ASPECTOS GENERALES	1	LABORAL	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,10%
ATENCIÓN A PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL	3	LABORAL	4	30	34	11,76%	88,24%	1,40%	3,06%
ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA	4	LABORAL	2	37	39	5,13%	94,87%	0,70%	3,78%
AYUDANTE DE SUPERVISIÓN	82	LABORAL	1	1	2	50%	50%	0,35%	0,10%
COACHING EN ADHERENCIA	76	Laboral	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,10%
CÓDIGOS ALARMAS	0,66	Laboral	2	34	36	5,56%	94,44%	0,70%	3,47%
CONFIGURAR EL GAP	2	Laboral	0	5	5	0%	100%	0,00%	0,51%
CUIDAR AL CUIDADOR	4	Laboral	5	17	22	22,73%	77,27%	1,75%	1,74%
CURSO DE EXCEL APLICADO A RRHH	40	Laboral	0	3	3	0%	100%	0,00%	0,31%
CURSO DE FORMACIÓN SOBRE ASPECTOS DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN FRENTE AL SARS-COV-2	1	Laboral	4	9	13	30,77%	69,23%	1,40%	0,92%
CURSO DE FORMACIÓN SOBRE INDICACIONES DE ÍNDOLE PREVENTIVA Y SANITARIA FRENTE AL SARS-COV-2	1	Laboral	0	2	2	0%	100%	0,00%	0,20%
HABILIDADES SOCIALES Y GESTIÓN DE RR.HH	250	Laboral	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,10%
DUELO	1	Laboral	7	38	45	15,56%	84,44%	2,45%	3,88%
EQUIPOS DE TRABAJO Y LIDERAZGO	35	Laboral	0	3	3	0%	100%	0,00%	0,31%
ESCUCHA ACTIVA	7,5	Laboral	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,10%
ESTRATEGIAS PARA LA PRESENTACION DE CONCURSOS PUBLICOS	1	Laboral	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,10%
FORMACIÓN ATENCIÓN DE ALARMAS	6	Laboral	2	0	2	100%	0%	0,70%	0,00%
FORMACIÓN AUX. ADMINISTRATIVA	21	Laboral	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,10%



FORMACIÓN CA	157	Laboral	2	9	11	18,18%	81,82%	0,70%	0,92%
FORMACIÓN CA APOYO/ REFUERZO	2	Laboral	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,10%
FORMACIÓN CA APOYO/ REFUERZO	32	Laboral	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,10%
FORMACION COVID-19	3	Laboral	63	180	243	25,93%	74,07%	22,03%	18,39%
FORMACIÓN CZ	35	Laboral	1	8	9	11,11%	88,89%	0,35%	0,82%
FORMACIÓN DE AUXILIARES DE COORDINACIÓN	103	Laboral	1	1	2	50%	50%	0,35%	0,10%
FORMACIÓN DUE	74	Laboral	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,10%
FORMACIÓN EN ATENCIÓN DE ALARMAS Y LLAMADAS	53	Laboral	21	20	41	51,22%	48,78%	7,34%	2,04%
FORMACIÓN EN ATENCIÓN DE EMERGENCIAS Y GESTIÓN DE ALARMAS Y LLAMADAS DEL CA	24	Laboral	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,10%
FORMACIÓN EN EL NUEVO SERVICIO TURISTA	0,5	Laboral	0	19	19	0%	100%	0,00%	1,94%
FORMACIÓN EN TAREAS DE OFICIAL DE UM	143	Laboral	1	2	3	33,33%	66,67%	0,35%	0,20%
FORMACIÓN LLAMADAS Y ALARMAS	28	Laboral	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,10%
FORMACIÓN ONLINE SOBRE SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	1	Laboral	8	41	49	16,33%	83,67%	2,80%	4,19%
FORMACIÓN REFUERZO UM	2	Laboral	1	0	1	100%	0%	0,35%	0,00%
FORMACIÓN SUPERVISIÓN	66	Laboral	1	2	3	33,33%	66,67%	0,35%	0,20%
FORMACIÓN UM	288	Laboral	7	11	18	38,89%	61,11%	2,45%	1,12%
GESTIÓN DE AVERÍAS	2	Laboral	2	6	8	25%	75%	0,70%	0,61%
GESTIÓN DEL DUELO	1	Laboral	6	14	20	30%	70%	2,10%	1,43%
HABILIDADES SOCIALES Y ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN EFECTIVA	4,5	Laboral	61	155	216	28,24%	71,76%	21,33%	15,83%
HOUSING FIRST	100	Laboral	0	2	2	0%	100%	0,00%	0,20%
IGUALDAD	2	Laboral	73	201	274	26,64%	73,36%	25,52%	20,53%

INCORPORACIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL. PUNTOS DE ENCUENTRO FAMILIAR. ESCUELA ESSEN, ASOCIACIÓN DE MUJERES PARA LA SALUD	25	Laboral	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,10%
INTELIGENCIA EMOCIONAL	4	Laboral	61	186	247	24,70%	75,30%	21,33%	19,00%
LA IGUALDAD EN NUESTRO ENTORNO	2	Laboral	0	31	31	0%	100%	0,00%	3,17%
LIDERAZGO Y GESTION DE EQUIPOS	4	Laboral	5	17	22	22,73%	77,27%	1,75%	1,74%
LOPD	2	Laboral	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,10%
MALTRATO A PERSONAS MAYORES	2	Laboral	6	11	17	35,29%	64,71%	2,10%	1,12%
MBA + MÁSTER EN BIG DATA Y BUSINESS INTELLIGENCE	1500	Laboral	1	0	1	100%	0%	0,35%	0%
MINDFULNESS	3	Laboral	0	6	6	0%	100%	0%	0,61%
MOVILIZACIÓN DE PACIENTES	2	Laboral	50	26	76	65,79%	34,21%	17,48%	2,66%
NUEVA INCORPORACIÓN	767	Laboral	45	67	112	40,18%	59,82%	15,73%	6,84%
/ REINCORPORACIÓN								0,00%	0,00%
PREVENCIÓN DE RIESGO ELÉCTRICO	2	Laboral	1	0	1	100%	0%	0,35%	0,00%
PREVENCIÓN DE RIESGOS EN PUESTOS DE OFICINA	2	Laboral	4	7	11	36,36%	63,64%	1,40%	0,72%
PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	1	Laboral	1	43	44	2,27%	97,73%	0,35%	4,39%
PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, VULNERABILIDAD, Y/O ABANDONO O NEGLIGENCIA A PERSONAS MAYORES	2	Laboral	0	2	2	0%	100%	0,00%	0,20%
PRIMEROS AUXILIOS	12	Laboral	7	15	22	31,82%	68,18%	2,45%	1,53%
PRL BASICO	3	Laboral	5	84	89	5,62%	94,38%	1,75%	8,58%
PRL EN PUESTO DE OFICINA	2	Laboral	0	5	5	0%	100%	0,00%	0,51%
PRL EN PUESTOS DE TELEOPERADOR	2	Laboral	4	65	69	5,80%	94,20%	1,40%	6,64%

PRL RIESGO ELÉCTRICO	4	Laboral	4	0	4	100%	0%	1,40%	0,00%
PRL TELETRABAJO	2	Laboral	42	280	322	13,04%	86,96%	14,69%	28,60%
PROGRAMAS ESPECIALIZADOS	12	Laboral	8	2	10	80%	20%	2,80%	0,20%
PROTOCOLOS CA	39	Laboral	11	5	16	68,75%	31,25%	3,85%	0,51%
RECICLAJE SVB+DESA	4	Laboral	9	8	17	52,94%	47,06%	3,15%	0,82%
REFUERZO ATENCIÓN DE ALARMAS Y LLAMADAS NUEVAS INCORPORACIONES	32	Laboral	0	41	41	0%	100%	0,00%	4,19%
REFUERZO CA	34	Laboral	2	6	8	25%	75%	0,70%	0,61%
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, ASERTIVIDAD Y TRATAMIENTO DE ACTITUDES NEGATIVAS	4,5	Laboral	63	179	242	26,03%	73,97%	22,03%	18,28%
RIESGOS LABORALES TELETRABAJO	2	Laboral	6	42	48	12,50%	87,50%	2,10%	4,29%
RIESGOS PISCOSOCIALES	4	Laboral	59	185	244	24,18%	75,82%	20,63%	18,90%
SVB+DESA	8	Laboral	4	4	8	50%	50%	1,40%	0,41%
SEGURIDAD VIAL	4	Laboral	24	22	46	52,17%	47,83%	8,39%	2,25%
SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	1	Laboral	37	98	135	27,41%	72,59%	12,94%	10,01%
SERVICIO COVID BALEARES	0,2	Laboral	1	39	40	2,50%	97,50%	0,35%	3,98%
SUICIDIO	4	Laboral	4	11	15	26,67%	73,33%	1,40%	1,12%
SUPERVISOR	21	Laboral	2	6	8	25%	75%	0,70%	0,61%
TRATA DE SERES HUMANOS CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL	6	Laboral	0	11	11	0%	100%	0,00%	1,12%
VIOLENCIA DE GÉNERO	1	Laboral	1	0	1	100%	0%	0,35%	0,00%

Durante el año 2020 se impartieron un elevado número de formación. De nuevo observamos que la tendencia en cuanto a los índices de distribución se mantiene en la proporción 70-75% mujeres, frente a 20-25% de hombres. Todas las formaciones que tuvieron lugar durante el ejercicio 2020 se impartieron dentro de la jornada laboral.

## AÑO 2021

CURSOS	HORAS DE FORMACIÓN	HORAS DE IMPARTICIÓN	Nº HOMBRES QUE HAN ASISTIDO	Nº MUJERES QUE HAN ASISTIDO	TOTAL	% HOMBRES ID	% MUJERES ID	% HOMBRES IC	% MUJERES IC
ALARMAS TÉCNICAS	1	Laboral	0	6	6	0%	100%	0%	1%
ALERTAS GAP	0.45	Laboral	0	3	3	0%	100%	0%	0%
APOYO/REFUERZO CA	12	Laboral	0	6	6	0%	100%	0%	1%
APOYO/REFUERZO RUTA	16	Laboral	2	4	6	33%	67%	1%	1%
ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA	4	Laboral	8	19	27	30%	70%	3%	3%
ATENCIÓN DE ALARMAS Y LLAMADAS SALIENTES	63	Laboral	5	7	12	42%	58%	2%	1%
ATENCIÓN TELEFÓNICA A CLIENTES Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES CONFLICTIVAS	10	Laboral	3	0	3	100%	0%	1%	0%
ATENZIA LLAMA	0,2	Laboral	0	2	2	0%	100%	0%	0%
ATENZIA LLAMA Y TELEF. PREFERENTE	0,2	Laboral	1	37	38	3%	97%	0%	5%
AUTOCUIDADO	1,5	Laboral	0	4	4	0%	100%	0%	1%
AUX. ADMINISTRATIVAS	56	Laboral	0	2	2	0%	100%	0%	0%
AYUDANTE SUPERVISIÓN	174,5	Laboral	0	3	3	0%	100%	0%	0%
AYUNTAMIENTO DE BENIGANIM	0,15	Laboral	3	41	44	7%	93%	1%	5%
BRECHA SALARIAL Y ANALISIS RETRIBUTIVO	12	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0%
CLAVES PARA GENERAR LEADS Y NUEVOS CLIENTES CON LINKEDIN	6	Laboral	4	15	19	21%	79%	2%	2%
CONDUCCIÓN DE GRUPOS	2	Laboral	0	2	2	0%	100%	0%	0%
COVID 19	3	Laboral	20	44	64	31%	69%	8%	6%
CREAR ALERTAS MANUALES EN EL GAP	0,3	Laboral	7	60	67	10%	90%	3%	8%
CUIDEO	0,45	Laboral	1	28	29	3%	97%	0%	4%
CUIDEO Y ATENZIA LLAM	0,2	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0%
CURSO DE ELECTRICIDAD BASICA	4	Laboral	7	0	7	100%	0%	3%	0%
CURSO GESTION DEL TIEMPO	5	Laboral	1	11	12	8%	92%	0%	1%
CURSO MONOGRÁFICO SOBRE ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES FINANCIEROS Y REPORTING	15	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0%

DEPARTAMENTO UM	94	Laboral	1	5	6	17%	83%	0%	1%
DUE	71	Laboral	2	1	3	67%	33%	1%	0%
ENFERMEDADES COMUNES/SINTOMAS/T RAT AMIENTO	4	Laboral	78	180	258	30%	70%	33%	24%
EQUIPOS DE TRABAJO Y LIDERZGO	35	Laboral	0	3	3	0%	100%	0%	0%
ESCUELA DE ESPALDA	2	Laboral	19	141	160	12%	88%	8%	19%
ESSENCE	2,5	Laboral	0	2	2	0%	100%	0%	0%
EXCEL	16	Laboral	65	120	185	35%	65%	27%	16%
FORMACIÓN	168	Laboral	0	2	2	0%	100%	0%	0%
FORMACIÓN APOYO/ REFUERZO CA	6	Laboral		1	1	0%	100%	0%	0%
FORMACIÓN CA	302	Laboral	3	46	49	6%	94%	1%	6%
FORMACIÓN CALIDAD	2,3	Laboral	0	4	4	0%	100%	0%	1%
FORMACIÓN CZ	7	Laboral	4	14	18	22%	78%	2%	2%
FORMACIÓN DE FOMADOR	80	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0%
FORMACIÓN DUE	183	Laboral	1	4	5	20%	80%	0%	1%
FORMACIÓN EN RECEPCIÓN DE ALARMAS	30	Laboral	1	1	2	50%	50%	0%	0%
FORMACIÓN INICIAL CAP	40	Laboral	1	4	5	20%	80%	0%	1%
FORMACION INTERNA INICIAL	181	Laboral	12	3	15	80%	20%	5%	0%
FORMACIÓN PROTECCIÓN DE DATOS	0,45	Laboral	26	72	98	27%	73%	11%	9%
FORMACIÓN REFUERZO COMPAÑÍAS TELEFÓNICAS	0,15	Laboral	0	7	7	0%	100%	0%	1%
FORMACIÓN UM	201	Laboral	5	11	16	31%	69%	2%	1%
GESTIÓN DE ALARMAS TÉCNICAS Fase 1 bloque SITUACIONES ANOMALAS	1	Laboral	2	5	7	29%	71%	1%	1%
GESTIÓN DE LLAMADAS TÉCNICAS	1	Laboral	1	0	1	100%	0%	0%	0%
GESTIÓN DE STOCK	36	Laboral	1	4	5	20%	80%	0%	1%
GESTION DEL TIEMPO	5	Laboral	6	17	23	26%	74%	3%	2%
GESTIÓN EN ALARMAS ENTRANTES Y SALIENTES	103	Laboral	0	11	11	0%	100%	0%	1%
IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y PROCESOS DE INTERVENCIÓN CON MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL	7	Laboral	0	25	25	0%	100%	0%	3%

IGUALDAD	2	Laboral	43	150	193	22%	78%	18%	20%
IMPLANTES COCLEARES	1	Laboral	8	10	18	44%	56%	3%	1%
INTELIGENCIA EMOCIONAL	6	Laboral	13	43	56	23%	77%	5%	6%
INTERVENCIÓN EN CRISIS	4	Laboral	8	18	26	31%	69%	3%	2%
INTERVENCIÓN INMEDIATA EN SITUACIONES EXTREMAS (VIOLENCIA, NEGLIGENCIA, INTENTO AUTOLÍTICO, ETC.)	4	Laboral	23	170	193	12%	88%	10%	22%
INTERVENCIÓN TELEFONICA EN RIESGO DE SUICIDIO	2	Laboral	0	4	4	0%	100%	0%	1%
LA IGUALDAD EN NUESTRO ENTORNO	2	Laboral	1	1	2	50%	50%	0%	0%
LOPD	0,5	Laboral	8	21	29	28%	72%	3%	3%
MATERIALES DIGITALES ACCESIBLES	15	Laboral	2	18	20	10%	90%	1%	2%
MICROSTRATEGY	1	Laboral	2	3	5	40%	60%	1%	0%
MINDFULNESS	2	Laboral	31	141	172	18%	82%	13%	19%
MOVILIZACIÓN DE PACIENTES	1	Laboral	24	9	33	73%	27%	10%	1%
NUEVA AUTORIDAD AYTO TORTOSA	0,2	Laboral		3	3	0%	100%	0%	0%
NUEVA INCORPORACIÓN / REINCORPORACIÓN	428	Laboral	25	54	79	32%	68%	10%	7%
PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y NORMAS DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIAS	4	Laboral	11	23	34	32%	68%	5%	3%
PRIMEROS AUXILIOS	12	Laboral	7	3	10	70%	30%	3%	0%
PRL	2	Laboral	6	22	28	21%	79%	3%	3%
PRL ATENCIÓN TELEFONICA	2	Laboral	1		1	100%	0%	0%	0%
PRL EN PUESTO DE OPERADOR	4	Laboral	23	214	237	10%	90%	10%	28%
PRL OFICINAS/INSTALACION EQUIPOS EN DOMICILIO	2	Laboral	1	1	2	50%	50%	0%	0%
PROTECCIÓN DE DATOS	2,5	Laboral	119	337	456	26%	74%	50%	44%
PROTOCOLO MOVILIZACIÓN USUARIOS SILLA HEBIX	2	Laboral	36	16	52	69%	31%	15%	2%
PROTOCOLOS	2	Laboral		9	9	0%	100%	0%	1%
PROYECTO EDUSI	14	Laboral		1	1	0%	100%	0%	0%
PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA	2	Laboral	7	19	26	27%	73%	3%	3%
RECICLAJE RCP Y USO DESFIBRILADOR RECICLAJE	3	Laboral	8	9	17	47%	53%	3%	1%

RECICLAJE SVB+DESA	4	Laboral	13	12	25	52%	48%	5%	2%
REFUERZO ALARMAS	1	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0%
REFUERZO CA	4	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0%
REFUERZO CAP	0,2	Laboral	4	26	30	13%	87%	2%	3%
REFUERZO EN PERIFERICOS	2	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0%
REFUERZO EN RUTA	10	Laboral	1	1	2	50%	50%	0%	0%
REFUERZO FORMACIÓN	1	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0%
REFUERZO GAP	0,2	Laboral	14	28	42	33%	67%	6%	4%
REFUERZO PROCEDIMIENTOS CAP	0,3	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0%
REFUERZO SALIDA DE RUTA	5	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0%
REFUERZO SALIDA EQUIPOS	0,3	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0%
REFUERZO TELEMONITORIZACIÓN	0,3	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0%
REFUERZO UM	2	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0%
REFUERZO/ APOYO EN CAP	5	Laboral	0	1	1	0%	100%	0%	0%
REGULACION EMOCIONAL	20	Laboral	0	11	11	0%	100%	0%	1%
REPROGRAMACIONES	0,3	Laboral		1	1	0%	100%	0%	0%
REUNIÓN DEPARTAMENTO	2	Laboral	1	33	34	3%	97%	0%	4%
REUNIÓN MENSUAL	1,5	Laboral		32	32	0%	100%	0%	4%
RIESGOS PSICOSOCIALES	4	Laboral	17	85	102	17%	83%	7%	11%
SEGURIDAD VIAL	2	Laboral	49	28	77	64%	36%	20%	4%
SEMINARIO "NOS QUEREMOS VIVAS"	25,6	Laboral	0	13	13	0%	100%	0%	2%
SENSIBILIZACIÓN MEDIO AMBIENTAL	3	Laboral	25	53	78	32%	68%	10%	7%
SERVICIO CUIDEO	0,2	Laboral	4	43	47	9%	91%	2%	6%
SOBRECARGA DE LA VOZ	2	Laboral		3	3	0%	100%	0%	0%
SOLEDAD EN LOS MAYORES	4,5	Laboral	54	174	228	24%	76%	23%	23%
SOPORTE VITAL BASICO Y USO DEL DESFIBRILADOR INICIAL	6	Laboral	1	4	5	20%	80%	0%	1%
TAPPIT	0,2	Laboral		5	5	0%	100%	0%	1%
TAREAS DE AUX. ADMINISTRATIVO	42	Laboral	1		1	100%	0%	0%	0%
TELEFONO PREFERENTE	0,1	Laboral	17	11	28	61%	39%	7%	1%
UM	14	Laboral	0	0	0	0%	0%	0%	0%
UNE	1,5	Laboral	2	7	9	22%	78%	1%	1%
VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	2	Laboral	7	37	44	16%	84%	3%	5%

Observamos de nuevo como a lo largo de ejercicio 2021 se impartieron un elevado número de acciones formativas. Al igual que en el ejercicio anterior, todas las formaciones se llevaron a cabo durante la jornada laboral.

## AÑO 2022

CURSOS	HORAS DE FORMACIÓN	HORAS DE IMPARTICIÓN	Nº HOMBRES QUE HAN ASISTIDO	Nº MUJERES QUE HAN ASISTIDO	TOTAL	% HOMBRES ID	% MUJERES ID	% HOMBRES IC	% MUJERES IC
ATENCIÓN A USUARIOS CON ENFERMEDADES PSIQUIÁTRICAS. RIESGO DE SUICIDIO	2	Laboral	1	4	5	20,00%	80,00%	0,35%	0,41%
REINCORPORACION/ RECICLAJE	67,5	Laboral	1	15	16	6,25%	93,75%	0,35%	1,53%
ABORDAJE TELEFONICO DE LA PERSONA EN RIESGO DE SUICIDIO	12	Laboral	1	26	27	3,70%	96,30%	0,35%	2,66%
ACOMPANIAMIENTO EN RUTA	117,5	Laboral	16	49	65	24,62%	75,38%	5,59%	5,01%
ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	6	Laboral	1	1	2	50,00%	50,00%	0,35%	0,10%
ASPECTOS GENERALES DEL SARS-COV-2	8	Laboral	53	244	297	17,85%	82,15%	18,53%	24,92%
ATENCIÓN A USUARIOS CON ENFERMEDADES PSIQUIÁTRICAS. RIESGO SUICIDIO	2	Laboral	0	3	3	0,00%	100,00 %	0,00%	0,31%
ATENCION USUARIOS IDEAS SUICIDAS	2	Laboral	1	23	24	4,17%	95,83%	0,35%	2,35%
COACHING GESTIÓN DEL ESTRÉS	4	Laboral	7	11	18	38,89%	61,11%	2,45%	1,12%
COMO AFRONTAS SITUACIONES CONFLICTIVAS	4	Laboral	6	8	14	42,86%	57,14%	2,10%	0,82%
CÓMO ELABORAR UN INFORME SOCIAL	4,5	Laboral	1	15	16	6,25%	93,75%	0,35%	1,53%
COMO SOBRELLEVAR EL DOLOR/ENFERMEDAD CRÓNICA	4	Laboral	56	144	200	28,00%	72,00%	19,58%	14,71%
CONDUCCION EFICAZ EN SITUACIONES ADVERSAS	3	Laboral	38	19	57	66,67%	33,33%	13,29%	1,94%
COORDINACIÓN CON SERVICIOS SOCIALES	1	Laboral	2	1	3	66,67%	33,33%	0,70%	0,10%
CUIDADO DE ANIMALES DOMESTICOS Y COMPORTAMIENTO ANIMAL.	2	Laboral	1	7	8	12,50%	87,50%	0,35%	0,72%
CUIDADO DE LA VOZ	4	Laboral	8	50	58	13,79%	86,21%	2,80%	5,11%
CUIDAR AL CUIDADOR	4	Laboral	7	17	24	29,17%	70,83%	2,45%	1,74%
CURSO ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO POR MANDATOS + IGUALDAD	2	Laboral	14	33	47	29,79%	70,21%	4,90%	3,37%



CURSO ALERTAS GAP + PROTOCOLOS CUIDEO + PROTOCOLOS BALEARES	1	Laboral	5	15	20	25,00%	75,00%	1,75%	1,53%
CURSO AVANZADO GESTION DE NOMINAS Y SEGUROS SOCIALES	21	Laboral		1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,10%
CURSO BASICO DE PRL	30	Laboral		1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,10%
CURSO ESCUELA DE ESPALDA	8	Laboral	21	156	177	11,86%	88,14%	7,34%	15,93%
CURSO SEGURIDAD VIAL	2	Laboral	18	26	44	40,91%	59,09%	6,29%	2,66%
DETERIORO COGNITIVO Y EL ALZHEIMER	4	Laboral	23	127	150	15,33%	84,67%	8,04%	12,97%
DIPUTACIÓN DE CASTELLÓN	9	Laboral	1	11	12	8,33%	91,67%	0,35%	1,12%
ENTREVISTAS POR COMPETENCIAS	5	Laboral	3	14	17	17,65%	82,35%	1,05%	1,43%
EQUIPOS, DISPOSITIVOS PERIFÉRICOS Y PROGRAMAS POR SERVICIOS NIVEL 1 Y 2	7	Laboral	6	0	6	100,00%	0,00%	2,10%	0,00%
EXCEL BASICO	4	Laboral	10	111	121	8,26%	91,74%	3,50%	11,34%
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	4	Laboral	25		25	100,00%	0,00%	8,74%	0,00%
FORMACIÓN CELLNEX	0,15	Laboral		4	4	0,00%	100,00%	0,00%	0,41%
FORMACIÓN COMO COORDINADORA S24H	40	Laboral		1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,10%
FORMACIÓN DGVG VIOLENCIAS CONTRA LA MUJER	6	Laboral		1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,10%
FORMACIÓN INICIAL EN ADMINISTRACION	256	Laboral	4	4	8	50,00%	50,00%	1,40%	0,41%
FORMACIÓN INICIAL EN CAP	259	Laboral	9	85	94	9,57%	90,43%	3,15%	8,68%
FORMACIÓN INICIAL EN CZ	87	Laboral	5	14	19	26,32%	73,68%	1,75%	1,43%
FORMACIÓN INICIAL EN DUE	40	Laboral		2	2	0,00%	100,00%	0,00%	0,20%
FORMACIÓN INICIAL EN EL DEPARTAMENTO DE FORMACION	368	Laboral	1	2	3	33,33%	66,67%	0,35%	0,20%
FORMACIÓN INICIAL EN SUPERVISIÓN Y AUXILIARES DE SUPERVISIÓN	360	Laboral	0	4	4	0,00%	100,00%	0,00%	0,41%
FORMACIÓN INICIAL EN UM	759	Laboral	20	43	63	31,75%	68,25%	6,99%	4,39%
FORMACIÓN INTERDEPARTAMENTAL	21	Laboral	9	19	28	32,14%	67,86%	3,15%	1,94%
FORMACIÓN PATRON DE VIDA	1	Laboral	3	3	6	50,00%	50,00%	1,05%	0,31%
FORMACION TSP FORMADOR DE FORMADORES	9,5	Laboral	1	7	8	12,50%	87,50%	0,35%	0,72%
GESTION DE NOMINAS Y SEGUROS SOCIALES	32	Laboral	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,10%
IGUALDAD	20	Laboral	61	261	322	18,94%	81,06%	21,33%	26,66%
IGUALDAD. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	2	Laboral	65	176	241	26,97%	73,03%	22,73%	17,98%

INCORPORACIÓN SERVICIO 016	39	Laboral	0	6	6	0,00%	100,00%	0,00%	0,61%
INCORPORACIÓN SERVICIO 016 ABOGADA	28	Laboral	0	2	2	0,00%	100,00%	0,00%	0,20%
INCORPORACIÓN SERVICIO 016 GESTOR TELEFONICO	146,5	Laboral	0	9	9	0,00%	100,00%	0,00%	0,92%
INCORPORACIÓN SERVICIO 016 PSICOLOGA	39	Laboral	0	4	4	0,00%	100,00%	0,00%	0,41%
INCORPORACIÓN SERVICIO 016 TRADUCTORA	14	Laboral	0	4	4	0,00%	100,00%	0,00%	0,41%
INDICADORES FORMACION	2	Laboral		2	2	0,00%	100,00%	0,00%	0,20%
INTELEGENCIA EMOCIONAL	6	Laboral	3	14	17	17,65%	82,35%	1,05%	1,43%
INTERVENCIÓN INMEDIATA EN SITUACIONES EXTREMAS	4	Laboral	4	31	35	11,43%	88,57%	1,40%	3,17%
INTERVENCIÓN TELEFONICA EN RIESGO SUICIDIO I	2	Laboral	3	13	16	18,75%	81,25%	1,05%	1,33%
INTERVENCIÓN TELEFONICA EN RIESGO SUICIDIO II	3	Laboral		10	10	0,00%	100,00%	0,00%	1,02%
JORNADAS ANAR	13	Laboral	0	143	143	0,00%	100,00%	0,00%	14,61%
LOPD	12	Laboral	9	32	41	21,95%	78,05%	3,15%	3,27%
MANEJAR SITUACIONES CONFLICTIVAS CON PERSONA USUARIA/ SITUACIONES VIOLENCIA	4,5	Laboral	59	127	186	31,72%	68,28%	20,63%	12,97%
MEDICACIÓN / TRATAMIENTOS / FARMACOLOGÍA/ ENF COMUNES	4	Laboral	7	55	62	11,29%	88,71%	2,45%	5,62%
MINDFULNESS	2	Laboral	41	72	113	36,28%	63,72%	14,34%	7,35%
MONITORING	151	Laboral	8	65	73	10,96%	89,04%	2,80%	6,64%
NUEVA INCORPORACION	491	Laboral	14	55	69	20,29%	79,71%	4,90%	5,62%
NUEVA MODALIDAD - ATENZIA LLAMA	2	Laboral		2	2	0,00%	100,00%	0,00%	0,20%
ORGANIZACIÓN CUADRANTES	4	Laboral		1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,10%
PRESELEC	2	Laboral		2	2	0,00%	100,00%	0,00%	0,20%
PREVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES	4	Laboral		36	36	0,00%	100,00%	0,00%	3,68%
PRIMEROS AUXILIOS - ONLINE	3	Laboral	17	33	50	34,00%	66,00%	5,94%	3,37%
PRL ATENCIÓN TELEFÓNICA	16	Laboral	6	76	82	7,32%	92,68%	2,10%	7,76%
PRL COORD ZONA	4	Laboral	0	12	12	0,00%	100,00%	0,00%	1,23%
PRL INST EQUIPO	4	Laboral	4	8	12	33,33%	66,67%	1,40%	0,82%
PRL OFI	2	Laboral	26	127	153	16,99%	83,01%	9,09%	12,97%
PRL OFICIAL UM	2	Laboral	10	17	27	37,04%	62,96%	3,50%	1,74%
PRL UNIDAD MOVIL	2	Laboral	9	8	17	52,94%	47,06%	3,15%	0,82%

PROCESO SELECCIÓN	3	Laboral	0	2	2	0,00%	100,00%	0,00%	0,20%
PROTECCION DATOS	6,5	Laboral	40	193	233	17,17%	82,83%	13,99%	19,71%
PROTECCION DE DATOS INICIAL	0,5	Laboral	14	59	73	19,18%	80,82%	4,90%	6,03%
PROTOCOLOS	24	Laboral	4	31	35	11,43%	88,57%	1,40%	3,17%
PROYECTO ESTIMULACIÓN COGNITIVA	2	Laboral	0	5	5	0,00%	100,00%	0,00%	0,51%
PUNTOS VIOLETA	8	Laboral	0	10	10	0,00%	100,00%	0,00%	1,02%
RECICLAJE PROTOCOLOS	0,5	Laboral	0	22	22	0,00%	100,00%	0,00%	2,25%
REFUERZO FORMATIVO	254	Laboral	37	129	166	22,29%	77,71%	12,94%	13,18%
RRHH	1	Laboral		1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,10%
RRHH PROYECTOS	8	Laboral		1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,10%
SEGURIDAD VIAL	2	Laboral	8	20	28	28,57%	71,43%	2,80%	2,04%
SENSIBILIZACION AMBIENTAL	8	Laboral	53	245	298	17,79%	82,21%	18,53%	25,03%
SERVIS MANAGER	169	Laboral	3	13	16	18,75%	81,25%	1,05%	1,33%
SMARWATCH	2	Laboral		1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,10%
SOLEDAD NO DESEADA	2	Laboral	49	47	96	51,04%	48,96%	17,13%	4,80%
SOPORTE VITAL BASICO Y MANEJO DEL DEJA PRIMEROS AUXILIOS INICIAL	7	Laboral	2		2	100,00%	0,00%	0,70%	0,00%
SOPORTE VITAL BASICO Y MANEJO DEL DEJA PRIMEROS AUXILIOS RECICLAJE	5	Laboral	2	9	11	18,18%	81,82%	0,70%	0,92%
TEÉCNICAS DE MOVILIZACIONES EN DOMICILIO	4	Laboral	37	19	56	66,07%	33,93%	12,94%	1,94%
VIOLENCIA DE GENERO EN PERSONAS MAYORES	3	Laboral	1	13	14	7,14%	92,86%	0,35%	1,33%

Finalmente, en la tabla con las formaciones realizadas en el último año objeto de análisis, comprobamos de nuevo el gran número de formaciones impartidas a la plantilla. La proporción de participación se mantiene en la línea del resto de ejercicio. Como hemos indicado en los años anteriores, todas las formaciones se llevaron a cabo durante la jornada laboral.

No existe en la empresa una base de datos en la que se recopile información relativa a los permisos otorgados para la concurrencia a exámenes, pero cuando una persona lo ha solicitado, no existe ningún inconveniente para que se conceda el permiso. Tampoco se dispone de información sobre las adaptaciones de jornada para la asistencia a cursos de formación profesional.

Destacar, por último, que no se ha producido en la empresa ninguna modificación sustancial de los puestos de trabajo que haya implicado actualizar o adaptar la formación de la plantilla.

## 9.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

La Directiva 76/207/ CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, y las condiciones de trabajo, prohíbe la discriminación en relación con la clasificación profesional y la promoción, prohibición también recogida en los artículos 22.4 y 24.4. del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, sobre Ascensos, dentro del sistema de clasificación profesional señala que:

1. *"1. Se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.*
2. *Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación."*

El Convenio Colectivo de aplicación a la compañía<sup>3</sup> estipula en materia de promoción profesional:

Art. 67

- a) *Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.*

Para la promoción de las personas trabajadoras en ATENZIA en la actualidad se está elaborando un procedimiento de promociones internas negociado con el Comité de empresa de la zona centro, que se trabajará dentro de la comisión negociadora del nuevo plan con la finalidad de ser aplicado a toda la empresa. A través de dicho procedimiento, las personas responsables del área donde existe dicha vacante se encargarán de publicar en los tablones de los centros de trabajo los puestos a los que se pueda promocionar para que las personas interesadas puedan presentarse.

Tradicionalmente, las candidaturas recibidas son analizadas por un Comité de Valoración (formado por la Dirección de Delegación, Responsable de Área y Dpto. RR.HH.) que, a efectos de tomar la decisión, tiene en cuenta:

- La trayectoria de el/la candidata/a en la empresa.
- La valoración de su responsable directo.
- La valoración por parte de RR.HH., si procede.

Cuando existe un puesto estable que cubrir, se publican las convocatorias internas correspondientes, excepto en puestos de confianza, como son el de Director/a, Departamentos de Servicios Centrales, Responsable, Supervisor/a y/o Coordinador/a de Servicio, Apoyos de Supervisión y Responsables de Llaves.

La convocatoria interna se comunica a todas las personas trabajadoras de la delegación en la que existe la vacante a través de los tablones de comunicaciones. Actualmente, la mayor parte de promociones son de mujeres.

<sup>3</sup> VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).

Siempre que sean puestos vacantes o de nueva creación que se cubran con contrato indefinido, y siempre que no sean puestos de confianza citados, se garantizará que el personal pueda presentar su candidatura, priorizando al personal interno y al género menos representado frente a la contratación externa.

En los procesos de promoción participan Responsables de Operaciones, Supervisores/as y departamento de RRHH.

Las promociones realizadas en ATENZIA en los últimos ejercicios desagregadas por sexos son las siguientes:

## AÑO 2020

### PROMOCIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2020

PUESTO ORIGEN	PUESTO DESTINO	Nº de Hombres promocionados	Nº de Mujeres promocionadas	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
Coordinador/a	Supervisor/a	0	1	100%	0%	50%	0%
Oficial UM	Auxiliar de Supervisión	1	0	0%	100%	0%	100%
Operador/a	Coordinador/a	0	1	100%	0%	50%	0%

En el año 2020 hubo tres promociones en la plantilla, dos correspondientes a mujeres frente a una de hombres.

## AÑO 2021

### PROMOCIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2021

PUESTO ORIGEN	PUESTO DESTINO	Nº de Hombres promocionados	Nº de Mujeres promocionadas	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
Operador/a	Coordinador/a	0	2	100%	0%	40%	0%
Oficial UM	Formador/a	0	2	100%	0%	40%	0%
Operador/a							
Operador/a Seguimiento	Operador/a Alarmas	0	1	100%	0%	20%	0%

Durante el ejercicio 2021 sólo se produjeron promociones de mujeres, con un total de cinco.

## AÑO 2022

### PROMOCIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2022

PUESTO ORIGEN	PUESTO DESTINO	Nº de Hombres promocionados	Nº de Mujeres promocionadas	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
Auxiliar Administrativo/a Operador/a	Auxiliar de Supervisión	0	2	100%	0%	11%	0%
Operador/a	Psicólogo/a CA	0	2	100%	0%	11%	0%
Operador/a	Supervisor/a	0	1	100%	0%	5%	0%

### PROMOCIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2022

<b>Auxiliar CZ</b>							
<b>Técnica Acompañamiento</b>	<b>Coordinador/a</b>	0	6	100%	0%	32%	0%
<b>Operador/a</b>							
<b>Operador/a</b>	<b>Formador/a</b>	0	1	100%	0%	5%	0%
<b>Operador/a Seguimiento</b>	<b>Operador/a Alarmas</b>	0	6	100%	0%	32%	0%
<b>Oficial UM</b>	<b>Responsable de Llaves</b>	0	1	100%	0%	5%	0%

Finalmente, en el año 2022 se produjeron un total de 19 promociones en el seno de la plantilla de ATENZIA, de nuevo, al igual que en el ejercicio anterior, todas las promociones que se llevaron a cabo fueron de mujeres.

#### 9.5. CONDICIONES DE TRABAJO

En cuanto a las condiciones de trabajo, que comprenden todo lo relacionado con jornada laboral, vacaciones u horarios en los que se desarrolla la actividad en la compañía, entre otros, la empresa tiene en cuenta lo establecido en el Convenio Colectivo que le es de aplicación<sup>4</sup>:

*Artículo 39. Jornada y horario de trabajo.*

*1. Normas comunes:*

*Se establece una jornada máxima anual de 1.792 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, a excepción del servicio de ayuda a domicilio, cuya jornada máxima será de 1.755 horas. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10%.*

*Ambas jornadas máximas anuales serán consideradas en cómputo semestral.*

Por otra parte, en el Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024, también de aplicación en la empresa, se determina:

*Artículo 22. Jornada.*

*La jornada anual máxima de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece en 1750 horas anuales para 2022, 1739 horas anuales para 2023 y 1728 horas para 2024. Dicha jornada opera como techo que en ningún caso podrá superarse para las personas trabajadoras del sector, sin perjuicio de que la jornada completa en las entidades o empresas del sector pudiera ser inferior a esta.*

La jornada de trabajo es una de las condiciones laborales que más puede afectar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras. Es importante analizar los diferentes tipos de contratos y jornadas laborales existentes en la compañía, con el objetivo de determinar cómo se podrán mejorar las condiciones en las que desarrolla su actividad la plantilla.

<sup>4</sup>VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).

En la actualidad están vigentes los siguientes criterios establecidos en Convenio, los cuales regulan las condiciones de trabajo en la compañía:

- Movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas.
- Movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.
- Facilitar el traslado o movilidad de los empleados/as a otras Delegaciones o centros de trabajo cuando por intereses personales (estudios, aproximación a domicilio, reagrupación familiar, etc.) desee hacerlo.

En relación con la distribución del trabajo a turnos, la empresa no cuenta con una base de datos que permita extraer a nivel nacional el turno en el que se encuentra cada persona en determinado momento, dada la gran variación de datos que implica. A modo de ejemplo, en Madrid (siendo el centro con mayor volumen de la empresa), los turnos de trabajo se distribuyen de la siguiente manera:

TURNO MAÑANA	TURNO INTERMEDIO	TURNO TARDE	TURNO NOCHE
6:30-14:30	10:00-18:00	14:00-21:00	21:15-06:45
7:00-14:30	11:00-19:00	14:00-22:00	21:45-07:15
7:00-15:00	11:00-18:00	14:30-21:30	22:00-07:00
7:30-14:30		14:30-22:30	22:00-07:30
7:30-15:30		15:00-22:00	22:15-07:45
08:00-16:00		15:00-23:00	22:00-08:00
08:00-15:00		15:30-22:30	22:00-07:00
08:30-15:30		15:30-20:30	
08:30-16:30		16:00-22:00	
09:00-16:00		16:00-23:00	
09:00-15:00		16:00-20:00	
09:00-13:00		16:30-20:30	
10:00-14:00		18:00-22:00	
11:00-15:00			
6:30-14:30	10:00-18:00	14:00-21:00	21:15-06:45
7:00-14:30	11:00-19:00	14:00-22:00	21:45-07:15
7:00-15:00	11:00-18:00	14:30-21:30	22:00-07:00

Respecto a la disponibilidad semanal, la distribución es la siguiente:

- Lunes a viernes
- Lunes a viernes con sábados alternos
- Lunes a domingo con sábado o domingo alternos.
- Lunes a Domingo
- Solo fin de semana



A continuación, podemos contemplar la modalidad de los contratos y jornadas existentes en ATENZIA, durante los últimos ejercicios, desagregadas por sexos:

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

#### AÑO 2021

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
<b>FIJOS</b>	471	167	638	74%	26%	62%	70%
<b>EVANTUALES</b>	287	73	360	80%	20%	38%	30%
<b>TOTAL</b>	758	240	998	76%	24%	100%	100%

La tabla superior recoge las cifras de la distribución de la plantilla por tipo de contrato durante el ejercicio 2021. Observamos como un total de 638 personas tienen un contrato fijo, frente a 360 que presentan un contrato eventual. Los porcentajes de mujeres y hombres se mantienen en el mismo equilibrio que se ha ido observando a lo largo del informe. En cuanto a los índices de concentración, en ambos casos, los mayores porcentajes de concentración se observan en los contratos fijos, representando cada sexo un 62% y 70% las mujeres y hombres con contratos fijos, y un 38% y 30% con contratos eventuales.

#### AÑO 2022

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
<b>FIJOS</b>	716	235	951	75%	25%	73%	82%
<b>EVANTUALES</b>	263	51	314	84%	16%	27%	18%
<b>TOTAL</b>	979	286	1265	77%	23%	100%	100%

De nuevo la proporción entre hombres y mujeres en ambos casos se mantiene con respecto a los totales de la plantilla. La compañía cuenta con mayoría de contratos fijos (un 75% del total), frente a un 25% de contratación eventual.

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

#### AÑO 2021

Por el tipo de jornada, los datos de la plantilla contemplados por sexo, son los siguientes:

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
<b>COMPLETA</b>	405	175	580	70%	30%	53%	73%
<b>PARCIAL</b>	353	65	418	84%	16%	47%	27%
<b>TOTAL</b>	758	240	998	76%	24%	100%	100%



Analizando los tipos de jornada en ATENZIA durante el año 2021, destacamos que 580 personas presentan una jornada completa, frente a 418 que tienen jornada parcial. Con jornada completa hay un 70% de mujeres frente a un 30% de hombres, y en cuanto a la jornada parcial, observamos un total de 84% de mujeres frente a un 16% de hombres.

## AÑO 2022

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
<b>COMPLETA</b>	566	215	781	72%	28%	58%	75%
<b>PARCIAL</b>	413	71	484	85%	15%	42%	25%
<b>TOTAL</b>	979	286	1265	77%	23%	100%	100%

En relación con el ejercicio 2022, indicar que del total de las 1265 personas que componen la plantilla, 781 tienen jornada completa, de las que un 72% son mujeres y un 28% son hombres. Al analizar la jornada parcial, observamos un total de 484 personas, de las que un 85% son mujeres y un 15% hombres.

ATENZIA no tiene aplicado en ningún caso el teletrabajo.

Finalmente, en cuanto a la política de desconexión digital, la empresa realizó conjuntamente con los integrantes del Comité de Empresa del centro de trabajo de Madrid, un documento de "Política de desconexión digital". Dicho documento fue firmado por ambas partes.

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y % DE JORNADA

### AÑO 2021

TIPO CONTRATO / % JORNADA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
<b>DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO</b>	5	0	5	100%	0%	0,66%	0,00%
100	5	0	5	100%	0%	0,66%	0,00%
<b>DURACIÓN DETERMINADA A TIEMPO PARCIAL</b>	25	13	38	66%	34%	3,30%	5,42%
5	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
18,54	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,42%
27,95	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,42%
30	5	0	5	100%	0%	0,66%	0,00%
36,71	1	1	2	50%	50%	0,13%	0,42%
40,15	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,42%

45	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
50	4	0	4	100%	0%	0,53%	0,00%
51,5	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
56,25	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
60	3	0	3	100%	0%	0,40%	0,00%
62,5	3	1	4	75%	25%	0,40%	0,42%
65	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
75	1	1	2	50%	50%	0,13%	0,42%
76,92	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
80	0	2	2	0%	100%	0,00%	0,83%
84,6	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
85	1	1	2	50%	50%	0,13%	0,42%
87,5	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,42%
94,53	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,42%
97,78	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,42%
<b>INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO</b>	400	175	575	70%	30%	52,77%	72,92%
100	400	175	575	70%	30%	52,77%	72,92%
<b>INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL</b>	328	52	380	86%	14%	43,27%	21,67%
1	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
5	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
15,5	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
20	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
25	4	3	7	57%	43%	0,53%	1,25%
30	4	0	4	100%	0%	0,53%	0,00%
35	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
41,96	9	3	12	75%	25%	1,19%	1,25%
50	98	15	113	87%	13%	12,93%	6,25%
55	2	0	2	100%	0%	0,26%	0,00%
56,25	2	1	3	67%	33%	0,26%	0,42%
58,55	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
59,01	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
60	4	0	4	100%	0%	0,53%	0,00%
61,54	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
62,5	19	2	21	90%	10%	2,51%	0,83%
63,51	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
63,52	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
64,1	2	0	2	100%	0%	0,26%	0,00%
66,66	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%

69,87	2	0	2	100%	0%	0,26%	0,00%
70	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
71,87	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
73	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
75	75	8	83	90%	10%	9,89%	3,33%
76,22	2	0	2	100%	0%	0,26%	0,00%
77,7	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
80	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
81,2	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
81,25	7	0	7	100%	0%	0,92%	0,00%
87,5	53	15	68	78%	22%	6,99%	6,25%
88,93	3	1	4	75%	25%	0,40%	0,42%
89,04	2	0	2	100%	0%	0,26%	0,00%
89,74	6	0	6	100%	0%	0,79%	0,00%
90	5	1	6	83%	17%	0,66%	0,42%
93,7	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
93,75	3	3	6	50%	50%	0,40%	1,25%
94,87	2	0	2	100%	0%	0,26%	0,00%
95	1	0	1	100%	0%	0,13%	0,00%
96,15	3	0	3	100%	0%	0,40%	0,00%
98,71	2	0	2	100%	0%	0,26%	0,00%

## AÑO 2022

TIPO CONTRATO / % JORNADA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
<b>BECARIOS</b>	4	0	4	100%	0%	0,41%	0,00%
62,5	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
100	3	0	3	100%	0%	0,31%	0,00%
<b>DURACIÓN DETERMINADA A TIEMPO COMPLETO</b>	78	24	102	76%	24%	7,97%	8,39%
100	78	24	102	76%	24%	7,97%	8,39%
<b>DURACIÓN DETERMINADA A TIEMPO PARCIAL</b>	82	10	92	89%	11%	8,38%	3,50%
5	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
25	6	1	7	86%	14%	0,61%	0,35%
30	7	0	7	100%	0%	0,72%	0,00%
36,71	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
46,47	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
50	13	4	17	76%	24%	1,33%	1,40%

55	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
62	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
62,5	4	0	4	100%	0%	0,41%	0,00%
65,2	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
75	10	2	12	83%	17%	1,02%	0,70%
76,92	10	0	10	100%	0%	1,02%	0,00%
77	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
79	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
80	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
87,5	19	2	21	90%	10%	1,94%	0,70%
90	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
93,75	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
94,87	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
<b>INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO</b>	416	178	594	70%	30%	42,49%	62,24%
100	416	178	594	70%	30%	42,49%	62,24%
<b>INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL</b>	304	57	361	84%	16%	31,05%	19,93%
1	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
5	3	0	3	100%	0%	0,31%	0,00%
10	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
18,54	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
18,63	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
20	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
21	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
25	3	1	4	75%	25%	0,31%	0,35%
30	5	0	5	100%	0%	0,51%	0,00%
41,9	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
41,96	7	4	11	64%	36%	0,72%	1,40%
50	88	9	97	91%	9%	8,99%	3,15%
55	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
56,25	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
58,55	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
60	6	2	8	75%	25%	0,61%	0,70%
61,54	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
62	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
62,5	15	1	16	94%	6%	1,53%	0,35%
63,51	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
63,52	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
64,1	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
66,66	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%

69,87	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
70	7	0	7	100%	0%	0,72%	0,00%
71,87	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
72,76	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
73,14	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
75	55	9	64	86%	14%	5,62%	3,15%
76,22	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
76,92	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
77	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
77,7	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
79	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
80	4	3	7	57%	43%	0,41%	1,05%
81,25	7	0	7	100%	0%	0,72%	0,00%
83,85	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
84,13	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
85	2	1	3	67%	33%	0,20%	0,35%
85,14	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
87,5	50	17	67	75%	25%	5,11%	5,94%
88,93	3	1	4	75%	25%	0,31%	0,35%
89,04	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
89,74	5	0	5	100%	0%	0,51%	0,00%
90	3	2	5	60%	40%	0,31%	0,70%
92,5	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
93,7	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
93,75	3	0	3	100%	0%	0,31%	0,00%
94,53	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
94,87	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
96	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
96,15	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
98,71	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
99	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
<b>INTERINIDAD A TIEMPO COMPLETO</b>	69	13	82	84%	16%	7,05%	4,55%
100	69	13	82	84%	16%	7,05%	4,55%
<b>INTERINIDAD A TIEMPO PARCIAL</b>	26	4	30	87%	13%	2,66%	1,40%
41,96	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%
50	7	0	7	100%	0%	0,72%	0,00%
61,54	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
62,5	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
70	0	1	1	0%	100%	0,00%	0,35%

75	7	1	8	88%	13%	0,72%	0,35%
76,92	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
80	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
87,5	1	1	2	50%	50%	0,10%	0,35%
89,74	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
93,7	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%
93,75	2	0	2	100%	0%	0,20%	0,00%
94,3	1	0	1	100%	0%	0,10%	0,00%

Las tablas anteriores nos muestran los tipos de contratos y porcentajes de jornada que presenta la plantilla. Observamos que existe un alto volumen de personas con contrato a tiempo parcial, siendo en todo caso las mujeres quienes tienen una mayor representación. El mayor porcentaje de IC mujeres se encuentra en el contrato indefinido a tiempo parcial.

➤ **Datos cuantitativos desglosados por sexo de los trabajadores/as afectados por movilidad funcional y geográfica, en caso de que los haya.**

No ha habido ninguna movilidad funcional y geográfica.

➤ **Datos de trabajadores/as a disposición de la empresa como usuaria, en caso de que los haya.**

No ha habido.

➤ **Detalle de horas extraordinarias y complementarias de las que han hecho uso los empleados/as desglosadas por sexo.**

No hay horas extra ni complementarias en la empresa.

➤ **Sistema de trabajo y rendimiento, si hay algún método implantado en la empresa.**

Se realiza una evaluación de desempeño. Se muestra modelo.

➤ **Detalle del número de ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.**

No se dispone de una base de datos en la que se recojan las ausencias no justificadas, pero en todo caso, siempre se intenta que las ausencias se justifiquen.

➤ **Detalle del impacto de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, desglosadas por sexo, en caso de que se hayan producido en los últimos tres años.**

No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

➤ **Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.**

No hay.

➤ **Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.**

No se han producido inaplicaciones de convenio.

➤ **Detalle de la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, en caso de que existan.**

No se ha llevado a cabo ningún sistema de revisión de la organización y control del trabajo.

## 9.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ATENZIA se compromete a promover la igualdad de oportunidades mejorando las medidas conciliadoras y concienciando al personal en la asunción de sus responsabilidades familiares, de modo que ambos sexos tengan las mismas oportunidades para desarrollarse profesionalmente a la vez que concilian su vida laboral y familiar.

Señala el Estatuto de los Trabajadores respecto a la conciliación lo siguiente:

*9.6.1. Art. 34. 8: Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La Ley Orgánica de Igualdad 2007, indica respecto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en su artículo 44:

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

*9.6.1.2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*

*9.6.1.3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*

A lo anterior añade el Estatuto de los Trabajadores respecto a los permisos de maternidad y paternidad:

*9.6.2. Art. 48.4: El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.*

*9.6.3. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.*

Las medidas previstas en la empresa para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad son las que se detallan a continuación:

*9.6.4. Extender los derechos de conciliación relativos al cónyuge a las parejas de hecho.*

9.6.5. *Excedencia de un año en caso de estudios y de desarrollo de carrera profesional cuyo contenido guarde relación con el puesto de trabajo y que tengan una duración de al menos 9 meses con derecho a reserva del puesto de trabajo.*

9.6.6. *Movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.*

9.6.7. *Facilitar el traslado o movilidad de los empleados/as a otras Delegaciones o centros de trabajo cuando por intereses personales (estudios, aproximación a domicilio, reagrupación familiar, etc.) desee hacerlo.*

9.6.8. *Reservar el puesto de trabajo hasta 18 meses en los casos de excedencia por cuidado de personas dependientes (mayores o menores).*

9.6.9. *Permiso de lactancia mejorado.*

9.6.10. *Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada, como por ejemplo cambio de turno, por motivos personales y por el tiempo pactado.*

9.6.11. *Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas de medicina especialista a menores de edad, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable.*

9.6.12. *Establecer un permiso no retribuido y/o facilitar cambios de turno por el tiempo necesario para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.*

9.6.13. *Establecer un permiso no retribuido y/o facilitar cambios de turno por el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores en etapa de enseñanza obligatoria.*

9.6.14. *En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.*

9.6.15. *Facilitar la ausencia del / la trabajador / a en casos de emergencia familiar.*

9.6.16. *Posibilidad de fraccionar las vacaciones en semanas, si así lo solicita el/la trabajador/a.*

9.6.17. *Movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.*

9.6.18. *Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.*

9.6.19. *Fomentar las videoconferencias como herramienta para sustituir las reuniones de trabajo fuera del centro habitual u otras circunstancias en las que se considere conveniente.*

Asimismo, se aplica el derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada, como por ejemplo cambio de turno, por motivos personales y por el tiempo pactado en cumplimiento del RDL 8/2019.

ATENZIA se rige en todo caso por lo estipulado en el Convenio Colectivo que le es de aplicación al regular las siguientes situaciones:

**9.6.20. Artículo 37. Protección a la maternidad.**

**9.6.21. Artículo 51. Suspensión de contrato por maternidad.**

**9.6.22. Artículo 52. Suspensión de contrato por paternidad.**

**9.6.23. Artículo 53. Licencias retribuidas.**

**9.6.24. Artículo 54. Licencias no retribuidas.**

**9.6.25. Artículo 55. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.**

**9.6.26. Artículo 56. Reducción de la jornada por motivos familiares.**

**9.6.27. Artículo 57. Excedencia voluntaria.**



En el Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024, regula en los siguientes artículos las medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

**9.6.28. Artículo 27. Reducción de jornada.**

**9.6.29. Artículo 28. Licencias no retribuidas.**

**9.6.30. Artículo 29. Licencias retribuidas.**

**9.6.31. Artículo 30. Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.**

En ATENZIA los datos desagregados por sexos, en cuanto a los permisos retribuidos y no retribuidos de los últimos ejercicios, son los siguientes:

## AÑO 2020

PERMISOS RETRIBUIDOS 2020						
	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD	7	0	100%	0%	13%	0%
SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD	0	6	0%	100%	0%	50%
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	1	0	100%	0%	2%	0%
RIESGO DURANTE LA LACTANCIA	0	0	0%	0%	0%	0%
PERMISO POR LACTANCIA	6	4	40%	60%	12%	33%
OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS PARA EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES	38	2	5%	95%	73%	17%

PERMISOS NO RETRIBUIDOS 2020						
	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJA O HIJO	16	0	0%	100%	33%	0%
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES	0	0	0%	0%	0%	0%
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJA O HIJO	8	0	0%	100%	16%	0%
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	0	1	100%	0%	0%	50%
OTROS PERMISOS NO RETRIBUIDOS PARA EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES	25	1	4%	96%	51%	50%

En cuanto a permisos retribuidos, durante el año 2020 se produjeron 7 suspensiones por maternidad por 6 de paternidad. Por otra parte, existieron 38 permisos correspondientes a mujeres en concepto de cuidado de personas dependientes, por dos de hombres. En permisos no retribuidos destacan 16 por cuidado de hijo/a y 25 para cuidado de personas dependientes, todos ellos de mujeres.

## AÑO 2021

PERMISOS RETRIBUIDOS 2021						
	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD	10	0	100%	0%	17%	0%
SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD	0	14	0%	100%	0%	78%
PERMISO POR LACTANCIA	7	1	88%	13%	12%	6%
OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS PARA EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES	40	3	93%	7%	68%	17%

PERMISOS NO RETRIBUIDOS 2021						
	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJA O HIJO	10	3	77%	33%	23%	100%
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES	0	0	0%	0%	0%	0%
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJA O HIJO	7	0	100%	0%	16%	0%
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	0	0	0%	0%	0%	0%
OTROS PERMISOS NO RETRIBUIDOS PARA EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES	26	0	100%	0%	60%	0%

En el año 2021 se produjeron 14 bajas por paternidad frente a 10 por maternidad, en cuanto a permisos retribuidos se refiere. Por otra parte, los permisos por cuidado de personas dependientes fueron de 40 en mujeres, frente a 3 en hombres. En no retribuidos, existieron 10 permisos por cuidado de hijo/a de hombres, frente a 3 de mujeres, Por cuidado de personas dependientes, hubo 26 permisos no retribuidos todos ellos de mujeres.

## AÑO 2022

PERMISOS RETRIBUIDOS 2022						
	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD	8	0	100%	0%	11%	0%
SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD	0	10	0%	100%	0%	53%
PERMISO POR LACTANCIA	4	4	50%	50%	6%	21%
OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS PARA EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES	56	5	92%	8%	78%	26%

PERMISOS NO RETRIBUIDOS 2022						
	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJA O HIJO	19	2	90%	10%	31%	100%
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES	0	0	0%	0%	0%	0%
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJA O HIJO	9	0	100%	0%	15%	0%
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	2	0	100%	0%	3%	0%
OTROS PERMISOS NO RETRIBUIDOS PARA EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES	32	0	100%	0%	52%	0%

En el año 2022 se ha disfrutado de 8 permisos de maternidad, y 10 de paternidad en cuanto a permisos retribuidos se refiere. Hubo además 56 permisos de mujeres para cuidado de personas dependientes, frente a 5 de hombres. En permisos no retribuidos, la proporción entre hombres y mujeres en reducción de jornada por cuidado de hija/o fue de 2 a 19. Hubo además 32 permisos no retribuidos por cuidado de personas dependientes, correspondientes todos ellos a mujeres.

## 9.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En relación con la infrarrepresentación femenina en la empresa los datos deben determinar el grado de segregación ocupacional, bien sea vertical u horizontal, señalando la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los últimos años en la empresa.

La compañía ha demostrado su compromiso para evitar posibles discriminaciones en cuanto a la representatividad de mujeres en puestos de responsabilidad de su organigrama. Se pretende eliminar con ello la feminización o masculinización de determinados puestos o niveles profesionales.

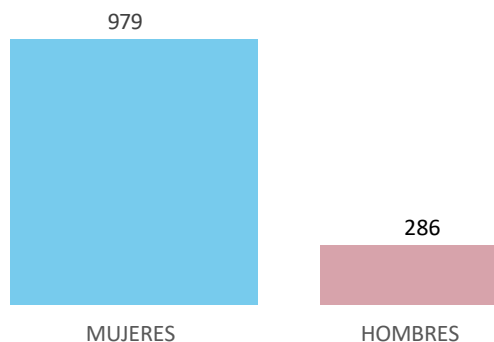
Por ello, se pusieron en marcha medidas para fomentar que las mujeres ocupen puestos de trabajo mayoritariamente masculinizados. Son las siguientes:

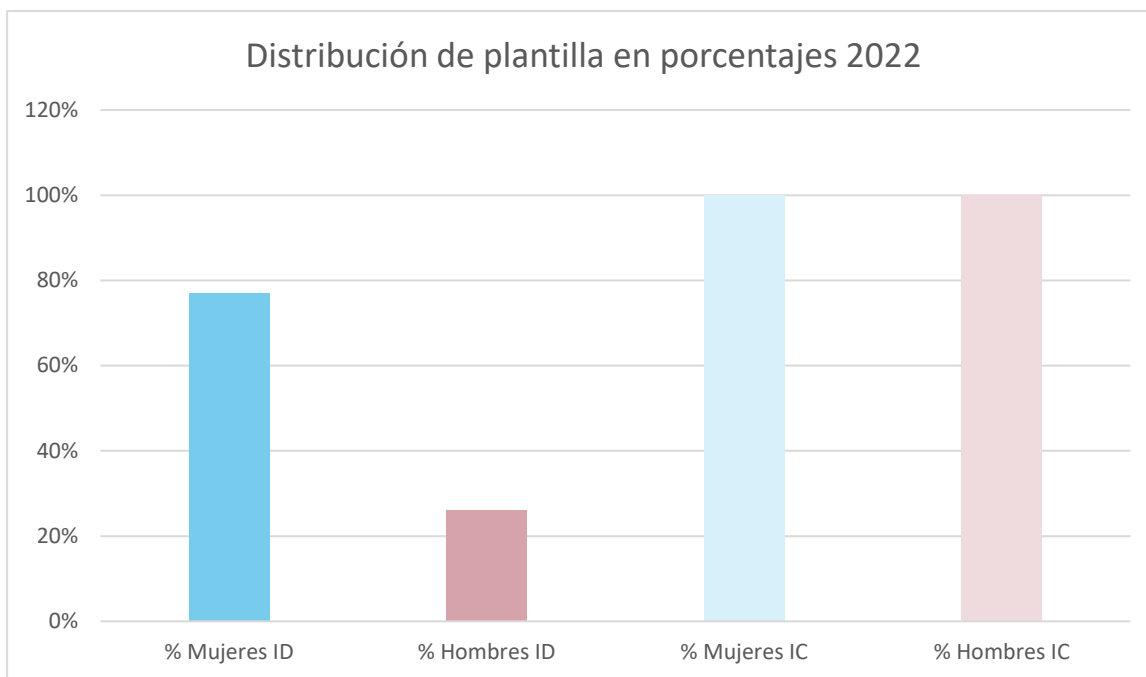
- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos instaladoras e instaladores", "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos").
- Establecer, como principio general, la selección de mujeres en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.
- Establecer colaboraciones con organismos de formación para atraer mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados.
- Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos masculinizados a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.

Como ha quedado reflejado al inicio del informe diagnóstico, la composición de la plantilla en ATENZIA desagregada por sexos, es la siguiente:

- **Mujeres:** 979
- **Hombres:** 286
- **Total plantilla:** 1.265

Mujeres	% Mujeres ID	Hombres	% Hombres ID	Total
979	77%	286	23%	1.265
Mujeres	% Mujeres IC	Hombres	% Hombres IC	Total
979	100%	286	100%	1.265





De nuevo indicar que en la compañía existe un alto porcentaje de mujeres frente al colectivo masculino, dicha feminización del sector se debe al tipo de actividad característica del mismo, la cual ha estado históricamente ligada al colectivo de mujeres. Los porcentajes analizados, por lo tanto, responden a la feminización del sector de servicios de atención a las personas dependientes, hecho que se mantiene en la actualidad desde su inicio.

En relación con la segregación vertical, observamos como en las categorías de mayor responsabilidad y exigencia de la empresa, la distribución de hombres y mujeres es la siguiente:

CATEGORÍA PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	%HOMBRES
<b>DIRECTOR</b>	3	2	5	60%	40%
<b>R.A. CORPORAT</b>	2	3	5	40%	60%
<b>R.A. OPERAC</b>	7	1	8	88%	12%
<b>TEC. CUALIF.</b>	15	14	29	52%	48%
<b>J. EQUIPO</b>	5	3	8	63%	38%

Al analizar la proporción de hombres y mujeres en las categorías de mayor responsabilidad y exigencia, se refleja como la proporción de 75/25% mujeres/hombres que hemos visto a lo largo del informe queda alterada en muchas de estas categorías en los que ahora se alcanza casi un equilibrio entre ambos sexos, con porcentajes que oscilan entre el 40% y el 60%.

Por otro lado, debemos analizar la composición de aquellas categorías que cuentan con un mayor número de personas trabajadoras. Como podemos observar, las categorías más numerosas de la plantilla son los que se muestran a continuación:

CATEGORÍA PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	%HOMBRES
COORD/A	94	11	105	90%	10%
GR. PROF. 1	101	2	103	98%	2%
OFICIAL UM	144	140	284	51%	49%
OPERADOR/A	359	42	401	90%	10%

Puede observarse cómo en la mayoría de estas categorías el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres, llegando al 98% - 2% en el caso de la categoría de GR.PORF 1, y del 90%-10% en las categorías de COOR/A y OPERADOR/A.

A pesar de ser una compañía en la que el número de mujeres está muy por encima del de hombres, existe una categoría con un alto índice de masculinización: Instalador/a con un 91% de hombres frente a un 9% de mujeres. Este hecho se observa de manera continuada en la mayoría de las empresas del sector.

## 9.8. RETRIBUCIONES

### I. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Los resultados de la auditoría retributiva según las herramientas descritas con anterioridad han sido los siguientes:

#### A) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA COMPAÑÍA

Nombre del puesto	Nombre del puesto
<b>DIRECTOR/A</b>	<b>PSICÓLOGO/A</b>
<b>RESPONSABLE ÁREA</b>	<b>AUX. COORDINACIÓN</b>
<b>TEC. CUALIFICADO SOFTWARE</b>	<b>ENFERMERO/A</b>
<b>TEC. CUALIFICADO</b>	<b>INFORMADOR/A 016</b>
<b>J. EQUIPO SOFTWARE</b>	<b>INSTALADOR/A</b>
<b>J. EQUIPO</b>	<b>MOZO/A ALMACÉN</b>
<b>SUPERVISOR/A</b>	<b>OFICIAL TELEASISTENCIA</b>
<b>EDUCADOR/A SOCIAL</b>	<b>TELEOPERADOR/A</b>
<b>ABOGADO/A</b>	<b>TEC. ACOMPAÑAMIENTO TRABAJADOR/A SOCIAL</b>
<b>AUX. SUPERVISIÓN</b>	<b>AUX. ADMINISTRATIVO</b>
<b>COORDINADOR/A ZONA</b>	

La distribución de hombres y mujeres en cada uno de los puestos descritos dentro de la compañía queda representada como se detalla a continuación:

TIPO CONTRATO / % JORNADA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
DIRECTOR/A	3	1	4	75%	25%	0,31%	0,35%
RESPONSABLE ÁREA	7	4	11	64%	36%	0,72%	1,40%
TEC CUALIFICADO SOFTWARE	3	7	10	30%	70%	0,31%	2,45%
TEC. CUALIFICADO	22	9	31	71%	29%	2,25%	3,15%
J. EQUIPO SOFTWARE	0	2	2	0%	100%	0,00%	0,70%
J. EQUIPO	5	1	6	83%	17%	0,51%	0,35%
SUPERVISOR/A	27	6	33	82%	18%	2,76%	2,10%
EDUCADOR/A SOCIAL	4	0	4	100%	0%	0,41%	0,00%
ABOGADO/A	11	0	11	100%	0%	1,12%	0,00%
AUXILIAR SUPERVISIÓN	15	5	20	75%	25%	1,53%	1,75%
COORDINADOR/A ZONA	102	10	112	91%	9%	10,42%	3,50%
PSICÓLOGO/A	24	1	25	96%	4%	2,45%	0,35%
AUX. COORDINACIÓN	46	9	55	84%	16%	4,70%	3,15%
ENFERMERO/A	8	1	9	89%	11%	0,82%	0,35%
INFORMADOR/A 016	25	0	25	100%	0%	2,55%	0,00%
INSTALADOR/A	2	22	24	8%	92%	0,20%	7,69%
MOZO/A ALMACÉN	0	2	2	0%	100%	0,00%	0,70%
OFICIAL TELEASISTENCIA	144	141	285	50%	50%	14,61%	49,30%
TELEOPERADOR/A	437	51	488	90%	10%	44,54%	17,83%
TEC. ACOMPAÑAMIENTO	29	3	32	91%	9%	2,96%	1,05%
TRABAJADOR/A SOCIAL	37	0	37	100%	0%	3,78%	0,00%
AUX. ADMINISTRATIVO	28	11	39	72%	28%	2,86%	3,85%

Al analizar los puestos de trabajo de la empresa, observamos que en la mayor parte de ellos hay un alto índice de feminización. La excepción a dicho índice tiene lugar en el puesto de Instalador/a, Técnico/a cualificado de software, Jefe/a de Equipo Software, y Mozo/a almacén, en los que la representación de hombres es de un 92%, 70% y 100% respectivamente. Existen, asimismo, un puesto de trabajo neutro, es decir, en los que hay una proporción equilibrada de hombres y mujeres, se trata del puesto de Oficial de Teleasistencia, con un 50% de representación de cada sexo.

La distribución de dichos puestos en relación a su categorización es la siguiente:

TÍTULO DEL PUESTO CATEGORIZACIÓN	
Director/a	Feminizada
Responsable Área	Feminizada
Tec. Cualificado	Feminizada
J. Equipo	Feminizada
Supervisor/a	Feminizada
Educador/a social	Feminizada
Auxiliar supervisión	Feminizada
Coordinador/a zona	Feminizada
Psicólogo/a	Feminizada
Aux. Coordinación	Feminizada
Enfermero/a	Feminizada
Informador/a 016	Feminizada

TÍTULO DEL PUESTO CATEGORIZACIÓN	
Instalador/a	Masculinizada
Mozo/a almacén	Masculinizada
Oficial teleasistencia	Equilibrada
Operador/a	Feminizada
Tec. Acompañamiento	Feminizada
Teleoperador/a	Feminizada
Trabajador/a social	Feminizada
Aux. administrativo	Feminizada
Abogado/a	Feminizada
Tec. Cualificado Software	Masculinizada
J. Equipo Software	Masculinizada

### B) PORCENTAJE DE DIFERENCIA SALARIAL SOBRE EL PROMEDIO DE RETRIBUCIÓN NORMALIZADA

En este apartado se deben recoger las diferencias salariales por Puestos de Trabajo, desagregadas por sexos. Con este análisis, es posible identificar diferencias asociadas a los Puestos de Trabajo en los que existe un volumen suficiente de hombres y mujeres para poder calcular el porcentaje de diferencia salarial en las retribuciones anualizadas, y determinar así si existen brechas salariales de género.

El porcentaje de diferencia salarial para cada uno de los puestos, desagregados por sexo, es el siguiente:

PUESTOS	% DIFERENCIA DE SALARIO BASE EQUIPARADO
ABOGADO/A	N/A
AUX. ADMINISTRATIVO/A	0%
AUX. COORDINACIÓN	0%
AUX. SUPERVISIÓN	3%
COORDINADOR/A ZONA	3%
DIRECTOR/A DELEGACIÓN	-1%
EDUCADOR/A SOCIAL	N/A
ENFERMERO/A	1%
INFORMADOR/A 016	N/A
INSTALADOR/A	1%
JEFE/A EQUIPO	-3%
JEFE/A EQUIPO SOFTWARE	N/A
MOZO/A ALMACÉN	N/A
OFICIAL TELEASISTENCIA	-1%
PSICÓLOGO/A	-4%
RESPONSABLE ÁREAS	-2%
SUPERVISOR/A	-3%
TEC. ACOMPAÑAMIENTO	12%
TEC. CUALIFICADO/A	2%
TEC. CUALIFICADO/A SOFTWARE	-1%
TELEOPERADOR/A	0%
TRABAJADOR/A SOCIAL	N/A



PUESTOS	% DIFERENCIA DE TOTAL COMPLEMENTOS EQUIPARADO
ABOGADO/A	N/A
AUX. ADMINISTRATIVO/A	40%
AUX. COORDINACIÓN	2%
AUX. SUPERVISIÓN	3%
COORDINADOR/A ZONA	-3%
DIRECTOR/A DELEGACIÓN	8%
EDUCADOR/A SOCIAL	N/A
ENFERMERO/A	-3%
INFORMADOR/A 016	N/A
INSTALADOR/A	52%
JEFE/A EQUIPO	30%
JEFE/A EQUIPO SOFTWARE	N/A
MOZO/A ALMACÉN	N/A
OFICIAL TELEASISTENCIA	-30
PSICÓLOGO/A	18%
RESPONSABLE ÁREAS	-44%
SUPERVISOR/A	17%
TEC. ACOMPAÑAMIENTO	22%
TEC. CUALIFICADO/A	-47%
TEC. CUALIFICADO/A SOFTWARE	-46%
TELEOPERADOR/A	6%
TRABAJADOR/A SOCIAL	N/A

PUESTOS	% DIFERENCIA DE TOTAL GENERAL EQUIPARADO
ABOGADO/A	N/A
AUX. ADMINISTRATIVO/A	9%
AUX. COORDINACIÓN	1%
AUX. SUPERVISIÓN	6%
COORDINADOR/A ZONA	1%
DIRECTOR/A DELEGACIÓN	6%
EDUCADOR/A SOCIAL	N/A
ENFERMERO/A	0%
INFORMADOR/A 016	N/A
INSTALADOR/A	20%
JEFE/A EQUIPO	10%
JEFE/A EQUIPO SOFTWARE	N/A
MOZO/A ALMACÉN	N/A
OFICIAL TELEASISTENCIA	-6
PSICÓLOGO/A	0%
RESPONSABLE ÁREAS	-25%
SUPERVISOR/A	2%
TEC. ACOMPAÑAMIENTO	13%
TEC. CUALIFICADO/A	-14%
TEC. CUALIFICADO/A SOFTWARE	-23%
TELEOPERADOR/A	1%
TRABAJADOR/A SOCIAL	N/A

### C) PORCENTAJE DE DIFERENCIA SALARIAL SOBRE EL PROMEDIO DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA

En este apartado recogemos de nuevo las diferencias salariales por Puestos de Trabajo, desagregadas por sexos. Con este análisis, es posible identificar diferencias asociadas a los Puestos de Trabajo en los que existe un volumen suficiente de hombres y mujeres para poder calcular el porcentaje de diferencia salarial en las retribuciones efectivas percibidas, determinando, por tanto, si existen posibles brechas salariales.

El porcentaje de diferencia salarial para cada uno de los puestos, desagregados por sexo, es el que se refleja en esta tabla:

PUESTOS	% DIFERENCIA DE SALARIO BASE EFECTIVO
ABOGADO/A	N/A
AUX. ADMINISTRATIVO/A	48%
AUX. COORDINACIÓN	-8%
AUX. SUPERVISIÓN	14%
COORDINADOR/A ZONA	-22%
DIRECTOR/A DELEGACIÓN	-2%
EDUCADOR/A SOCIAL	N/A
ENFERMERO/A	-56%
INFORMADOR/A 016	N/A
INSTALADOR/A	-79%
JEFE/A EQUIPO	-21%
JEFE/A EQUIPO SOFTWARE	N/A
MOZO/A ALMACÉN	N/A
OFICIAL TELEASISTENCIA	-78%
PSICÓLOGO/A	6%
RESPONSABLE ÁREAS	-13%
SUPERVISOR/A	-18%
TEC. ACOMPAÑAMIENTO	-16%
TEC. CUALIFICADO/A	33%
TEC. CUALIFICADO/A SOFTWARE	-18%
TELEOPERADOR/A	29%
TRABAJADOR/A SOCIAL	N/A

PUESTOS	% DIFERENCIA DE TOTAL COMPLEMENTOS EFECTIVO
ABOGADO/A	N/A
AUX. ADMINISTRATIVO/A	79%
AUX. COORDINACIÓN	4%
AUX. SUPERVISIÓN	6%
COORDINADOR/A ZONA	-38%
DIRECTOR/A DELEGACIÓN	8%
EDUCADOR/A SOCIAL	N/A
ENFERMERO/A	-68%
INFORMADOR/A 016	N/A
INSTALADOR/A	9%
JEFE/A EQUIPO	20%
JEFE/A EQUIPO SOFTWARE	N/A
MOZO/A ALMACÉN	N/A
OFICIAL TELEASISTENCIA	-105
PSICÓLOGO/A	61%
RESPONSABLE ÁREAS	-60%
SUPERVISOR/A	19%
TEC. ACOMPAÑAMIENTO	34%
TEC. CUALIFICADO/A	-11%
TEC. CUALIFICADO/A SOFTWARE	-42%
TELEOPERADOR/A	31%
TRABAJADOR/A SOCIAL	N/A

PUESTOS	% DIFERENCIA DE TOTAL GENERAL EFECTIVO
ABOGADO/A	N/A
AUX. ADMINISTRATIVO/A	57%
AUX. COORDINACIÓN	1%
AUX. SUPERVISIÓN	18%
COORDINADOR/A ZONA	-24%
DIRECTOR/A DELEGACIÓN	5%
EDUCADOR/A SOCIAL	N/A
ENFERMERO/A	-58%
INFORMADOR/A 016	N/A
INSTALADOR/A	-22%
JEFE/A EQUIPO	4%
JEFE/A EQUIPO SOFTWARE	N/A
MOZO/A ALMACÉN	N/A
OFICIAL TELEASISTENCIA	-76
PSICÓLOGO/A	62%
RESPONSABLE ÁREAS	-38%
SUPERVISOR/A	-10%
TEC. ACOMPAÑAMIENTO	-6%
TEC. CUALIFICADO/A	18%
TEC. CUALIFICADO/A SOFTWARE	-31%
TELEOPERADOR/A	27%
TRABAJADOR/A SOCIAL	N/A

## D) CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

En ATENIZA existen muchos puestos de trabajo que cuentan con representación de ambos sexos, por lo que se aprecian diversas diferencias salariales. Destacamos lo siguiente:

### 1. Diferencias promedio equiparado:

- **% Diferencia de Salario Base Equiparado:** Como podemos observar en las tablas superiores, en relación con el salario base, todas las diferencias salariales se encuentran muy por debajo del 25% a partir del cual la empresa debe justificar esa brecha. La diferencia más alta que se observa en este caso es de un 12% a favor de las mujeres en el puesto de Técnicos/as de Acompañamiento.
- **% Diferencia de Total Complementos Equiparado:** Las distintas diferencias salariales que detectamos al analizar los datos del total de complementos equiparados, que están por encima del 25% se deben a las siguientes causas:

- a) 30% a favor de los hombres en el puesto de Oficial Teleasistencia: Se trata de trabajadores con pluses subrogados y trabajadores con abono de incentivo por haber trabajado en el arranque de un nuevo proyecto que se adjudicó a la empresa en el territorio de Navarra en 2022 y se trasladaron allí un tiempo.

Dos fueron los trabajadores con esta situación. Las cuantías exactas que percibieron por este incentivo son las siguientes:

TOTAL COMPLEMENTOS EFECTIVO	COMPLEMENTOS VOLUNTARIOS EQUIPARADO
8.091,01 €	645,00 €
8.776,64 €	632,76 €

En ningún caso se obliga nadie a realizar estos trabajos, se piden voluntarios que quisieran participar en el arranque de la actividad de la empresa en el nuevo territorio. En este caso se realizó la propuesta y fueron dos hombres quienes quisieron participar.

- b) 44% a favor de los hombres en el puesto de Responsable de Área: En este caso, la diferencia viene por el hombre que ocupa el puesto de Responsable de Sistemas y Desarrollo de Software, que percibe una retribución superior a la media por el tipo de funciones y responsabilidades que exige el puesto. Este puesto exige una formación específica muy técnica, y muchos años de experiencia en el sector.

Para este tipo de puesto desde el primer momento se pacta un salario para la persona que viene determinado por el mercado. Normalmente se busca el talento en otra empresa y se realiza una oferta más competitiva para atraer a la persona.

- c) 47% a favor de los hombres en el puesto de Técnico/a Cualificado: igualmente dentro del puesto de técnico/a cualificado se engloban técnicos/as contables, nóminas, administración, controller de datos. Por las características del puesto de analistas de datos y big data actualmente en el mercado de trabajo son más altos los salarios de estos perfiles.

Los analistas de datos y big data son puestos del sector tecnológico y de desarrollo software de inteligencia artificial, lo cual implica unas funciones muy específicas para las que se exige una formación muy concreta, lo que determina que son perfiles por los que hay que hacer ofertas económicas muy competitivas para atraer candidatos/as.

Actualmente hay una mujer en la empresa realizando este tipo de funciones. La compañía tiene como objetivo priorizar la contratación de perfiles femeninos para estos puestos dado que se encuentran subrepresentados.

d) 46% a favor de los hombres en el puesto de Técnico/a cualificado Software: La diferencia proviene de la existencia en dicho puesto de dos hombres que desarrollan unas funciones muy específicas dentro del puesto relacionadas con el desarrollo de inteligencia artificial. La realización de este tipo de tareas tan cualificadas, lleva asociada una mayor retribución, ya que actualmente los salarios son mayores en el mercado.

- **% Diferencia de Total General Equiparado:** De nuevo, al igual que en el caso de los salarios base, en el análisis de los % de diferencia totales, no encontramos ninguna diferencia salarial por encima del 25%. Las diferencias salariales más altas son de un 20% a favor de las mujeres en el caso del puesto de Instalador/a, un 25%, en este caso a favor de los hombres, en el puesto de Responsable de área, y de un 23%, de nuevo a favor de los hombres, en el puesto de Técnico/a cualificado Software. En todos los casos, las diferencias quedan explicadas por los complementos percibidos en cada puesto, detallados en el apartado anterior.

## 2. Diferencias promedio efectivo:

La justificación de las diferencias sobre el promedio efectivo, encuentran su justificación por las siguientes causas:

a) 58% a favor de los hombres en el puesto de Enfermero/a: Esta diferencia salarial se debe al número de horas trabajadas por las personas que se encuentran en este puesto de trabajo. Se trata de un puesto con un alto frado de rotación dado que en cuanto alguna de las personas recibe una oferta de trabajo del sector público, se marcha. Al equiparar los salarios percibidos, la diferencia salarial desaparece.

b) 76% a favor de los hombres en el puesto de Oficial Teleasistencia: En este caso, la diferencia salarial detectada, se debe a los complementos de desplazamiento del centro de trabajo de Navarra, y subrogados.

c) 38% a favor de los hombres en el puesto de Responsable Áreas: Al observar esta diferencia salarial, se percibe que la persona responsable de sistemas y desarrollo obtiene un salario superior por el tipo de mercado, al igual que todos los integrantes de ese departamento.

d) 31% a favor de los hombres en el puesto de Técnico/a Cualificado Software: Finalmente, en relación a este puesto, la diferencia detectada encuentra su justificación en el tipo de funciones específicas dentro del puesto relacionadas con el desarrollo de inteligencia artificial que implica este puesto de trabajo. La realización de este tipo de tareas tan cualificadas, lleva asociada una mayor retribución, ya que actualmente los salarios son mayores en el mercado. Esta diferencia se observa igualmente en las medias equiparadas.

## II. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

### A) INTRODUCCIÓN

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE)<sup>5</sup>, insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistema de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de empleos, la Comisión Europea recomienda basarse en el Anexo I<sup>6</sup> del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña el informe sobre la aplicación<sup>7</sup> de la Directiva 2006/54/CE<sup>8</sup>. Dicho anexo considera los métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado "trabajo de igual valor".

Por su parte, el Instituto de las Mujeres, en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, y en concreto, del Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral contra la Discriminación Salarial 2014-2016, puso a disposición de las empresas, en febrero de 2015, una Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género.<sup>9</sup>

El Instituto de las Mujeres, considerando la Recomendación de la Comisión Europea, y como complemento a la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, presenta la herramienta "SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO" que ofrece a las empresas la posibilidad de diseñar su propio Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (en adelante SVPT) incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

### B) DESCRIPCIÓN TÉCNICA DEL MÉTODO DE VALORACIÓN UTILIZADO

En base a las Herramientas ofrecidas por el Instituto de las Mujeres, así como los criterios que se determinan en el Anexo I de la Directiva 2006/54/CE, la compañía ha realizado su propia Valoración de Puestos de Trabajo. Para su elaboración se ha seguido el método cuantitativo de puntuación de factores.

El método de valoración de puestos de trabajo utilizado para la elaboración de la Valoración de Puestos de Trabajo forma parte del conjunto de métodos basados en el análisis del valor de las tareas de los puestos mediante la descomposición en factores.

La metodología seguida para la implementación del modelo de valoración de puestos de ATENZIA se ha basado en el documento de valoración de puestos propuesto por el Instituto de las Mujeres.

<sup>5</sup> <http://www.boe.es/doue/2014/069/L00112-00116.pdf>

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/swd-2013-\\_512-final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/swd-2013-_512-final_en.pdf)

<sup>7</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0861:FIN:ES:PDF>

<sup>8</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>

<sup>9</sup> Disponible en <http://www.igualdadenlaempresa.es/>



Los diferentes factores utilizados para la valoración definen las características que se pretenden apreciar y valorar de cada puesto, así como una escala de puntuación en relación a los diferentes grados que permiten diferenciar la importancia relativa de cada puesto en relación con los demás.

Para la asignación de los grados es necesario tener en cuenta:

- El factor y su definición.
- La ubicación relativa de cada puesto en relación al resto, de forma que la distribución de los puestos en los grados sea un conjunto homogéneo en su relatividad y equitativo en su tratamiento,
- Por último, se deberá tener en cuenta la globalidad de los resultados, no sólo la posición relativa de cada puesto en cada factor, sino también en el resultado final.

### C) FACTORES DE VALORACIÓN

Los factores utilizados para determinar la valoración de los puestos de trabajo han sido los siguientes:

CATEGORÍA	FACTORES	SUBFACTORES
<b>A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS</b>	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	
	A.2) ESFUERZO FÍSICO	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas
		A.2.2) Movimientos repetitivos
		A.2.3) Esfuerzo visual
		A.2.4) Esfuerzo auditivo
		A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico
A.3) ESFUERZO MENTAL		
A.4) ESFUERZO EMOCIONAL		



CATEGORÍA	FACTORES	SUBFACTORES
<b>A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS</b>	A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación
		A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad
	A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas
		A.6.2) Responsabilidad económica
		A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial
A.7) AUTONOMÍA		
A.8) OTROS		
<b>B) CONDICIONES EDUCATIVAS</b>	B.1) ENSEÑANZA REGLADA	
<b>C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN</b>	C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas
		C.1.2) Competencias digitales
		C.1.3) Gestión de la diversidad
		C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero
		C.1.5) Formación no reglada
		C.1.6) Experiencia
		C.1.7) Actualización de conocimientos
	C.2) APTITUDES	C.2.1) Destreza
		C.2.2) Minuciosidad
		C.2.3) Aptitudes sensoriales
		C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones
	C.3) HABILIDADES SOCIALES	C.3.1) Capacidad comunicativa
		C.3.2) Capacidad emocional
C.3.3) Resolución de conflictos		
C.4) OTROS		
<b>D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO</b>	D.1) ENTORNO	D.1.1) Condiciones físicas
		D.1.2) Condiciones psicosociales
	D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones
		D.2.2) Desplazamientos y viajes
	D.3) OTROS	



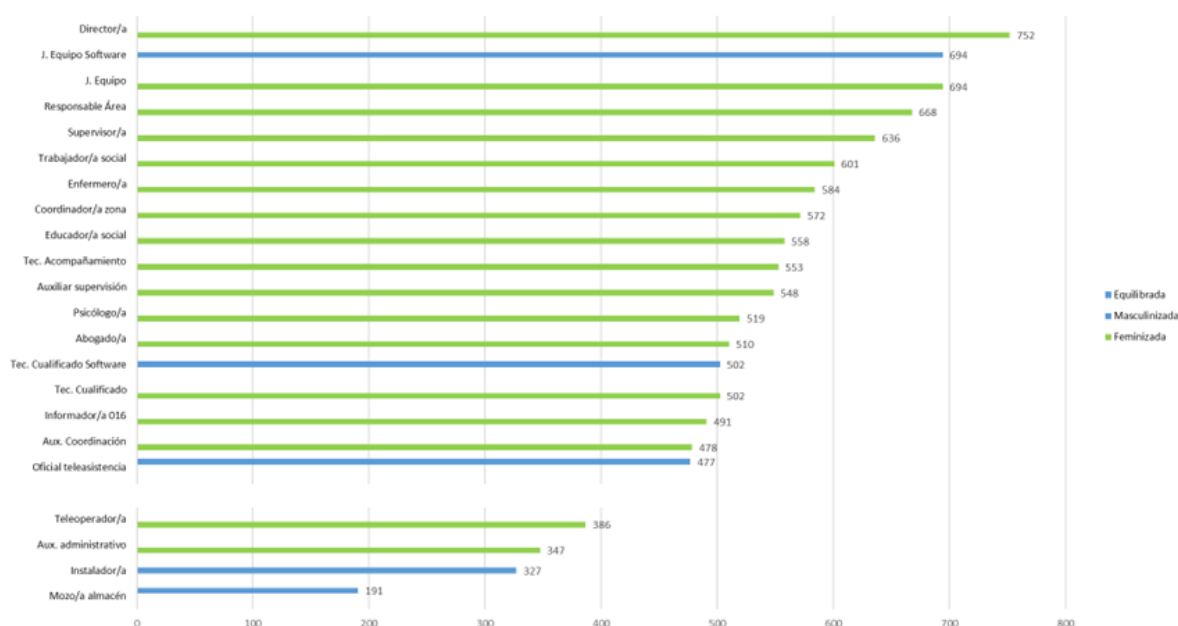
### A) VALORACIÓN EN PUNTOS DEL PUESTO DE TRABAJO

El resultado en puntos de la aplicación del método de valoración explicado anteriormente se presenta en la siguiente tabla para los puestos que se detallan a continuación:

NOMBRE DEL PUESTO	PUNTOS PUESTO
Director/a	752
J. Equipo Software	694
J. Equipo	694
Responsable Área	668
Supervisor/a	636
Trabajador/a social	601
Enfermero/a	584
Coordinador/a zona	572
Educador/a social	558
Tec. Acompañamiento	553
Director/a	752
J. Equipo Software	694
Instalador/a	327

NOMBRE DEL PUESTO	PUNTOS PUESTO
Auxiliar supervisión	548
Psicólogo/a	519
Abogado/a	510
Tec cualificado Software	502
Tec. Cualificado	502
Informador/a 016	491
Aux. Coordinación	478
Oficial teleasistencia	477
Teleoperador/a	386
Aux. administrativo	347
Auxiliar supervisión	548
Psicólogo/a	519
Mozo/a almacén	191

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



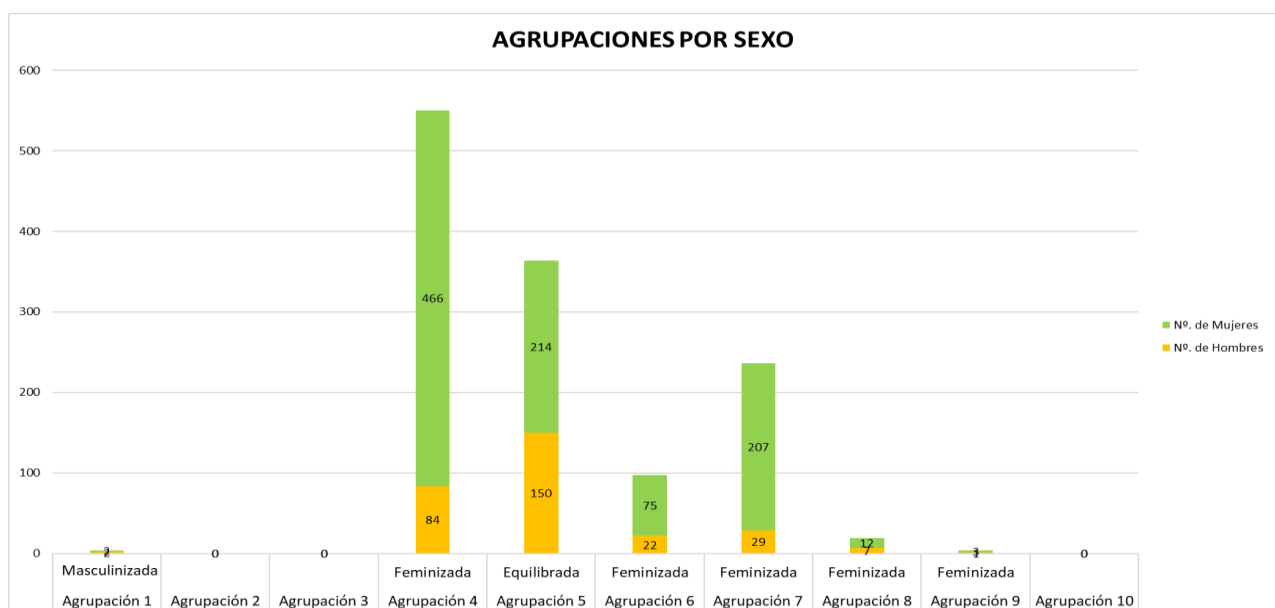
En el gráfico superior observamos la puntuación de cada uno de los puestos de trabajo, y podemos identificar de nuevo aquellos puestos categorizados como feminizados, masculinizados o equilibrados.

Se adjunta como Anexo I el listado de puestos valorados en el que se puede identificar cómo se ha puntuado cada uno de los factores y subfactores para cada puesto de trabajo.

Los puestos valorados han sido agrupados según la metodología aplicada en el sistema VPT de la herramienta del Instituto de las Mujeres. Dichas agrupaciones sirven para ver qué puestos de trabajo tienen igual o similar valoración.

Las agrupaciones por puestos con mismos puntos o similares son las siguientes:

AGRUPACIONES	PUESTO + PUNTOS
AGRUPACIÓN 9	Director/a (752)
AGRUPACIÓN 8	Responsable Área (668)
	J. Equipo (694)
	J. Equipo Software (694)
AGRUPACIÓN 7	Supervisor/a (636)
	Coordinador/a zona (572)
	Enfermero/a (584)
	Tec. Acompañamiento (553)
	Trabajador/a social (601)
	Educador/a social (558)
AGRUPACIÓN 6	Tec. Cualificado (502)
	Auxiliar supervisión (548)
	Psicólogo/a (519)
	Abogado/a (510)
	Tec. Cualificado Software (502)
AGRUPACIÓN 5	Aux. Coordinación (478)
	Informador/a 016(491)
	Oficial teleasistencia (477)
AGRUPACIÓN 4	Instalador/a (327)
	Teleoperador/a (386)
	Aux. administrativo (347)
AGRUPACIÓN 1	Mozo/a almacén (191)



En la gráfica superior, podemos identificar el índice de feminización y masculinización de las diferentes agrupaciones:

- La agrupación 1 es la única que se encuentra masculinizada, dado que está compuesta por el puesto de Mozo/a de almacén que es un puesto con representación exclusiva de hombres.
- La agrupación 4, es la que presenta un mayor índice de feminización.
- La agrupación 5, se encuentra equilibrada en cuanto a representación de ambos sexos.
- En relación con las agrupaciones 6 y 7 observamos de nuevo un alto índice de feminización.
- Finalmente, las agrupaciones 8 y 9 se encuentran también feminizadas, pero en un porcentaje muy inferior.

### E) INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO DE VALORACIÓN EN RETRIBUCIONES

La compañía procede al análisis salarial de las diferentes agrupaciones de puestos obtenidas para determinar si existen diferencias salariales superiores el 25% entre puestos de igual o similar valor. Los resultados han sido los siguientes:

AGRUPACIONES	% DIFERENCIA DE TOTAL GENERAL EQUIPARADO
<b>AGRUPACIÓN 1</b>	N/A
<b>AGRUPACIÓN 4</b>	1%
<b>AGRUPACIÓN 5</b>	-6%
<b>AGRUPACIÓN 6</b>	-21%
<b>AGRUPACIÓN 7</b>	4%
<b>AGRUPACIÓN 8</b>	-28%
<b>AGRUPACIÓN 9</b>	6%

La tabla superior nos muestra los porcentajes de diferencia para cada una de esas agrupaciones. Observamos que todas las diferencias se encuentran por debajo del 25%, a excepción de en la Agrupación 8. La agrupación 8, está compuesta por los puestos de Responsable Área, Jefe/ de Equipo, y Jefe/a de Equipo Software. Dicha diferencia se debe a que el puesto de Jefe/a de Equipo de Software, es un tipo de puesto que por circunstancias del mercado, desde hace un par de años está siendo un puesto mejor remunerado, y la banda salarial en que el mercado exige es superior a la de otros puestos similares como el de Jefe/a de Equipo.

### F) CONCLUSIONES DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Valoración en Puntos del Puesto de Trabajo (VPPT) es un indicador numérico que nos sirve para conocer las diferencias entre los distintos puestos de trabajo respecto a una valoración común a todos ellos. La puntuación de cada puesto; es decir, su valor en puntos continuará fija mientras que las circunstancias y condiciones del puesto no cambien y, por tanto, tampoco se modifique su valor.

Al cuantificar numéricamente cada puesto de trabajo en la compañía podemos identificar si teniendo en cuenta su valoración, las retribuciones que se están percibiendo desagregadas por género, corresponden con el valor del puesto. Con esta fórmula podemos identificar si hay puestos que se encuentran masculinizados o feminizados en relación con su valoración; y si las retribuciones de los mismos son acordes al valor que aportan a la compañía.

## 9.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La adopción por parte de la empresa de Códigos Éticos, procedimientos/protocolos, medidas de atención y ayuda a las víctimas, o simplemente medidas de prevención o disuasorias para el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, son instrumentos hábiles para la implantación de una cultura libre de violencia en la organización.

ATENZIA se ha comprometido desde su creación en la implantación de una cultura corporativa basada en el principio de tolerancia cero con respecto a este tipo de comportamientos y situaciones.

En uno de los Convenios Colectivos de aplicación<sup>10</sup> en la empresa, se determina como Falta Muy Grave: El acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual y laboral y moral.

A cierre del presente informe diagnóstico no se ha registrado ningún caso de denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

## 9.10. SALUD LABORAL

ATENZIA se compromete a proteger y garantizar la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, especialmente aquellas que se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia. El objetivo principal es asegurar que puedan desempeñar sus labores en un entorno laboral óptimo.

Con este fin desde la empresa cuenta con un Servicio de Prevención Propio, en el que se implementa un procedimiento específico que se activa en caso de que alguna trabajadora se encuentre en embarazada o en periodo de lactancia. Dicho procedimiento incluye la realización de reconocimientos médicos especializados, con el propósito de evaluar si existen recomendaciones o limitaciones que deban tenerse en cuenta en su puesto de trabajo. De esta manera, se asegura que se tomen las medidas necesarias para adaptar sus condiciones laborales y proporcionarles un entorno seguro.

En situaciones en las que no sea posible adaptar el puesto de trabajo de una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, la empresa se encarga de facilitar el acceso a la correspondiente prestación de riesgo durante el embarazo a través de nuestra colaboración con la mutua. De esta forma, las trabajadoras reciben el apoyo y la protección necesaria durante esta etapa.

Los datos relativos a los permisos por riesgo durante el embarazo o lactancia son los siguientes:

PERMISOS RETRIBUIDOS 2020						
	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES ID	% HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	1	0	100%	0%	2%	0%
RIESGO DURANTE LA LACTANCIA	0	0	0%	0%	0%	0%

<sup>10</sup> VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).

PERMISOS RETRIBUIDOS 2021						
	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	2	0	100%	0%	3%	0%
RIESGO DURANTE LA LACTANCIA	0	0	0%	0%	0%	0%

PERMISOS RETRIBUIDOS 2022						
	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES ID	%HOMBRES ID	% MUJERES IC	% HOMBRES IC
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	4	0	100%	0%	6%	0%
RIESGO DURANTE LA LACTANCIA	0	0	0%	0%	0%	0%

### 9.11. VIOLENCIA DE GÉNERO

Según declara en instituto de la Mujer y para la Violencia de Género, ésta ha sido y sigue siendo una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Este tipo de violencia se basa y se ejerce por la diferencia subjetiva entre los sexos. En pocas palabras, las mujeres sufren violencia por el mero hecho de ser mujeres, y las víctimas son mujeres de cualquier estrato social, nivel educativo, cultural o económico.

La violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad (parejas o ex-parejas). El objetivo del agresor es producir daño y conseguir el control sobre la mujer, por lo que se produce de manera continuada en el tiempo y sistemática en la forma, como parte de una misma estrategia.

La Ley Orgánica 1/2004 la define en su Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género, como:

*"Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada".*

Por su parte, la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer AG ONU, 1993, lo define como:

*"Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada"*

Adicionalmente, en el Convenio Colectivo<sup>11</sup> de aplicación en la compañía, se estipula:

*Artículo 38. Protección de las víctimas de la violencia de género.*

*Según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género:*

- 1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.*
- 2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.*
- 3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad."*

ATENZIA mantiene diversos acuerdos de colaboración con asociaciones y entidades para la contratación de mujeres en materia de violencia de género, en concreto con el Ministerio de Igualdad, con el IAM, con el Institut Balear de la Dona, con la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana y con la Fundación Anabella.

## 9.12. PUBLICIDAD, IMAGEN, COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

En cuanto a los canales de comunicación externa que emplea la empresa, únicamente se hace uso de la página web como medio de transmisión de mensajes externos al círculo laboral. Se adjunta dirección de dicha página:

### **Atenzia**

En la maquetación de la página web, se ha tenido especial cuidado en no utilizar un lenguaje que pueda ser excluyente, y se ha prestado especial atención al uso de imágenes que puedan considerarse sexistas.

Por otro lado, en relación a la comunicación interna, existen varias vías objeto de análisis:

- **Email corporativo:** únicamente el personal de oficinas tiene una cuenta de email de empresa. En la actualidad, se fomenta hacer un uso de un lenguaje inclusivo, por ejemplo, integrando siempre el femenino en las comunicaciones (ejemplo: Estimado/a).
- **Reuniones internas:** En la medida de lo posible, se fomenta que, en todo caso, las personas responsables de los equipos hagan un uso inclusivo del lenguaje, por ejemplo, no dirigiéndose exclusivamente a la plantilla en masculino.
- **Documentación propia de la empresa:** La empresa, incorporará como medida expresa de este plan la revisión de todos los documentos internos de la compañía para garantizar que los mismos utilicen en todo caso un lenguaje no sexista.

<sup>11</sup> VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).

### 9.13. CONCLUSIONES INFORME DIAGNÓSTICO

Tras el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos, se extraen las siguientes conclusiones sobre la situación de la plantilla desagregada por sexo:

- Con carácter previo se ha de destacar que, del estudio de la plantilla se deduce que la Empresa en los últimos tres ejercicios se mantiene continuamente en la proporción 70-75% de representación de mujeres frente al 25-30% de representación masculina. En cuanto al número de personas trabajadoras, debemos mencionar que ha ido aumentando progresivamente en los años analizados, contando la plantilla con 729 personas en el 2020, 998 en el 2021, y 1265 en el 2022.
- La distribución de mujeres y hombres en cuanto a la edad nos muestra que la mayor concentración de plantilla tiene entre 25 y 44 años, es decir, es una plantilla joven.
- En cuanto a la antigüedad en la Compañía, el mayor número de personas tiene menos de dos años de antigüedad en la empresa, deduciendo, por tanto, que no hay un alto volumen de personas con mucha antigüedad.
- Relativo a la distribución geográfica de la plantilla, la mayor concentración de personas se encuentra en Madrid, seguido de Valencia y Zaragoza con un tercio de volumen que en Madrid. En dichas provincias la proporción de mujeres y hombres es de nuevo de un 70-75%/ 20-25%, y es en las que hay mayores índices de concentración, con un 47% y 55% de mujeres y hombres respectivamente en Madrid, y un 23% y 19% en Valencia.
- El índice de baja de las mujeres es muy superior al de hombres. La empresa no cuenta con un análisis del motivo por el que se produce esta baja en un índice tan alto, y se propone implementar un cuestionario de salida para poder identificar el motivo de la baja.
- El grueso de la plantilla se concentra en las categorías de Oficial UM, Operador/a e Instalador/a. La primera categoría analizada cuenta con una distribución equilibrada de mujeres y hombres; el Operador/a, presenta una alta concentración de mujeres, con un 90%; finalmente, en la categoría de Instalador/a la representación de hombres está muy por encima de la de mujeres. Asimismo, añadir que, en la categoría de Oficial de Unidad Móvil, teniendo en cuenta el índice de concentración, también debemos destacar la masculinización de esta categoría, con un 49% de IC de hombres. Al analizar la proporción de hombres y mujeres en las categorías de mayor responsabilidad y exigencia, se refleja como la proporción de 75/25% mujeres/hombres que hemos visto a lo largo del informe queda alterada en muchas de estas categorías en los que ahora se alcanza casi un equilibrio entre ambos sexos, con porcentajes que oscilan entre el 40% y el 60%. Detectamos por lo tanto segregación vertical a favor de los hombres en el análisis de la clasificación profesional de la empresa en los puestos de mayor responsabilidad y exigencia, es decir, en los puestos más altos de la compañía, poniendo de manifiesto el techo de cristal que existe todavía en muchas empresas. Es importante establecer como uno de los objetivos del plan, la posibilidad de incrementar la proporción de mujeres en este tipo de puestos.
- En relación con los procesos de promoción, en la actualidad se está elaborando un procedimiento de promociones internas negociado con el Comité de empresa de la zona centro, que se trabajará dentro de la comisión negociadora del nuevo plan con la finalidad de ser aplicado a toda la empresa. A través de dicho procedimiento, las personas responsables del área donde existe dicha vacante se encargarán de publicar en los tablones de los centros de trabajo los puestos a los que se pueda promocionar para que las personas interesadas puedan presentarse. Uno de los objetivos de la empresa es, por tanto, terminar de negociar este protocolo de promoción para que sea de aplicación a toda la plantilla.
- Durante los tres ejercicios analizado se observa que se han llevado a cabo numerosas formaciones con contenidos diversos, entre los que destacan en los últimos años las formaciones sobre igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género. Las acciones formativas se gestionan de modo que toda la plantilla pueda acceder a ellas. Las diferentes formaciones impartidas durante el año se planifican en función de las necesidades de la empresa, y todas ellas se llevan a cabo dentro de la jornada laboral.



- De las 1265 personas que componen la plantilla del último año analizado, 951 cuentan con un contrato fijo, frente a 314 que tienen contratación temporal. En cuanto al tipo de jornada, 781 personas tienen jornada completa, frente a 484 con jornada parcial. Observamos que existe un alto volumen de personas con contrato a tiempo parcial, siendo en todo caso las mujeres quienes tienen una mayor representación. Resulta fundamental destacar que el mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en aquellas que tienen un contrato indefinido a tiempo parcial, sin embargo, el mayor porcentaje de IC de hombres se observa en los contratos indefinidos a tiempo completo. Estos resultados confirman que la parcialidad en los contratos es un problema que afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres.
- La Compañía ha tratado de implementar medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral.
- ATENZIA adopta medidas de prevención para el acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, como instrumentos hábiles para la implantación de una cultura libre de violencia en la Compañía.
- A la vista de lo anterior, las principales áreas de actuación son las siguientes:
- Garantizar la ejecución de los procesos de **selección** basados exclusivamente en la capacitación profesional de los/as candidatos/as en todos los puestos de trabajo.
- Utilizar la **formación** como herramienta de transmisión y fijación del principio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Facilitar el acceso igualitario y equilibrado entre mujeres y hombres a las oportunidades de **promoción** dentro de la organización, implantando un sistema objetivo negociado con la RLPT que fomente la promoción del personal de la empresa.
- Incrementa el índice de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y exigencia para evitar la segregación vertical.
- Utilizar los flujos de **comunicación** organizativos como herramienta de difusión del Plan de Igualdad existe en la Compañía.
- Implantación medidas de prevención, control y respuesta efectivas de ante situaciones de **acoso sexual o por razón de sexo, y violencia de género.**
- Proceso de selección y contratación de la Compañía está basado en criterios objetivos y siendo los requisitos de acceso a la Compañía los mismos independientemente del sexo que se presente al proceso. El mayor número de contrataciones tiene lugar en las categorías de Operador/a y Oficiales UM. Dentro de estos puestos el porcentaje de contratación de Oficial UM está muy equilibrado, pero en el puesto de Operador/a hay una contratación de mujeres del 85% frente al 15% de contratación de hombres. Por otro lado, en relación con el tipo de contrato, durante los ejercicios 2020 y 2021, existía una alta contratación temporal, sin embargo, en el año 2022 hay un cambio significativo incrementando notoriamente las contrataciones indefinidas, tanto a tiempo completo como parcial.
- Al analizar las bajas en la empresa deducimos que la causa de baja más común es la dimisión o causa voluntaria. El puesto con mayor volumen de baja por causa voluntaria es el de Oficial UM y Operador/a, y el contrato que presenta mayor tipo de baja por esta causa es el de Duración determinada tiempo completo – eventual por circunstancias de la producción. En ambos casos el porcentaje de mujeres que causa este tipo de baja es muy superior al de hombres, con un 85% frente a un 15%.





Para dotar al presente Plan de Igualdad de efectividad real, se establecen las siguientes líneas de actuación, que incluyen a su vez acciones concretas que deben ser implantadas con la entrada en vigor del plan. La aplicación de tales acciones será responsabilidad de la dirección de la compañía en todos sus niveles, asistida por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad creada al efecto.

**SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA:** es responsabilidad de la Comisión de Seguimiento y Evaluación la realización de un seguimiento de todas las medidas incluidas en el presente documento, evaluando su efectividad mediante la comprobación del cumplimiento de los indicadores propuestos y revisando el contenido de este Plan de Igualdad, siempre que resulte necesario tras el citado seguimiento y evaluación, para mantener su eficacia a lo largo del tiempo.

Las medidas acordadas y aprobadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad son las siguientes:

ÁREA	NÚMERO	OBJETIVO DE LA MEDIDA	DESARROLLO DE LA MEDIDA	AÑO/ SEMESTRES	MEDIOS Y RECURSOS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
GLOBAL	G01	Garantizar la Igualdad	Instaurar la figura de una persona responsable de promover la igualdad de trato y oportunidades en la organización. Deberán contar con formación específica en igualdad (agente de igualdad o similar).	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Instauración persona responsable	Registro de nombramiento anual	Departamento Gestión de Personas
PROCESOS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	S01	Objetivar los procedimientos de selección de Atenzia.	Diseñar un Procedimiento de Selección Externo con enfoque de género implica establecer un proceso objetivo que priorice el mérito, la capacidad, la aptitud y la idoneidad de las personas aspirantes, evitando consideraciones personales y favoreciendo la igualdad de oportunidades entre sexos. Este enfoque busca garantizar un proceso imparcial y equitativo, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y diverso.	2025 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Procedimiento Dpto. personas	Elaboración del procedimiento	Departamento Gestión de Personas

PROCESOS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	S02	Objetivar los procedimientos de selección de Atenzia.	Aplicar el Procedimiento de Selección de Personal no discriminatorio de Atenzia como referencia para personal encargado de los procesos de selección y contratación, prestando especial atención a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esto será revisado junto con la Comisión de Igualdad para asegurar su vigencia y efectividad.	2025 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Procedimiento y puesta en marcha de acción formativa	Implementación del procedimiento y formación a mandos y personas de selección. Registros formativos.	Departamento Gestión de Personas
-----------------------------------	-----	---	--	---	--	--	----------------------------------

PROCESOS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	S03	Objetivar los procedimientos de selección de Atenzia.	Asegurar que las ofertas de empleo utilicen términos e imágenes no sexistas, empleando una denominación neutral o incluyendo ambas formas (femenina y masculina). Asimismo, incorporar un compromiso público de la empresa con la igualdad de oportunidades en todas las ofertas de empleo.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan	Elaboración de muestreo	Análisis de un muestreo.	Departamento Gestión de Personas
PROCESOS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	S04	Garantizar la expansión el compromiso de Atenzia con la Igualdad	Asegurar que las empresas de selección, ETTs, colaboradores externos y empresas de intermediación laboral sigan los mismos principios y políticas de reclutamiento y selección que Atenzia, alineándose con el principio de igualdad y aplicando una perspectiva de género.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Documento compromiso	Firma documento compromiso.	Departamento Gestión de Personas
PROCESOS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	S05	Objetivar los procedimientos de selección de Atenzia.	Revisar el Procedimiento de Selección para eliminar elementos no vinculados al currículum y/o al desempeño del puesto (como estado civil, número de hijos, etc.) en el proceso de selección. Asimismo, desarrollar un guion de preguntas para las entrevistas que integre una perspectiva de género.	2025 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Procedimiento y guión	Procedimiento y elaboración del guion.	Departamento Gestión de Personas
PROCESOS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	S06	Aumentar el número de mujeres en puestos subrepresentados.	En las ofertas de empleo para puestos tradicionalmente masculinizados, incorporar mensajes que motiven activamente a las mujeres a presentar su candidatura. Por ejemplo, utilizar expresiones como "buscamos instaladoras e instaladores" o "invitamos a hombres y mujeres a aplicar si cumplen con los siguientes requisitos".	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Elaboración de muestreo	Análisis de un muestreo.	Departamento Gestión de Personas

PROCESOS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	S07	Aumentar el número de mujeres en puestos subrepresentados.	Examinar las descripciones de puestos para asegurar que las competencias solicitadas no presenten sesgos hacia un género u otro. Ejemplos de sesgo a evitar incluyen referencias a fuerza física, amplia disponibilidad o buena presencia.	2025 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Elaboración de muestreo	Análisis de un muestreo.	Departamento Gestión de Personas
-----------------------------------	-----	--	--	---	-------------------------	--------------------------	----------------------------------

PROCESOS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	S08	Aumentar el número de mujeres en puestos subrepresentados.	Para cada puesto ofertado en el cual no haya ninguna mujer actualmente o en situaciones futuras, se implementará la medida de asegurar que, al menos, una mujer participe en el proceso de selección siempre que cumpla con el perfil requerido.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección.	Departamento Gestión de Personas
PROCESOS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	S09	Aumentar el número de mujeres en puestos subrepresentados.	Adoptar el principio de que, en situaciones equivalentes de condiciones de idoneidad y competencia, se priorizará el acceso de mujeres a los puestos vacantes en áreas de la empresa. Tradicionalmente masculinizadas, como el área informática e instaladores/as.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Nº de personas candidaturas y que acceden desagregado por sexo y puesto.	Departamento Gestión de Personas
PROCESOS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	S10	Aumentar el número de mujeres en puestos subrepresentados.	En el caso de puestos vacantes o de nueva creación que se cubran con contrato indefinido, excluyendo aquellos considerados puestos de confianza (como Director/a, Responsable y Supervisor/a) se llevará a cabo una revisión de los puestos para asegurar que el personal tenga la oportunidad de presentar su candidatura. Se dará prioridad al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa si existen condiciones equivalentes en términos de idoneidad y competencia.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo.	Departamento Gestión de Personas
PROCESOS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	S11	Mantener seguimiento del Plan con la Comisión.	Suministrar a la Comisión de seguimiento información detallada sobre las posibles dificultades encontradas en la búsqueda de candidaturas de un determinado sexo para cubrir puestos vacantes, especificando el puesto y departamento correspondiente.	2026 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Informe Dpto. personas	Informe de las dificultades encontradas y sobre las fuentes de reclutamiento.	Departamento Gestión de Personas

PROCESOS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	S12	Mantener seguimiento del Plan con la Comisión.	Se proporcionará información sobre los posibles acuerdos con diversos organismos y entidades que puedan establecerse para diversificar las fuentes de reclutamiento y fomentar la contratación de mujeres, especialmente en aquellos puestos y/o departamentos donde estén subrepresentadas.	2026 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Informe Dpto. personas	Informe sobre acuerdos firmados.	Departamento Gestión de Personas
PROCESOS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	S13	Aumentar el número de mujeres en puestos subrepresentados.	Establecer el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se dará preferencia a la contratación de mujeres en las vacantes a tiempo completo. Este enfoque busca fomentar la equidad de género y aumentar la representación femenina.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Nº de mujeres y hombres en vacantes a tiempo completo.	Departamento Gestión de Personas

PROCESOS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	S14	Mantener seguimiento del Plan con la Comisión.	Establecer un protocolo para recoger información detallada sobre las nuevas contrataciones. Esta información estará desagregada por sexo y contemplará: tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	2026 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Puesta en marcha protocolo	Implementar protocolo	Departamento Gestión de Personas
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	CF1	Prevenir discriminación entre sexos.	Implementar una evaluación objetiva de los puestos de trabajo que mida la importancia relativa de cada puesto dentro de la organización, asegurando una perspectiva de género para prevenir la discriminación directa e indirecta entre sexos. Esta evaluación contribuirá a garantizar la equidad salarial y el reconocimiento justo de las responsabilidades y contribuciones de cada puesto, independientemente del género. Durante este proceso, se analizarán de manera detallada las responsabilidades, habilidades requeridas, nivel de complejidad y otros factores relevantes para cada puesto. El objetivo es garantizar que las compensaciones y reconocimientos sean proporcionales a la contribución y el impacto real de cada puesto, sin sesgos de género. Esta evaluación se realizará de manera periódica y se ajustará según sea necesario para reflejar cambios en la estructura organizativa y las funciones de los puestos. El resultado de esta iniciativa será un entorno laboral más equitativo y justo, donde las personas se valoran por sus habilidades y contribuciones, con independencia del género.	2025 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Desarrollo o evaluación	Implementar la evaluación	Departamento Gestión de Personas

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	CF2	Prevenir discriminación entre sexos.	Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los Ministerios.	2025 y seguimiento anual durante la vigencia del plan/ 1º	VPT	Revisar valoración de puestos de trabajo	Departamento Gestión de Personas
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	CF3	Fomentar la igualdad y el ambiente laboral inclusivo fomentando cultura de igualdad	Atenzia adoptará un lenguaje inclusivo en la denominación y clasificación de las profesiones. Se utilizarán términos neutros que eviten la denominación en femenino o masculino, buscando así eliminar sesgos y estereotipos de género. Esta iniciativa se aplicará en documentos internos, comunicaciones oficiales y cualquier otra forma de documentación que clasifique o describa puestos de trabajo y funciones.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Análisis de un muestreo.	Departamento Gestión de Personas

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	CF4	Eliminar brechas de género	Realizar una revisión cada dos años de la estructura de los puestos de trabajo que permita identificar y corregir posibles situaciones derivadas de la minusvaloración del trabajo realizado por las mujeres. Durante esta evaluación, se analizará la estructura de encuadramiento de puestos de trabajo, asegurándose de que la valoración de las responsabilidades, habilidades y contribuciones sea justa e imparcial, sin importar el género de la persona que desempeña el puesto. Se tomarán medidas correctivas cuando se identifiquen discrepancias que puedan derivar de sesgos de género.	2026 y revisión cada 2 años/ 1º	Elaboración informe	Informe explicativo. Nº de personas afectadas.	Departamento Gestión de Personas
FORMACIÓN	F1	Asegurar igualdad de trato y oportunidades en todas las etapas.	Impartir formación específica en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres dirigida a las personas encargadas de procesos cruciales, como selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones. Esta capacitación se enfocará en sensibilizar y proporcionar habilidades prácticas a los responsables de estos procesos. Se abordarán temas clave como la igualdad de oportunidades, la inclusión y la prevención de discriminación de género.	2025 y seguimiento anual durante la vigencia del plan/ 2º	Informe impartición de cursos	Contenido de los cursos, modalidad impartición y criterios de selección de participantes Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo y por puesto.	Departamento Gestión de Personas

FORMACIÓN	F2	Fomentar la igualdad y el ambiente laboral inclusivo fomentando cultura de igualdad	Integrar módulos específicos de igualdad en el manual de acogida y en la formación destinada tanto a la nueva plantilla como al personal incorporado por subrogación, y formación de reciclaje. Estos módulos abordarán temas clave como la igualdad de oportunidades, la prevención de la discriminación de género y otros aspectos relevantes.	2025 y seguimiento anual durante la vigencia del plan/ 1º	Informe contenidos formación	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo y por puesto.	Departamento Gestión de Personas
FORMACIÓN	F3	Fomentar la igualdad y el ambiente laboral inclusivo fomentando cultura de igualdad	Implementar la integración de módulos específicos en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de Recursos Humanos. Estos módulos, presentados en forma de píldoras formativas, abordarán contenidos cruciales relacionados con la igualdad, con un énfasis particular en los procesos de contratación, formación, promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información.	2025 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Informe contenidos formación	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo y puesto.	Departamento Gestión de Personas
FORMACIÓN	F4	Fomentar la igualdad y el ambiente laboral inclusivo fomentando cultura de igualdad	Llevar a cabo una campaña de formación en igualdad dirigida a toda la plantilla. La iniciativa se diseñará de manera inclusiva, asegurando que cada persona reciba la formación correspondiente. La campaña abordará temas clave relacionados con la igualdad de género, prevención de la discriminación y fomento de un entorno laboral inclusivo. La campaña se estructurará de manera accesible y participativa, facilitando la comprensión y adopción de principios igualitarios en todas las áreas de la empresa.	2025 y seguimiento anual durante la vigencia del plan/ 1º	Obtención de datos	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo y puesto.	Departamento Gestión de Personas

FORMACIÓN	F5	Mantener seguimiento del Plan con la Comisión.	Revisión, en el seno de la comisión de seguimiento, de los contenidos de la formación en igualdad. En el caso de identificarse áreas de mejora o actualización, la Comisión de Seguimiento asumirá la responsabilidad de proponer y, en su caso, implementar modificaciones destinadas a fortalecer y enriquecer los programas de formación en igualdad de oportunidades.	2026 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Informe contenidos formación	Contenidos de la formación en igualdad. Revisión de los mismos. Modificaciones realizadas.	Departamento Gestión de Personas
FORMACIÓN	F6	Facilitar la conciliación.	La formación en igualdad de oportunidades se llevará a cabo durante la jornada laboral y en las instalaciones de la empresa.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.	Departamento Gestión de Personas



FORMACIÓN	F7	Reciclaje profesional para reintegración exitosa de colaboradores	Desarrollo de Acciones formativas de reciclaje profesional específicamente diseñadas para aquellas personas que se reincorporan a la empresa tras ausencias por permisos o excedencias relacionadas con el cuidado de descendientes o ascendientes.	2025 y seguimiento anual durante la vigencia del plan/ 1º	Informe contenidos formación	Contenido de las formaciones. Número de personas formadas por sexo y puesto y situación de conciliación	Departamento Gestión de Personas
FORMACIÓN	F8	Mantener seguimiento del Plan con la Comisión.	Atenzia proporcionará informe detallado que abarcará el plan de formación anual, las fechas de impartición, el contenido específico, y la participación desglosada por sexo en función del grupo profesional, departamento y puesto. Además, se incluirá información sobre el tipo de curso y el número de horas dedicadas, garantizando así una visión exhaustiva de la formación proporcionada a las personas de la empresa.	2025 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Informe contenidos formación	Informe de formación.	Departamento Gestión de Personas
FORMACIÓN	F9	Garantizar el desarrollo del talento y la promoción	Utilizar las herramientas de gestión de Recursos Humanos, "Evaluación del Desempeño" y "Detección de Necesidades Formativas," como mecanismos clave para identificar, entre otras cosas, las necesidades formativas de las personas trabajadoras.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Nº de personas evaluadas desagregadas por sexo.	Departamento Gestión de Personas
PROMOCIÓN	PM1	Identificar y evitar brechas formativas	Mantener un registro actualizado que proporcione información sobre el nivel de estudios y formación de la plantilla, desglosado por sexo y puesto. Realizaremos una actualización periódica de un registro que contemple detalladamente el nivel educativo y la formación de las personas trabajadoras en Atenzia. Este registro se desglosará específicamente por sexo y puesto, proporcionando así una visión precisa de la diversidad educativa en diferentes roles dentro de la organización.	2026 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Obtención de datos	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	Departamento Gestión de Personas

PROMOCIÓN	PM2	Garantizar el desarrollo del talento y la promoción	Implementar los objetivos personales, integrados en el Sistema de Evaluación del Desempeño de Atenzia. Se fomentará activamente la utilización del Plan de Objetivos como parte integral del proceso de Evaluación del Desempeño. Esta herramienta se empleará para proporcionar orientación y apoyo individualizado a cada persona, identificando áreas de desarrollo y estableciendo metas específicas para mejorar su rendimiento y habilidades.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Nº de personas evaluadas desagregado por sexo.	Departamento Gestión de Personas
-----------	-----	---	---	---	--------------------	--	----------------------------------



PROMOCIÓN	PM3	Objetivar los procedimientos de selección de Atenzia.	Establecer un procedimiento de selección interna objetivo y transparente, donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro. Incorporará un procedimiento de publicación de vacantes que asegure que éstas lleguen a toda la plantilla.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Desarrollo procedimiento	Procedimiento de promoción con perspectiva de género que incluya procedimiento para publicación de vacantes para que lleguen a toda la plantilla.	Departamento Gestión de Personas
PROMOCIÓN	PM4	Aumentar el número de mujeres en puestos subrepresentados.	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan	Obtención de datos	Nº de veces que se aplica, puesto de origen y puesto de destino.	Departamento Gestión de Personas
SALUD LABORAL	SL1	Mantener seguimiento del Plan con la Comisión.	Contaremos con un informe de siniestralidad detallado, desglosado por género y categoría, con el fin de analizar de manera precisa la incidencia de los accidentes laborales en nuestra empresa.	2026 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Obtención de datos	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	Responsable PRL
SALUD LABORAL	SL2	Fomentar la igualdad y el ambiente laboral inclusivo fomentando cultura de igualdad	Implantación de las normas de protección del embarazo y lactancia natural, así como su seguimiento. Creación de un registro de entrega de los manuales de Personas Sensibles. Estas normas incluirán medidas específicas para asegurar la salud y el bienestar de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural en el ámbito laboral. Además, llevaremos a cabo un seguimiento regular para evaluar la efectividad de estas normas y realizar ajustes si es necesario.	2025 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Obtención de datos	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados.	Responsable PRL
SALUD LABORAL	SL3	Inclusión de género en campañas de Salud Laboral	Integración de la perspectiva de género en la planificación y desarrollo de campañas relacionadas con la salud laboral. Nuestro objetivo es asegurar que estas iniciativas sean inclusivas y se desarrollen con perspectiva de género.	2025 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Documentos revisados	Incorporación de la perspectiva de género.	Responsable PRL

SALUD LABORAL	SL4	Mantener seguimiento del Plan con la Comisión.	Programaremos una reunión con la persona Responsable de Salud Laboral para presentar y discutir las medidas implementadas con enfoque de género con la Comisión de seguimiento. Este encuentro permitirá compartir información detallada sobre las acciones llevadas a cabo, así como recibir aportes y retroalimentación para fortalecer continuamente nuestras prácticas en el ámbito de la igualdad de género en el entorno laboral.	2025 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Reunión	Reunión explicativa con la persona responsable	Responsable PRL
---------------	-----	--	---	---	---------	--	-----------------

CORRESPONSABILIDAD	CR1	Identificar áreas de mejora en igualdad	Realizaremos una encuesta bianual para evaluación exhaustiva del nivel de necesidad de las medidas de conciliación.	2026 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Puesta en marcha encuesta	Realizar encuesta entre la plantilla para detectar medidas de conciliación no incluidas en el Plan.	Departamento Gestión de Personas
CORRESPONSABILIDAD	CR2	Garantizar el desarrollo del talento y la promoción	Estableceremos la posibilidad de excedencia por un período de dos años para aquellos/as profesionales que decidan emprender estudios o desarrollar su carrera profesional, siempre y cuando dichas actividades estén relacionadas con su puesto de trabajo y tengan una duración mínima de 9 meses. Durante este período, se garantizará el derecho a la reserva del puesto de trabajo, facilitando así la continuidad y el desarrollo profesional de nuestros/as profesionales.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de personas que utilizan la medida desagregado por sexo.	Departamento Gestión de Personas
CORRESPONSABILIDAD	CR3	Facilitar la conciliación.	Posibilitaremos el traslado o movilidad de nuestros/as empleados/as a otras Delegaciones o centros de trabajo cuando así lo deseen por motivos personales, tales como estudios, proximidad al domicilio, reagrupación familiar, entre otros.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de solicitudes y nº de traslados concedidos desagregado por sexo.	Departamento Gestión de Personas
CORRESPONSABILIDAD	CR4	Facilitar la conciliación.	Garantizaremos la reserva del puesto de trabajo hasta 18 meses en los casos de excedencia por cuidado de personas dependientes, ya sean mayores o menores, siempre que se disfruten de manera continuada, ya sea desde el inicio o mediante prórrogas. Esta medida aplicará tanto para las solicitudes realizadas después de la firma y registro del Plan de Igualdad como para aquellas personas que, en ese momento, se encuentren dentro de los primeros 12 meses de disfrute de dicha tipología de excedencia.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Nº de solicitudes y nº de excedencias concedidas y tiempo de su duración desagregado por sexo.	Departamento Gestión de Personas

CORRESPONSABILIDAD	CR5	Facilitar la conciliación.	Implementaremos un permiso retribuido por el tiempo necesario para los trabajadores o trabajadoras (así como si son sus parejas quien se lo están realizando) que se encuentren en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación de estos.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos.	Nº de personas que utilizan la medida desagregado por sexo y seguimiento de los datos para valorar la implantación de un permiso retribuido o bolsa de horas para este supuesto de hecho.	Departamento Gestión de Personas
CORRESPONSABILIDAD	CR6	Facilitar la conciliación.	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a menores de edad, mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de personas que utilizan la medida desagregado por sexo.	Departamento Gestión de Personas
CORRESPONSABILIDAD	CR7	Facilitar la conciliación.	Realizar un protocolo que garantice los cambios de turno por el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores en etapa de enseñanza obligatoria para las y los trabajadores.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de personas que utilizan la medida desagregado por sexo y seguimiento de los datos para valorar la implantación de un permiso retribuido o bolsa de horas para este supuesto de hecho.	Departamento Gestión de Personas
CORRESPONSABILIDAD	CR8	Facilitar la conciliación.	En situaciones donde ambos progenitores trabajen en la empresa, promoveremos el equilibrio en los turnos de trabajo, facilitando la posibilidad para que uno de ellos pueda seleccionar el turno que mejor se adapte a sus necesidades familiares.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de personas que solicitan la medida y nº de personas a la que se le aprueba desagregado por sexo.	Departamento Gestión de Personas
CORRESPONSABILIDAD	CR9	Facilitar la conciliación.	Facilitaremos la movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en uno de los progenitores, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de personas que utilizan la medida desagregado por sexo.	Departamento Gestión de Personas
CORRESPONSABILIDAD	CR10	Facilitar la conciliación.	Implementaremos un descuento especial del 35% en la contratación del servicio de teleasistencia para los/as familiares (hasta 1er grado de consanguinidad) de los/as trabajadores/as.	2025 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Obtención de datos	Nº de personas que utilizan la medida desagregado por sexo.	Departamento Gestión de Personas

CORRESPONSABILIDAD	CR11	Fomentar la igualdad y el ambiente laboral inclusivo fomentando cultura de igualdad	Desarrollaremos campañas informativas sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa y de sensibilización anual, focalizadas específicamente en los trabajadores hombres.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Puesta en marcha campañas	Cambiar a formato físico.	Departamento Gestión de Personas
CORRESPONSABILIDAD	CR12	Facilitar la conciliación.	Garantizar el derecho de la acumulación del permiso de cuidado del menor lactante en jornada completas contabilizando una hora cada día, ampliándose la duración del permiso retribuido hasta que el menor cumpla 9 meses	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de personas que utilizan la medida desagregado por sexo y seguimiento de los datos	Departamento Gestión de Personas
CORRESPONSABILIDAD	CR13	Facilitar la conciliación.	Facilitar un procedimiento para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta los doce años de edad el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Desarrollo o procedimiento	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	Departamento Gestión de Personas
CORRESPONSABILIDAD	CR14	Facilitar la conciliación.	El permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización podrá ejercerse de manera fraccionada mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de personas que utilizan la medida desagregado por sexo y seguimiento de los datos	Departamento Gestión de Personas
CORRESPONSABILIDAD	CR15	Facilitar la conciliación.	Desarrollo de un programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa.	2026 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Desarrollo o programa	Programa realizado y presentado. Puestos valorados, resultado de la valoración con los requisitos exigido, nº de personas que lo solicita, nº de aceptados y nº de solicitudes denegadas y motivación.	Departamento Gestión de Personas

INFRA REPRESENTACIÓN	IR1	Mantener seguimiento del Plan con la Comisión.	Se implementará un sistema exhaustivo para el seguimiento de las promociones en la empresa, incluyendo un análisis detallado de la desagregación por sexos. Este proceso comprenderá la recopilación meticulosa de datos relativos a las promociones, su posterior análisis en profundidad y la ejecución de acciones correctivas necesarias para garantizar la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ascenso laboral.	2025 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Obtención de datos	Nº de promociones internas desagradadas por sexos.	Departamento Gestión de Personas
INFRA REPRESENTACIÓN	IR2	Aumentar el número de mujeres en puestos subrepresentados.	Se promoverá activamente el aumento de candidaturas femeninas en aquellos puestos que se encuentren infrarrepresentados. Este impulso se llevará a cabo mediante iniciativas que fomenten la participación de mujeres en procesos de selección, garantizando una presencia equitativa y diversa en roles laborales subrepresentados.	2026 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Nº de promociones internas de puestos con infrarepresentación femenina.	Departamento Gestión de Personas
INFRA REPRESENTACIÓN	IR3	Aumentar el número de mujeres en puestos subrepresentados.	Se promoverá de manera activa la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa. Esta iniciativa se llevará a cabo mediante la implementación de políticas y prácticas que faciliten y respalden el desarrollo profesional de las mujeres. Se fomentará la participación activa en programas de capacitación y mentoría, se revisarán y eliminarán posibles obstáculos que limiten el progreso de las mujeres en la carrera, y se establecerán criterios de promoción claros y equitativos. Además, se impulsará la creación de oportunidades específicas para el crecimiento profesional de las mujeres, contribuyendo así a lograr una representación equitativa en todos los niveles jerárquicos de la organización.	2026 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Aplicación políticas	Implementación de políticas y prácticas. Seguimiento de las mismas.	Departamento Gestión de Personas
INFRA REPRESENTACIÓN	IR4	Mantener seguimiento del Plan con la Comisión.	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento información detallada sobre la distribución de hombres y mujeres en la empresa, desglosada por área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada. Este informe incluirá un desglose por área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada laboral.	2025 y seguimiento anual durante la vigencia del plan/ 1º	Informe	Elaboración de informe.	Departamento Gestión de Personas

INFRA REPRESENTACIÓN	IR5	Aumentar el número de mujeres en puestos subrepresentados.	<p>Establecer el compromiso de incrementar, durante la vigencia del Plan de Igualdad, al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que históricamente están infrarrepresentadas.</p> <p>Esta medida busca activamente mejorar la diversidad de género en áreas específicas de la empresa y reducir las brechas de representación. Para lograr este objetivo, se implementarán medidas específicas, tales como la revisión de procesos de selección, programas de desarrollo profesional dirigidos a mujeres, y estrategias de atracción de talento que fomenten la participación activa de mujeres en roles en los que han sido tradicionalmente minoría.</p>	2027 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Nº de mujeres en puestos infrarepresentados	Departamento Gestión de Personas
INFRA REPRESENTACIÓN	IR6	Mantener seguimiento del Plan con la Comisión.	Análisis periódico del equilibrio por sexo de la plantilla con la comparativa anual de la distribución de plantilla por sexo y puesto.	2025 y seguimiento anual durante la vigencia del plan/ 1º	Obtención de datos	Puestos en plantilla desagregados por sexo	Departamento Gestión de Personas
RETRIBUCIÓN	RT1	Equidad salarial	Estableceremos anualmente un registro salarial integral para toda la plantilla, con un análisis detallado de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres, desglosadas por grupos y puestos. Este registro abordará tanto las retribuciones fijas como variables, proporcionando un desglose completo de todos los conceptos salariales y extrasalariales.	2026 y seguimiento anual durante la vigencia del plan/1º	Registro salarial	Estudio salarial.	Departamento Gestión de Personas
RETRIBUCIÓN	RT2	Equidad salarial	Tanto la auditoría retributiva como la valoración de puestos de trabajo se realizará cada dos años.	2026 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Informe	Infomes de auditoria retributiva y valoración de puestos de trabajo.	Departamento Gestión de Personas
RETRIBUCIÓN	RT3	Equidad salarial	En el caso de identificar desigualdades salariales, implementaremos un plan que incluirá medidas correctoras. Este plan se enfocará en asignar el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. La elaboración y ejecución de este plan se llevará a cabo en colaboración y negociación con la comisión de seguimiento.	2026 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Informe	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento.	Departamento Gestión de Personas



PREVENCIÓN ACOSO	PA1	Prevenir y proteger el acoso sexual y/o por razón de sexo	Desarrollaremos y/o revisaremos, y en caso necesario, ajustaremos el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Puesta en marcha a protocolo	Elaboración o revisión del protocolo.	Departamento Gestión de Personas
PREVENCIÓN ACOSO	PA2	Prevenir y proteger el acoso sexual y/o por razón de sexo	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo específico sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	2025 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Obtención de datos	Contenido y nº de veces que se ha incluido. Nº de formaciones y nº de horas.	Responsable PRL
PREVENCIÓN ACOSO	PA3	Mantener seguimiento del Plan con la Comisión.	Se presentará anualmente a la Comisión de Seguimiento un informe detallado sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo. Este informe incluirá también el número de denuncias archivadas, desglosado por centro de trabajo.	2025 y seguimiento anual durante la vigencia del plan/ 1º	Informe	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado.	Departamento Gestión de Personas
PREVENCIÓN ACOSO	PA4	Prevenir y proteger el acoso sexual y/o por razón de sexo	Impartiremos cursos de formación dirigidos a los mandos y al personal encargado de gestionar equipos, centrándonos en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	2026 y seguimiento anual durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Nº de cursos, nº de personas y contenidos.	Departamento Gestión de Personas
PREVENCIÓN ACOSO	PA5	Prevenir y proteger el acoso sexual y/o por razón de sexo	Se llevarán a cabo dos acciones anuales de sensibilización para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla. En aquellos centros donde se haya dado un caso, se llevarán a cabo acciones de sensibilización de refuerzo.	2026 y seguimiento anual durante la vigencia del plan/ 1º	Obtención de datos	Registros de formación	Departamento Gestión de Personas
COMUNICACIÓN	CC1	Fomentar la igualdad y el ambiente laboral inclusivo fomentando cultura de igualdad	Se implementarán programas de formación y sensibilización dirigidos al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en temas de igualdad y en el uso de un lenguaje no sexista	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Formaciones realizadas	Departamento Comunicación
COMUNICACIÓN	CC2	Fomentar la igualdad y el ambiente laboral inclusivo fomentando cultura de igualdad	En el marco de nuestra política de transparencia y compromiso con la igualdad de oportunidades, la empresa introducirá un espacio en su página web para informar detalladamente sobre las medidas y compromisos de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Este espacio proporcionará a las personas interesadas un acceso claro y accesible a información relevante, incluyendo nuestros objetivos, acciones implementadas	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Puesta en marcha a espacio web	Creación del espacio y contenidos.	Departamento Comunicación

COMUNICACIÓN	CC3	Fomentar la igualdad y el ambiente laboral inclusivo fomentando cultura de igualdad	Incorporar campañas específicas y especiales en: 25/11 Día Internacional contra la Violencia de Género; 08/03 Día Internacional de la Mujer, 22/02 Día Europeo de la Igualdad Salarial, con el objetivo de sensibilizar a la comunidad interna de la empresa sobre la importancia de la igualdad de género.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Puesta en marcha a campaña	Campaña y contenido.	Departamento Comunicación
COMUNICACIÓN	CC4	Fomentar la igualdad y el ambiente laboral inclusivo fomentando cultura de igualdad	Colaborar activamente con el Instituto de la Mujer u organismos competentes en cada momento, participando en las diversas campañas que promuevan la igualdad de género. Esta colaboración puede incluir la difusión de información, participación en eventos, aportación de recursos, y apoyo a iniciativas que promuevan la equidad entre mujeres y hombres	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Puesta en marcha a colaboraciones	Colaboraciones.	Departamento Comunicación
COMUNICACIÓN	CC5	Fomentar la igualdad y el ambiente laboral inclusivo fomentando cultura de igualdad	Llevar a cabo una campaña integral de difusión tanto interna como externa, con el objetivo de dar a conocer y promover la implementación de nuestro Plan de Igualdad y del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo y Violencia de Género. Internamente, se llevarán a cabo acciones que incluirán la organización de sesiones de formación para el personal, la distribución de material informativo en lugares estratégicos y la promoción de discusiones abiertas sobre la importancia de la igualdad de género y la prevención del acoso. Externamente, se divulgará información relevante a través de nuestros canales de comunicación, sitio web y redes sociales, destacando nuestro compromiso con la igualdad de género y proporcionando detalles sobre cómo abordamos y prevenimos el acoso sexual y la violencia de género en el ámbito laboral	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Nº de personas informadas.	Departamento Comunicación
COMUNICACIÓN	CC6	Fomentar la igualdad y el ambiente laboral inclusivo fomentando cultura de igualdad	Incluir un espacio dedicado a la igualdad en la memoria anual de la empresa, proporcionando información detallada sobre el Plan de Igualdad, su estado de ejecución y los resultados obtenidos. En este apartado, se proporcionará información actualizada sobre el estado de ejecución de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, destacando los logros alcanzados y los desafíos identificados. Se presentarán cifras clave relacionadas con la equidad	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Memoria	Espacio en la memoria.	Departamento Comunicación



			de género en la empresa, como la proporción de mujeres y hombres en diferentes niveles y áreas.				
COMUNICACIÓN	CC7	Fomentar la igualdad y el ambiente laboral inclusivo fomentando cultura de igualdad	Incorporar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que certifiquen la implementación de un Plan de Igualdad en la empresa	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Puesta en marcha a campañas	Aplicación de la medida.	Departamento Comunicación

CONDICIONES DE TRABAJO	CT1	Garantizar el desarrollo del talento y la promoción	<p>Establecer un procedimiento para informar a la plantilla a tiempo parcial sobre las vacantes a tiempo completo y/o posibles aumentos de jornada.</p> <p>Esta comunicación se llevará a cabo a través de los medios de comunicación de la empresa, segmentándola por centro de trabajo o según lo acordado.</p> <p>Además, se implementarán medidas para verificar que esta comunicación se realice de manera efectiva y llegue a todas las personas. Esta información será difundida a través de los medios de comunicación internos de la empresa, segmentándola por centro de trabajo o distinto centro, según se acuerde con la representación de las personas trabajadoras.</p> <p>Además, se establecerán medidas de verificación para garantizar que la comunicación se realice de manera efectiva y llegue a todas las personas de la plantilla a tiempo parcial.</p>	2026 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 1º	Aplicación procedimiento	Procedimiento	Departamento Gestión de Personas
CONDICIONES DE TRABAJO	CT2	Equidad salarial	Compromiso de convertir al menos un 5% de las jornadas parciales de las mujeres en jornadas completas a lo largo de la vigencia del plan. Este compromiso refleja la intención de promover la igualdad de oportunidades y facilitar la conciliación de vida laboral y personal.	2027 y seguimiento durante la vigencia del plan/ 2º	Obtención de datos	Numero de conversiones	Departamento Gestión de Personas
VIOLENCIA GÉNERO	VG1	Recomien to de derechos a víctimas VG	Difundiremos a través de los medios de comunicación interna información detallada sobre los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género. Asimismo, comunicaremos cualquier mejora que pueda derivar de la aplicación de los convenios colectivos y/o que esté contemplada en el Plan de Igualdad.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Muestra de comunicaciones.	Departamento Gestión de Personas

VIOLENCIA GÉNERO	VG2	Reconocimiento de derechos a víctimas VG	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género podrá realizarse a través de diversos medios, conforme a lo establecido en el Real Decreto-Ley 9/2018. Entre los documentos admitidos se incluyen la sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima), así como el informe de los servicios de acogida, entre otros.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de veces que se aplica.	Departamento Gestión de Personas
VIOLENCIA GÉNERO	VG3	Reconocimiento de derechos a víctimas VG	Derecho a la 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, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Departamento Gestión de Personas
VIOLENCIA GÉNERO	VG4	Conciliación para víctimas VG	La empresa facilitará el traslado a otra ubicación a la persona trabajadora que sea víctima de violencia de género y que así lo solicite. Este cambio de centro de trabajo podrá realizarse tanto dentro de la misma localidad como en una diferente, sin que esto implique ninguna disminución en las remuneraciones que la persona viniera percibiendo en el caso de que el puesto de trabajo no pueda ser el mismo. En el caso en que la jornada del nuevo puesto de la trabajadora no sea igual a la que tenga la trabajadora en el puesto de origen, la empresa mantendrá el salario de origen durante un año, siempre que la reducción de jornada no sea superior al 25%. En el caso de que la jornada sea inferior, la empresa garantizará la retribución inicial durante seis meses.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Departamento Gestión de Personas
VIOLENCIA GÉNERO	VG5	Conciliación para víctimas VG	La trabajadora que sea víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de su contrato laboral en caso de necesitar abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de esta situación. Durante todo el periodo de suspensión, que puede extenderse hasta 24 meses, se garantizará la reserva de su puesto de trabajo.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Departamento Gestión de Personas
VIOLENCIA GÉNERO	VG6	Conciliación para víctimas VG	La trabajadora que, como víctima de violencia de género, se vea en la necesidad de suspender su contrato laboral por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por parte de la empresa consistente en el 100% de su salario bruto, equivalente a un 30% del tiempo de la suspensión.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Departamento Gestión de Personas

VIOLENCIA GÉNERO	VG7	Inserción víctimas VG	La trabajadora que, como víctima de violencia de género, se vea obligada a extinguir su contrato laboral por este motivo, recibirá una indemnización equivalente a 3 meses de salario completo, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Departamento Gestión de Personas
VIOLENCIA GÉNERO	VG8	Conciliación para víctimas VG	La trabajadora que sea víctima de violencia de género podrá solicitar una excedencia de 6 meses, la cual podrá ser ampliada a un periodo máximo de 24 meses. Durante dicho periodo, se garantizará la reserva de su puesto de trabajo.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Departamento Gestión de Personas
VIOLENCIA GÉNERO	VG9	Conciliación para víctimas VG	Las ausencias al trabajo o retrasos no serán considerados faltas de asistencia ni de puntualidad cuando estén motivados por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. Esto es aplicable independientemente de la comunicación que la trabajadora deba realizar a la empresa sobre dichas incidencias, que si deberá realizarlas en tiempo y forma correctos.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Aplicación de la medida.	Departamento Gestión de Personas
VIOLENCIA GÉNERO	VG10	Conciliación para víctimas VG	Las salidas durante la jornada laboral a juzgados, comisarías, servicios asistenciales u otros lugares similares, tanto por parte de la víctima como de sus hijos/as u otros dependientes, serán consideradas como permisos retribuidos. Deberán ser debidamente justificados por la trabajadora.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Aplicación de la medida.	Departamento Gestión de Personas
VIOLENCIA GÉNERO	VG11	Inserción víctimas VG	La empresa utilizará sus recursos para facilitar la recolocación de la persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no pueda ser recolocada en alguno de sus centros de trabajo. Hasta un gasto máximo de 2.500 euros brutos anuales por víctima.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Departamento Gestión de Personas
VIOLENCIA GÉNERO	VG12	Inserción víctimas VG	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 24 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Departamento Gestión de Personas
VIOLENCIA GÉNERO	VG13	Reconocimiento de derechos a víctimas VG	La trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Departamento Gestión de Personas

VIOLENCIA GÉNERO	VG14	Inserción víctimas VG	La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género o de agresión sexual hasta 30 sesiones.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Departamento Gestión de Personas
VIOLENCIA GÉNERO	VG15	Inserción víctimas VG	La empresa concederá una ayuda económica de 1.500 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza, así como un permiso retribuido de 5 días.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Departamento Gestión de Personas
VIOLENCIA GÉNERO	VG16	Reconocimiento de derechos a víctimas VG	La empresa establecerá colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos con el objetivo de promover la contratación de personas trabajadoras víctimas de violencia de género.	2026 y seguimiento durante la vigencia del plan/2º	Obtención de datos	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas.	Departamento Gestión de Personas
VIOLENCIA GÉNERO	VG17	Conciliación para víctimas VG	La empresa facilitará gratuitamente la teleasistencia a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite.	2024 y seguimiento durante la vigencia del plan/ Desde la firma del Plan.	Obtención de datos	Nº solicitudes y concesiones	Departamento Gestión de Personas



## 11.1. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se puedan establecer de manera específica y que deberán ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el actual plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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 Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, 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.
- 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 por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

De acuerdo con el contenido mínimo de los planes de igualdad exigido en el art. 8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, la solución de conflictos que puedan derivarse de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, se someterá a los procedimientos de arbitraje establecidos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial):

### *Artículo 4. Ámbito funcional*

*3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo los siguientes tipos de conflictos laborales:*

*k) Asimismo, cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicios de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación. Es voluntad de las organizaciones firmantes de este ASAC superar la limitada concepción de nuestro sistema como un mero trámite previo a la vía procesal, conformando la voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales.*



### 12.1. PRESENTACIÓN

El art. 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el presente plan de igualdad permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras el desarrollo e implantación.

El seguimiento y evaluación del plan se realizará al menos vez al año de manera regular, facilitando la información obtenida sobre las posibles necesidades y/o dificultades que surgen durante la ejecución del mismo. Gracias a las medidas que se adopten durante la fase de seguimiento y evaluación dotamos al plan de la flexibilidad necesaria para el éxito que pretende alcanzar.

Esta fase de seguimiento y evaluación se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que se creará con el objetivo de evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las acciones programadas.

### 12.2. COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de ATENZIA compuesta por:

Por la representación de la **empresa**:

- Laura Sacre Coito (RRHH)
- Sonia Portales Isabel (RRHH)
- Susana Gálvez Martín (Operaciones)
- Esther Grupeli Gascón (RRHH)

Por la representación de **los trabajadores y trabajadoras**:

- Rosario García Ramos (UGT-SP)
- Natalia Galán Armero (CCOO del Hábitat)
- Marta de Julián Frias (RLPT UGT-SP)
- Joana Luengo Reñones (RLPT CCOO)



### 12.3. FUNCIONES

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance de los objetivos fijados en el plan, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha.
- Desarrollo de aquellos preceptos que la Comisión Negociadora haya atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

### 12.4. FUNCIONAMIENTO

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá con carácter general al menos una vez al año cuando así se determine por la misma para el cumplimiento de sus objetivos. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes firmantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

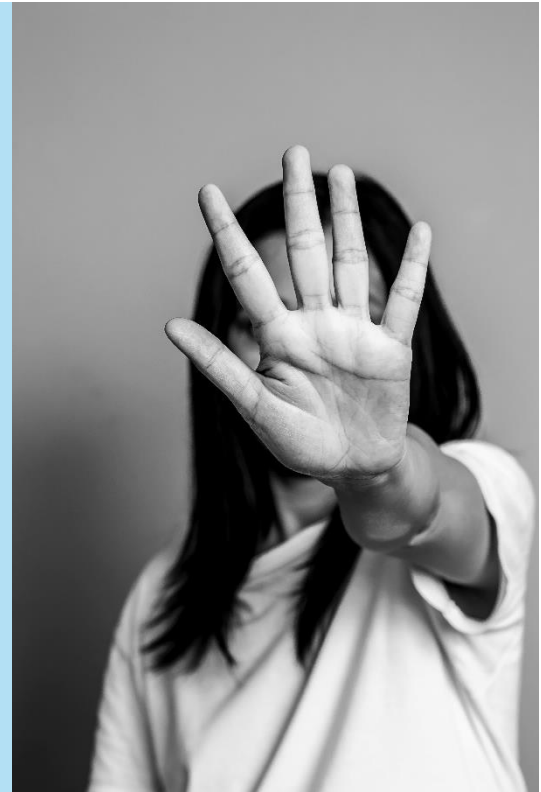
La Comisión de Seguimiento y Evaluación se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Las horas dedicadas a las reuniones de seguimiento y preparación de las mismas por parte de las personas de la RLPT serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no descontándose del crédito sindical.



## Protocolo Atenzia:

Protocolo para la prevención, detección y actuación antes situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo



# Índice

<b>1. PRESENTACIÓN.....</b>	<b>3</b>
1.1. Presentación .....	3
1.2. Declaración de principios.....	4
<b>2.DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.....</b>	<b>5</b>
2.1. Acoso Sexual.....	5
2.2. Acoso Por Razón de Sexo.....	7
<b>3. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....</b>	<b>11</b>
3.1. Procedimiento de actuación e intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo .....	11
3.2. Espacios de aplicación del protocolo .....	12
3.3. Equipo de atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	13
<b>4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....</b>	<b>15</b>
4.1. Procedimiento .....	15
<b>5.ANEXOS .....</b>	<b>18</b>
5.1. Modelo de denuncia por Acoso Sexual y/o Acoso por Razón de Sexo.....	18

# PRESENTACIÓN

## 1.1. PRESENTACIÓN

Según la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, elaborarán planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y por razón de sexo una de las materias.

Esta Ley incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenirlo dentro del ámbito laboral, entre las cuales establece que la empresa debe promover condiciones de trabajo que eviten dicho acoso, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, la empresa elabora y acuerda el siguiente protocolo.

La empresa **Atenzia (Servicios de Teleasistencia S.A)** y la Representación Sindical se comprometen a regular en el ámbito de la empresa, por medio del siguiente protocolo, la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al mismo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Asimismo, **Atenzia (Servicios de Teleasistencia S.A)**, 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 y organización.

## 1.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Dirección de empresa manifiesta su preocupación y compromiso para evitar resolver las posibles "conductas de acoso en el trabajo". A tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho, **Atenzia (Servicios de Teleasistencia S.A)** manifiesta su rechazo a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.

Todas las personas de **Atenzia (Servicios de Teleasistencia S.A)** tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

## DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

La Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

### 2.1. ACOSO SEXUAL

Se considera 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".

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

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.

### 2.1.1. EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL

#### 2.1.1.1. 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

#### 2.1.1.2. CONDUCTAS NO VERBALES

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

#### 2.1.1.3. COMPORTAMIENTOS FÍSICOS:

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

## 2.1.2 NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de gravedad	Descripción de la acción
<b>Leve</b>	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chiste 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 asocia 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 compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
<b>Muy grave</b>	Se corresponde con situaciones en las que se producen 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>	Verbal	Decir piropos, difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales, hacer chistes y bromas sexuales ofensivas, hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física, hacer comentarios sexuales, pedir citas reiterativas después de una negativa.
	No verbal	Hacer gestos lascivos.
	Físico	Realizar acercamientos no consentidos.
<b>Grave</b>	Verbal	Preguntar o explicar fantasías preferencias sexuales, preguntar sobre la vida sexual, presionar postruptura.
	No verbal	Realizar gestos obscenos.
	Físico	Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, provocar el contacto físico "accidentalmente" de los cuerpos.
<b>Muy Grave</b>	Verbal	Demandar favores sexuales, realizar insinuaciones directas. Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo. 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.
	No verbal	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	Físico	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).



## 2.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Por su parte, el acoso por razón de sexo se define como “cualquier comportamiento realiza en función del sexo de una persona, con el propósito o el efeto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

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

- 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.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- 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.
- Que no se trate de un hecho aislado y se realice de forma reiterativa.
- 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 sexual o 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 personas en situación de dependencia. 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.

### 2.2.1 EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

#### 2.2.1.1 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 mejor a 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, etc.

#### 2.2.1.2. 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.).

#### 2.2.1.3 ACTIVIDADES QUE AFECTEN 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.

#### 2.2.1.4 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.

### 2.2.2 NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
Leve	Verbal	<p>Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.</p> <p>Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.</p> <p>Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio).</p> <p>Utilizar humor sexista.</p> <p>Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.</p> <p>Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).</p>
	No verbal	Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	Físico	Provocar acercamientos.
Grave	Verbal	Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
	No verbal	Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
	Físico	<p>Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona para intimidar.</p> <p>Realizar un acercamiento físico excesivo.</p> <p>Mandar mensajes con tono amenazante.</p>
Muy Grave	Verbal	<p>Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.</p> <p>Utilizar formas denigrantes de dirigirse a las personas de un determinado sexo.</p>
	No verbal	<p>Sabotear el trabajo o impedir – deliberadamente – el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).</p> <p>Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.</p>
	Físico	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo. La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos, aparecen también en la Recomendación de la Comisión, del 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Se entiende por chantaje sexual la práctica en la que una persona jerárquicamente superior a la víctima condiciona, de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

**Acoso ambiental:** desarrolla un comportamiento de naturaleza cual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico...

**Agresión sexual:** se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel de este y de la naturaleza de la relación laboral.

## MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, **Atenzia (Servicios de Teleasistencia S.A)** adoptará las siguientes medidas:

- Se publicará este protocolo en la intranet de la empresa y en todos los medios de comunicación que se dispongan, de forma que todas las personas de Atenzia lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla y se iniciará esta formación por aquellos colectivos en los que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a la víctima.
- A fin de evitar situaciones de acoso, se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.

### 3.1. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- Diligencia y celeridad: el procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad. Transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y protección a las personas: la empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- Las actuaciones o diligencias deben realizarse con mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por el RLT o sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistida legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informada de la evolución de la denuncia.
- Respeto a los derechos de las partes: la investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamar a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- **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.

La utilización de este protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Así, cuando la empresa tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente protocolo.

### 3.2. 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:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso y/o come, en las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- 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).
- En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, siempre que se produzca 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 Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como 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, de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso así como de realizar una labor de sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, y también 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.

### 3.3. EQUIPO DE ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará una Comisión Instructora y de seguimiento para los casos de acoso sexual y por razón de sexo que estará compuesto por personas formadas en la materia, y de no tener esta formación se les proveerá de la misma, y que serán designadas de común acuerdo entre la Empresa y la Representación Sindical para cada procedimiento.

El equipo estará formado por dos personas técnicas de Gestión de Personas y dos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este equipo tendrá las funciones de:

- Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del equipo se le requiera.
- Recomendar y gestionar ante el departamento de Gestión de Personas las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

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 la RLPT o en su defecto 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 la empresa u organización.

Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la Comisión pueden ser presenciales u online.

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



## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

### 4.1 PROCEDIMIENTO

Cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzca dentro de los límites anteriormente establecidos, deberá ser gestionada por medio de las siguientes fases.

#### 4.1.1 PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

La presentación de reclamaciones, quejas o denuncias puede realizarse, siempre con consentimiento por parte de la víctima, por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
- La representación legal de los trabajadores y trabajadoras
- Cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia será realizada por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección de correo electrónico [igualdad@atenzia.com](mailto:igualdad@atenzia.com) a la que tendrá acceso la Comisión designada. Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrá ser anónimas.

La dirección de Gestión de Personas, en contacto con el equipo de tratamiento de los casos de acoso, se reunirá en un plazo máximo de 3 días.

Cuando la queja no corresponda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, la Comisión Instructora comunicará a la dirección de Gestión de Personas este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso, se procederá a seguir una fase investigación.

#### 4.1.2 ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA EN UN MÁXIMO DE TRES DÍAS LABORABLES

La información de la denuncia se ha de hacer llegar a todas 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 a pesar de haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

Siempre 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.

#### 4.1.3 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 oír 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, sean o no representantes legales y/o sindicales 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 la afectadas quienes en ningún caso podrán 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.

#### 4.1.3 RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

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:

- I. 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.
- II. 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.
- III. 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.

### 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 a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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 interna.

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 suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

#### 4.1.4 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.

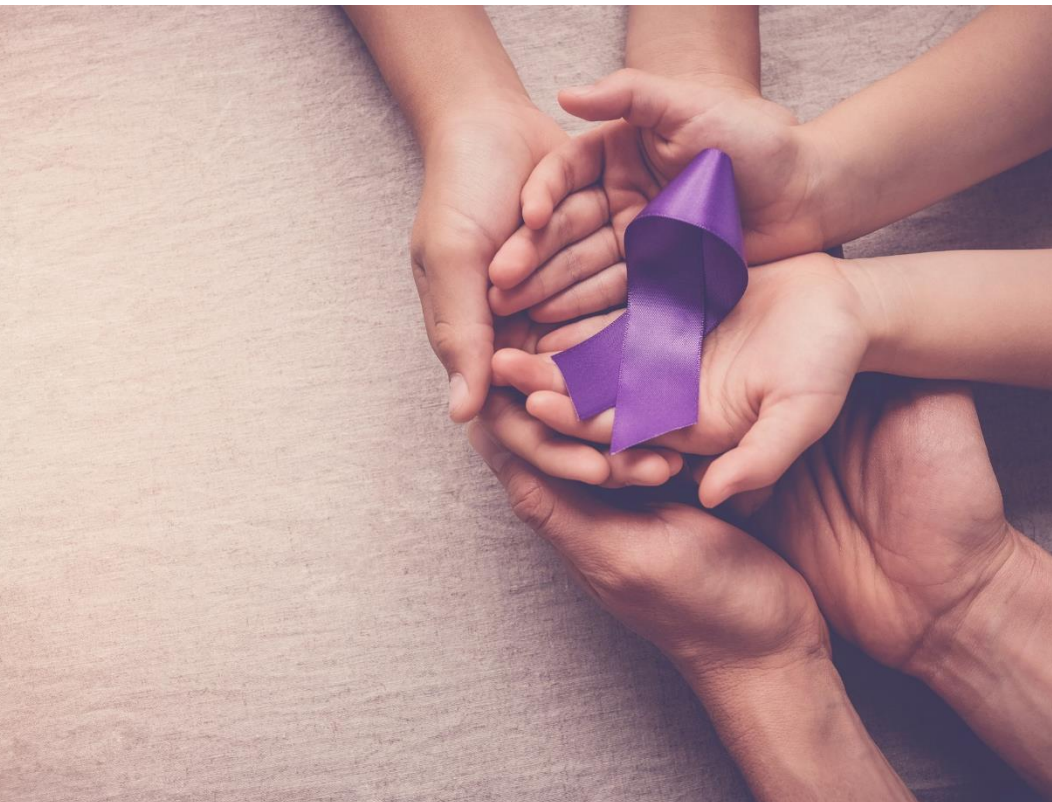
Este informe se remitirá a la dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión de la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes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

## ANEXO: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada Representación de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos Servicio de prevención
<input type="checkbox"/>	Departamento personas afectada (indicar):		
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar):		
TIPO DE ACOSO			
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual Sin especificar	<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Nombre y Apellidos:			
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR			
Centro de Trabajo		Puesto de trabajo	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)			
POSIBLES TESTIGOS	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>
			NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:			
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>
			NO
En caso afirmativo detallar			
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.			
Localidad y fecha:			Firma de la persona solicitante.
Se hace entrega a:			
<input type="checkbox"/>	Responsable de RRHH	<input type="checkbox"/>	Representación Sindical
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Comisión de igualdad



Protocolo Atenzia:  
Protocolo de actuación para las situaciones de  
mujeres que sufran violencia de género



# Índice

<b>2. INTRODUCCION .....</b>	<b>3</b>
2.1. Normativa .....	3
2.2. Ámbito Nacional.....	3
2.3. Ámbito de la Unión Europea .....	4
2.4. Ámbito Estatal .....	4
2.5. Características de la Violencia de Género .....	5
2.6. Responsabilidad de las Empresas y Organizaciones .....	6

<b>3. OJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO .....</b>	<b>7</b>
3.1. Objetivo del Protocolo .....	9
3.2. Declaración de Principios .....	9

<b>4. PROCESO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACION DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....</b>	<b>8</b>
4.1. Objeto del Protocolo .....	8
4.2. Ámbito de Aplicación .....	8
4.3. Acreditación de la situación de Violencia de Género.....	8
4.4. Comunicación de la situación de Violencia de Género y Principio de Confidencialidad...	9
4.5. Activación del Protocolo .....	9
4.6. Información y Aplicación de los Derechos Laborales .....	10

<b>4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....</b>	<b>11</b>
4.1 Medidas.....	11

<b>6. MEJORAS A LA LEY ORGÁNIZA 1/2004 EN LOS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....</b>	<b>14</b>
6.1. Mejoras de la Ley.....	14

<b>6. COMPROMISOS.....</b>	<b>16</b>
6.1 Protección de la dignidad e intimidad de la víctima.....	16
6.2 Sensibilización y Protección.....	16
6.3 Difusión.....	16
6.4 Comisión de Seguimiento.....	16
6.5 Adecuación a las normas legales o convencionales.....	16



## INTRODUCCIÓN

La violencia de género se manifiesta como una situación de desigualdad, donde se ejerce el poder de algunos individuos sobre las mujeres exclusivamente por el hecho de serlo. Este tipo de violencia, que incluye tanto a menores como a personas dependientes, se propaga como una forma de violencia vicaria sobre las víctimas.

Es importante subrayar que la violencia de género constituye una flagrante violación de los Derechos Humanos y representa la manifestación más grave de las desigualdades de género, afectando predominantemente a las mujeres. A pesar de los avances y conquistas logradas en las últimas décadas, este fenómeno persiste como uno de los mayores desafíos que enfrenta nuestra sociedad. Los efectos de la violencia de género generan graves obstáculos para las personas afectadas, impidiendo de manera significativa su acceso a la igualdad de oportunidades y la plena realización de los Derechos Humanos inherentes a todas las personas desde su nacimiento.

### 1.1 NORMATIVA

Existen diversas directrices a nivel nacional e internacional que enfocan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género como prioridades fundamentales.

### 1.2 ÁMBITO INTERNACIONAL

La lucha contra la violencia de género ha sido reconocida y respaldada a nivel internacional a través de diversos instrumentos y declaraciones:

- **La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas** adoptó ya en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993.
- **La ONU** contempla la erradicación de la Violencia de Género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la mujer en 1995, cuyos obtenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.
- **La declaración del Milenio 2000** manifiesta que la Violencia de Género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.
- **El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011**, fue ratificado por España el 11 de abril de 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.
- **Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. EN 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.



- La OMS ha declarado la Violencia de Género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los Países y ámbitos contra mujeres de cualquier, raza, edad o condición social.

### 1.3 ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

- **El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea** reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y exhorta a los Estados Miembros a desarrollar políticas específicas para prevenir y sancionar la Violencia de Género. Establece una base legal para abordar la Igualdad de Género en la Unión Europea.
- **La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** refuerza el compromiso de la UE con la igualdad de género e incluye disposiciones que destacan la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, así como la paridad entre mujeres y hombres.
- **La decisión Marco del Consejo de la Unión Europea (15 de marzo de 2001)** subraya la importancia de establecer y articular redes de asistencia las víctimas, proporcionando una guía clara sobre la orientación que deben seguir las medidas de atención por parte de los Estados Miembros de la Unión Europea. Se enfoca en fortalecer la respuesta a las Víctimas de Violencia de Género a través de la coordinación y la asistencia.
- **La decisión número 803/2004/CE del Parlamento Europeo**, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II)

### 1.4 ÁMBITO ESTATAL

- **La Constitución Española** reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la Violencia de Género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.
- **La Ley Orgánica 1/2004**, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de carácter integral, tiene como objetivo combatir la violencia de género desde un enfoque multicausal. El artículo 32 destaca la elaboración de planes de colaboración para la ordenación de actuaciones en prevención, asistencia y persecución de la Violencia de Género, con la implementación de protocolos integrales para las distintas administraciones y servicios implicados.
- **El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del niño (1989)** pide la adopción de medidas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las políticas públicas de igualdad deben abordar la diversidad de realidades desde un enfoque transversal, reconociendo que la violencia puede manifestarse desde la infancia y afectar de diversas maneras a lo largo de la vida.

- **Real Decreto-ley 9/2018 y Resolución de 28 de julio de 2021**, establece medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.

A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales, este tipo de violencia continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad por los efectos que sufren las mujeres y sus hijos/as, obstaculizando de forma grave su acceso a la igualdad de derechos y oportunidades, además de impedir un desarrollo adecuado para los menores, constituyendo una grave violación de sus derechos de infancia.

La Violencia de Género como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente.

La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la Violencia de Género destaca el importante papel que tienen las empresas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de Violencia de Género.

## 1.5 CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de Violencia de Género: *"la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quién esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia."*

Según la naturaleza de estas conductas, las aunamos en las siguientes categorías, pudiéndose una o varias al mismo tiempo:

- **Violencia física**, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a esta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- **Violencia psicológica**, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvaloración o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.
- **Violencia sexual**, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando a la imposición de este mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.
- **Violencia Económica**, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

Las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la Violencia de Género.

## 1.6 RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a la realidad laboral, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. Saber detectar una situación de Violencia de Género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

Las empresas y organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de protección Violencia de Género, tanto dentro del plan e igualdad o como realizando un protocolo específico, pero siempre estableciendo el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

## OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### 2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene por objetivo definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de Violencia de Género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral. Asimismo, se pretende sensibilizar a través de su difusión al personal cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, que pueda ejercer un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la empresa o la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de Violencia De Género en la concreción definida en la L.O 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

### 2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- La Violencia de Género trasciende el ámbito privado y se manifiesta también en la esfera laboral, siendo un problema que requiere atención y acción por parte de la empresa.
- Según la definición de la Organización Mundial de la Salud, abarca no solo el daño físico, sexual o psicológico, sino que también incluye amenazas, coacción y la privación de libertad, tanto en la vida pública como privada.
- La empresa asume el compromiso de combatir la Violencia de Género, informar y respaldar a las víctimas, implementando medidas concretas de apoyo a las mujeres afectadas.
- La empresa rechaza toda forma de discriminación y acoso, comprometiéndose como entidad responsable. Se establece la construcción de entornos laborales seguros basados en el respeto, el diálogo, la tolerancia y la igualdad, libres de situaciones de acoso o discriminación.
- El Plan de Igualdad de la empresa incluye medidas específicas contra las violencias de género, fortaleciendo el compromiso con la igualdad y la protección de sus trabajadores.
- Tanto la empresa como la representación de las personas trabajadoras se comprometen a adoptar medidas de acción positivas para prevenir y abordar toda forma de violencia de género en el entorno laboral. Esto implica aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y atención a las víctimas.

El objetivo del protocolo es:

- Prevenir y combatir la Violencia de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales con confidencialidad.
- Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado.
- Fomentar una actitud proactiva para erradicar la violencia de género en el ámbito laboral.
- Educar a las personas trabajadoras sobre los derechos laborales que protegen a las víctimas de Violencia de Género.

## PROCESO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### 3.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene como finalidad abordar la Violencia de Género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.

En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

### 3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento tiene como objetivo proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa ATENZIA a aquellas trabajadoras que padecen Violencia de Género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el mismo momento que se acredite la existencia de indicios de Violencia de Género.

Este procedimiento tiene carácter interno dentro de la empresa y no excluye ni condiciona las acciones legales que puedan ser ejercidas por parte de las mujeres en esta situación.

Este procedimiento se aplicará a todas las mujeres que padezcan Violencia de Género en todos los centros de trabajo de ATENZIA.

### 3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Sentencia condenatoria por un delito de Violencia de Género
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de Violencia de Género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de Violencia de Género de la administración pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

### 3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos tan pronto como sea posible. Dicha comunicación nunca tendrá el carácter de anónima, pero sí de privada, aplicando desde el primer momento una especial protección a los datos de la víctima. La comunicación se realizará a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación a la persona de referencia que elija la persona denunciante dentro de la Comisión de Igualdad.

Podrá ser comunicado por:

- La mujer víctima.
- Representación de la plantilla, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa u organización.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

Con el fin de garantizar la plena efectividad del principio de confidencialidad en el desarrollo de cada una de las medidas contempladas en este Protocolo, se asegurará la intimidad de las víctimas mediante la protección especial de sus datos personales, así como de aquellos de sus descendientes y de cualquier persona bajo su tutela, guarda o custodia. Al inicio del procedimiento, se asignará un código numérico, cuya recepción la víctima deberá firmar como evidencia de garantía de intimidad y confidencialidad.

Además, las inscripciones registrales que deben llevarse a cabo en el archivo general de personal se realizarán de manera que no sea posible deducir la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas ni de cualquier otra información que revele su situación.

Todas aquellas personas que participen en la ejecución de estas medidas y en otras contempladas en el Protocolo estarán sujetas al deber de secreto profesional respecto a la información que lleguen a conocer en dicho proceso. Este compromiso de confidencialidad persistirá incluso después de la conclusión de su relación orgánica o funcional con las unidades que hayan participado en la tramitación de dichas medidas.

### 3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

El trabajador tendrá la libertad de comunicar su situación a la empresa a través del medio que considere más conveniente, ya sea a las personas responsables de su servicio, a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), a personas del Departamento de Gestión de Personas, o directamente a la Comisión de Igualdad a través del correo [igualdad@atenzia.com](mailto:igualdad@atenzia.com).

En el momento en el que se tenga conocimiento de que una persona de la plantilla de ATENZIA enfrenta una situación de Violencia de Género, se canalizará esta información hacia la Comisión de Igualdad. En este contexto, se designará a una persona para acompañar a la trabajadora, asumiendo la responsabilidad de brindar apoyo y colaboración con la máxima discreción y confidencialidad posible. Esta persona se encargará de brindar información y asistencia para gestionar las medidas laborales y otras contempladas en la Ley Orgánica y en el presente procedimiento, adaptándolas de manera óptima a su situación y garantizando tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

### 3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

Las personas designadas para desempeñar estas funciones contarán con la información y formación necesarias para llevar a cabo estas tareas de manera eficiente. A lo largo de todo el proceso, esta persona acompañará a la trabajadora informándola sobre todos los derechos laborales que le asisten por ley y en el ámbito de ATENZIA.

La trabajadora víctima de Violencia de Género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de Violencia de Género.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo.

La información comprenderá, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales.
- Derechos de Seguridad Social.
- Derechos Económicos.

Las medidas preventivas establecidas en el siguiente protocolo serán de aplicación mientras se acredite la situación de Víctima de Violencia de Género.

## MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### 4.1 MEDIDAS

#### 4.1.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ART. 37.8 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

La trabajadora Víctima de Violencia de Género, tendrá derecho, para garantizar su protección y acceder a la asistencia social integral, a la reducción de su jornada laboral con una disminución proporcional de su salario, o a la reordenación de su tiempo de trabajo. Esto podrá llevarse a cabo mediante la adaptación del horario, la aplicación de un horario flexible u otras formas de organización del tiempo de trabajo vigentes en la empresa.

La concreción de estos derechos se regirá por los términos establecidos para estos casos específicos en los convenios colectivos, acuerdos entre la empresa y la representación legal de la plantilla, o mediante acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En caso de no existir disposiciones específicas al respecto, el trabajador tendrá la facultad de determinar la concreción de dichos derechos.

Cualquier desacuerdo surgido entre la empresa y el trabajador en relación con estos derechos será resuelto por la jurisdicción competente, mediante el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. Este marco legal garantiza la adecuada resolución de las discrepancias para asegurar el respeto y cumplimiento de los derechos de la trabajadora en situación de Violencia de Género.

#### 4.1.2. REUBICACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA (ART 40.4 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

La trabajadora en situación de Violencia de Género, que se vea forzada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios para garantizar su protección o a acceder a la asistencia social integral, tendrá el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo vacante en cualquier otro centro de trabajo de la empresa, siempre que corresponda al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La empresa informará a la trabajadora acerca de las vacantes disponibles en ese momento o las que puedan surgir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo inicialmente se acordará por un período de seis meses, durante los cuales la empresa estará obligada a reservar el puesto que la trabajadora ocupaba anteriormente. Al finalizar este período, el trabajador podrá elegir entre regresar a su puesto anterior o continuar en el nuevo, en cuyo caso, la obligación de reserva dejará de tener efecto. Este proceso brinda flexibilidad al trabajador para tomar decisiones informadas y adaptar su situación laboral a sus necesidades y circunstancias particulares.

#### 4.1.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHO A PERCIBIR LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO (ART. 45.1 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

El contrato de trabajo podrá ser suspendido por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo debido a la Violencia de Género que padece. Según la legislación Vigente (Apartado 6, art. 48 ET), esta suspensión inicial no podrá exceder de seis meses. Sin embargo, en casos en los que la efectividad del derecho de protección de la mujer requiera una continuidad, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo acumulado de dieciocho meses.



Durante el periodo de suspensión, y siempre que se cumplan los requisitos establecidos, la trabajadora afectada por Violencia de Género tendrá el derecho a percibir la prestación por desempleo, y de estas cotizaciones serán tenidas en cuenta para futuras prestaciones (Ley General de Seguridad Social, art. 208, punto 1 y 2, y art.210) Además, este período de suspensión se considera como período de cotización, lo que influirá positivamente en las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social (LGSS, art 124 y 231).

Cuando la persona trabajadora decida reincorporarse a aquellas empresas que hubieran formalizado contratos de interinidad para sustituirla durante la suspensión del contrato por Violencia de Género, la reincorporación se llevará a cabo en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, según lo establecido en el VI Convenio Colectivo de Dependencia, Artículo 36.1 Este enfoque garantiza la continuidad laboral en las condiciones justas para los trabajadores que regresan después de enfrentar situaciones de Violencia de Género.

#### 4.1.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la mujer o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de Violencia de Género.

#### 4.1.5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de sufrir Violencia de Género. (Apartado 1, letra m, art. 49 ET). La trabajadora que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. (LGSS, apartado 1.1, letra e, art. 208).

#### 4.1.6. EXCEDENCIA

La trabajadora Víctima de Violencia de Género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 con reserva del puesto de trabajo.

#### 4.1.7. PERMISOS RETRIBUIDOS ESPECIALES

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán considerados permisos retribuidos.

#### 4.1.8. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD DEL TRABAJO

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Art. 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004).

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

#### 4.1.9. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Será nulo el despido de las trabajadoras que padecen violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (Apartado 5, letra b, art. 55 ET).

#### 4.1.10. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo.

## MEJORAS A LA LEY ORGÁNICA 1/2004 EN LOS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### 5.1. MEJORAS A LA LEY

En el momento en el que se active el presente protocolo, la empresa procederá a revisar la situación laboral de la mujer que acredite su situación de víctima de violencia de género, para en su caso, aplicar las medidas de mejora correspondientes.

#### 5.1.1 REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la reducción de jornada sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género pueda atender las necesidades propias derivadas de su especial situación.

#### 5.1.2 REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El caso de que el nuevo puesto ocupado por la trabajadora sea de retribución inferior al suyo, no se aplicará esta reducción en las retribuciones de la trabajadora. Este derecho de traslado puede ejercitarse durante 18 meses, en los cuales Atenzia reservará el puesto de origen a la trabajadora.

Atenzia concederá una ayuda económica de hasta 1.500 euros en el caso de traslado a otro centro para cubrir los gastos en concepto de mudanza. En este supuesto, se concederá asimismo un permiso retribuido de cinco días por traslado de la víctima.

En el caso de traslado a otro centro de trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- La empresa comunicará a la trabajadora las vacantes de su categoría que existen en ese momento y las que pudieran existir en un futuro.
- Para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante.
- Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 18 meses.
- Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.
- Transcurrido el período de reserva de 18 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.
- En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante, respetando en este último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional.

#### 5.1.3 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Atenzia garantiza el derecho a la reserva de puesto de trabajo hasta 24 meses en las suspensiones motivadas por violencia de género, además de recibir una compensación bruta (abonada por la empresa) proporcional a dos meses de salario completo (incluyendo la parte proporcional de las pagas extras).

#### 5.1.4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Atenzia además abonará a la trabajadora una indemnización de 3 meses de salario completo (incluyendo la parte proporcional de las pagas extras).

La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora que se vea a extinguir su contrato y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros.

#### 5.1.5. COMPLEMENTO DE LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y el Servicio Médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.

#### 5.1.6. ASISTENCIA PSICOLÓGICA

La empresa facilitará y sumirá el coste de asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género hasta 20 sesiones.

#### 5.1.7. TELEASISTENCIA

Atenzia facilitará de forma gratuita la teleasistencia a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite.

## COMPROMISOS

### 6.1. PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA

Basándonos en el derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas involucradas o que participan de alguna manera en el proceso y medidas en la implementación de las contempladas en este protocolo, se comprometen a tomar las acciones necesarias para resguardar la identidad de la víctima y de sus familiares. En todo momento,

### 6.2. SENSIBILIZACIÓN Y PROTECCIÓN

se mantendrá el sigilo y secreto, evitando la divulgación de cualquier tipo de información que pueda facilitar su identificación.

La política de empresa de "tolerancia cero" es transversal a toda la organización y será transmitido a través de las siguientes medidas:

- Recursos didácticos relacionados con detección y prevención de todo tipo de violencias de género a disposición de la plantilla.
- La violencia de género es identificada en el Plan de Prevención como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.
- Informar y formar en violencia de género, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y sus derechos que las trabajadoras tienen.

### 6.3. DIFUSIÓN

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Asimismo, se dará a conocer a las nuevas incorporaciones en el manual de acogida, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

### 6.4. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se creará un grupo de seguimiento paritario en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este protocolo para:

- Hacer un seguimiento de lo previsto en este protocolo.
- Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo.
- Analizar el grado de coordinación de los departamentos.
- Presentar informe anual a la Comisión de Igualdad, y en su caso, proponer medidas correctoras y mejoras de este Protocolo.

En todo caso se mantendrán los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

### 6.5. ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES

Si la norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.



FECHA	QUIÉN	OBJETIVO	CANAL PREFERIDO
Abril 2025	Comisión de Seguimiento y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Online + Presencial
Abril 2026	Comisión de Seguimiento y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Online + Presencial
Abril 2027	Comisión de Seguimiento y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Online + Presencial
Abril 2028	Comisión de Seguimiento y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas + Preparación Nuevo Plan	







