

# II PLAN DE IGUALDAD

## LOS NOGALES

2019-2022



## II PLAN DE IGUALDAD

### I. INTRODUCCIÓN

- a) Presentación de la empresa
- b) Evaluación del I Plan de Igualdad
- c) Definiciones

### II. DIAGNÓSTICO

### III. PROGRAMACIÓN

- a) Objetivos Generales
- b) Objetivos Específicos
- c) Áreas de Intervención
  - Selección de personal y contratación
  - Formación
  - Promoción
  - Política Salarial
  - Ordenación del tiempo de trabajo y Conciliación
  - Comunicación y Sensibilización
  - Prevención del acoso laboral y del acoso por razón de sexo
  - Riesgos Laborales, Salud Laboral y Violencia de género
- d) Resumen medidas

### IV. COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

### V. SEGUIMIENTO

### VI. EVALUACIÓN

### VII. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

## I. INTRODUCCIÓN

### a. Presentación de la Empresa

**Grupo Los Nogales** cuenta con los siguientes recursos, todos ellos ubicados en Madrid:

- Residencia Nogales Imperial
- Residencia Nogales Pacífico
- Residencia y Centro de Día Nogales Santa Eugenia
- Residencia y Centro Nogales Hortaleza
- Residencia y Centro Nogales Puerta de Hierro
- Nogales Reina Victoria
- Nogales La Paloma
- Nogales Vista Alegre
- Residencia y Centro Nogales Pontones
- Spa Imperial
- Servicio de Teleasistencia

Nuestra misión principal es contribuir a una mejor calidad de vida de las personas mayores.

Hemos conseguido aunar el dinamismo de la juventud, la experiencia de casi 40 años en gestión de servicios a las personas mayores y la satisfacción de un trabajo bien hecho.

Disponemos de servicios propios en las Áreas de Medicina, Enfermería, Atención Socio-Sanitaria, Rehabilitación, Psicología, Terapia Ocupacional, Animación, Dietética, Cocina-Comedor y Lavandería, todas Certificadas ISO 9001-2015.

Contamos con una plantilla media, de 1551 trabajadoras y trabajadores.

**Grupo Los Nogales** establece, documenta, implementa y mantiene al día, para todos sus centros, un Sistema de Gestión de la Calidad, además de mejorar continuamente su eficacia con los requisitos de calidad de la Norma UNE-EN ISO 9001:2015. Para ello realiza las siguientes operaciones:

- Identifica los procesos necesarios para el sistema de gestión de la calidad
- Determina la secuencia e interacción de estos procesos
- Determina los criterios y métodos necesarios para asegurarse de que tanto la operación como el control de estos procesos sean eficaces
- Asegura la disponibilidad de recursos e información necesarios para apoyar la operación y el seguimiento de estos procesos
- Realiza el seguimiento, la medición y el análisis de estos procesos
- Implementa las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de estos procesos

**Grupo Los Nogales** gestiona estos procesos de acuerdo con los requisitos de la Norma Internacional UNE-EN ISO 9001:2015.

En **Grupo Los Nogales** existen tres tipos de procesos de Gestión de la Calidad:

◆ **Procesos de la Alta Dirección:** Suministro de recursos, Revisión del Sistema de Gestión de la Calidad por la Dirección, establecimiento de objetivos de Calidad, Establecimiento de una comunicación interna eficaz, etc.

◆ **Procesos de Prestación del Servicio:** procesos en centros residenciales: recepción de residentes, manutención, lavado-planchado de ropa, asistencia médica 24 horas (presencial o localizable), actividades de entretenimiento, limpieza de instalaciones, facturación, ayuda para las actividades de la vida diaria, baja del residente...; procesos de teleasistencia: Alta en el servicio, atención de alarmas, atención de agendas, gestión de baja.

◆ **Procesos de Apoyo:** Formación, Auditorías Internas, Control de los Productos No Conformes, etc.

Nuestra Responsabilidad Social Corporativa se vincula a la creencia en Valores Éticos, que guían nuestra conducta empresarial y la relación que ella desarrolla con el entorno. Entre estos valores tenemos, los Derechos Humanos, el Bien Común, la Solidaridad, la Transparencia, la Honestidad y el Desarrollo.

Nuestra conciencia de una Responsabilidad Social Corporativa parte del reconocimiento que la empresa no es solamente una institución que se dedica a vender productos o servicios para obtener ganancias, sino que dependiendo y nutriéndose de su entorno, ella influye necesariamente sobre este. Nuestra empresa tiene una naturaleza social con una misión de servicio a la comunidad y con gran preocupación por el bienestar colectivo.

Con esta responsabilidad social buscamos un mayor compromiso de las trabajadoras y los trabajadores para con los objetivos y la misión de la empresa, para incrementar la productividad, buscamos tener una plantilla estable, con buenos niveles de seguridad, salud y formación para conseguir trabajadores capacitados y saludables, y buenas relaciones con las instituciones, que garanticen el normal ejercicio de nuestras operaciones, mantener un medio ambiente limpio, implementando procesos de tratamiento de residuos y que permitan la reutilización de estos.

Como empresa socialmente responsable, desde hace años, **colaboramos con varias entidades sociales** con las que participamos activamente en sus proyectos, especialmente en la acogida en prácticas del personal que forman y posteriormente la contratación del personal de prácticas con valoraciones positivas; algunas de ellas son las siguientes:

- Programa INCORPORA de Obra Social LA CAIXA, que contribuye a mejorar la integración sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad: Inmigrantes, Personas en Exclusión Social, Mujeres Víctimas de Violencia de Género que además sean personas con discapacidad.

- Asociación MENSAJEROS DE LA PAZ cuyo objetivo principal es la promoción humana y social de los núcleos más desfavorecidos de la sociedad. Colaboramos en la acogida en prácticas y contratación posterior.



- CÁRITAS DIOCESANA promueve el desarrollo integral de las personas y los pueblos, especialmente de los más pobres y excluidos.

- Asociación AELA, uno de sus objetivos consiste en trabajar por el bienestar de aquellas personas que se encuentran en situación de riesgo y exclusión social independientemente de su ideología política y religiosa, de su sexo, de su edad de su origen étnico, de su cultura, entre otras condiciones susceptibles de exclusión y marginación social.



- Secretariado Gitano, desarrolla todo tipo de acciones que contribuyan a alcanzar la plena ciudadanía de las personas gitanas, a mejorar sus condiciones de vida, a promover la igualdad de trato y a evitar toda forma de discriminación, así como a promover el reconocimiento de la identidad cultural de la comunidad gitana.

También colaboramos con otras entidades que promueven la inserción sociolaboral de los colectivos más desfavorecidos a través de la contratación directa de sus usuarios.

- Fundación CEPAIM, promueven un modelo de sociedad inclusiva e intercultural que facilite el acceso pleno a los derechos de ciudadanía de las personas más vulnerables de nuestra sociedad y, de forma especial, de las personas migrantes, desarrollando políticas de lucha contra cualquier forma de exclusión social y colaborando en el desarrollo de los territorios locales y de los países de origen de los/as migrantes



- Fundación TENGOHOGAR, cuyo objetivo es *actuar preventivamente* de manera que aquellas familias que se encuentren en una situación de vulnerabilidad consigan volver a salir adelante y *no caigan en la exclusión social*.



- Fundación ADECCO, trabajan por la integración laboral principalmente con personas con discapacidad, mayores de 45 años, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género, deportistas y ex deportistas de alto rendimiento y en general parados de larga duración



FUNDACIÓN ADECCO

- CRUZ ROJA, trabaja con la orientación, formación e inserción de personas que están en riesgo de exclusión social a través de su plan de empleo para colectivos vulnerables. El trabajo que hacen con el tejido empresarial, va dirigido no solo a la inserción de los colectivos con los que trabajan, sino a mejorar el mercado de trabajo, haciéndolo más inclusivo.



- Asociación ESLABÓN, orientación sociolaboral de desempleados y personas en riesgo de exclusión social y a la intervención social

- Asociación FAMMA, uno de sus objetivos es la integración laboral de las personas con discapacidad mediante políticas de formación y selección para el empleo, ajustadas a las necesidades del mercado laboral, poniendo especial atención en las mujeres, en las personas mayores de 45 años, en los jóvenes y en los inmigrantes.



- YMCA, es una organización comprometida con la juventud y sus causas. Creen en el potencial de cada joven para transformar su entorno y nuestra sociedad en un lugar mejor para todos y todas. Trabajan para que, independientemente de su situación social o económica, todos tengan la oportunidad de aprender, crecer y prosperar. Para ello, desarrollan programas que ponen el foco en todas las dimensiones que inciden en su bienestar, como son su educación y formación, su familia, su tiempo de ocio, el acceso al empleo, la orientación profesional, la vivienda y su responsabilidad social. Todo desde la construcción de habilidades y valores que les ayuden en sus decisiones y les abran oportunidades.



A estas entidades sociales, les trasladaremos copia de este II Plan de Igualdad con el fin de propiciar espacios de equidad en nuestras relaciones.



## **b. Evaluación del I Plan de Igualdad**

Con fecha 7 de noviembre de 2013 se firmó el I Plan de Igualdad de la empresa RESIDENCIAL NOGALES XXI S.A y en el mismo se estableció la necesidad de realizar una evaluación final tres meses antes de finalizar su vigencia.

La evaluación es la fase final del Plan de Igualdad que permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

El Plan se estructuró en 8 áreas de intervención, 15 objetivos específicos y 32 medidas/acciones a adoptar. Se han cumplido un 84,38 % de las medidas propuestas.

En reunión del día 9 de agosto de 2018, se revisó el grado de cumplimiento de todas las medidas adoptadas y recogidas en el I Plan de Igualdad. Esta revisión se realizó conjuntamente entre los componentes del Comité de Igualdad, integrantes de los diferentes comités de empresa y la responsable del Plan de Igualdad.

La información necesaria del proceso de evaluación se estructura en torno a tres ejes fundamentales que informan sobre qué se ha hecho, cómo se ha hecho y qué se ha conseguido.

A continuación, nos centramos en la evaluación de resultados, de procesos y de impacto dentro de cada una de las áreas incluidas en el plan.

### **1) Selección y contratación del personal**

- Se han adaptado todas las ofertas de empleo, utilizando un lenguaje inclusivo y no discriminatorio

- Se ha adecuado el documento “Solicitud de empleo” suprimiendo datos de carácter personal

- Para la cobertura de vacantes, se han incluido todas las candidaturas recibidas ajustadas al perfil requerido

- Se ha conseguido una representación más equilibrada de la plantilla, sin embargo, consideramos que queda mucho por hacer. La mayor dificultad encontrada es que se siguen recibiendo muchos más C.V. de mujeres que de hombres, y para algunos puestos son inexistentes los de un género determinado.

Esta dificultad ha repercutido también a la hora de conseguir una diversificación de la plantilla en los centros de nueva apertura.

## 2) Formación

- Se ha ofrecido formación en Igualdad a todos los trabajadores y trabajadoras de RESIDENCIAL NOGALES XXI S.A y formado a todo el personal que lo ha solicitado por iniciativa propia.

En 2013, 139 trabajadores han realizado la formación específica en IGUALDAD, en las modalidades de A Distancia (30 Horas) y On Line (6 Horas).

En 2018, 313 trabajadores han realizado la formación específica en IGUALDAD, en las modalidades On Line (60 y 6 horas)

El total de trabajadores formados a fecha de 15 de Octubre de 2018 es de 452, lo que supone un 35% de la plantilla total

- La mayor parte de la formación ofertada ha sido On line con el fin de facilitar la conciliación familiar.

- Se ha favorecido el acceso de mujeres y hombres a todas las acciones formativas ofrecidas durante este año, así como a cursos destinados a ocupar en el futuro puestos de mayor responsabilidad (Habilidades directivas, Técnicas de expresión, Habilidades de negociación, entre otros)

- Hay que seguir trabajando en el reciclaje formativo de mujeres que hayan dejado de trabajar durante un tiempo debido al cuidado de los hijos.

## 3) Promoción

- Se han revisado los canales de comunicación para que la oferta formativa y comunicación de vacantes llegue a todos los centros.

- Se difunden la mayor parte de las vacantes estables que surgen en la empresa con el fin de que todo el personal interesado y que cumpla el perfil requerido, pueda acceder a ellas.

- En la cobertura de vacantes, se da prioridad al sexo menos representado en cada categoría siempre y cuando se disponga de candidatos para ello.

- Se promueve la participación de mujeres en cursos de formación relacionados con puestos masculinizados de la empresa (Conductor, Personal de mantenimiento)

- Se imparte formación específica tanto interna como externa ligada a funciones de responsabilidad.

4) Política salarial

- Existe igualdad retributiva a igual categoría y funciones

5) Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

- Todos los trabajadores y trabajadoras que han sido madres / padres disfrutan de sus correspondientes permisos relacionados con su maternidad / paternidad.

- Desde el inicio de la implantación del plan se elaboró y puso en marcha, un documento resumen con los derechos básicos en materia de conciliación. Este documento se distribuyó a toda la plantilla y se facilita a los nuevos trabajadores/as que se van incorporando a la empresa.

- Cualquier trabajador/a tiene las mismas posibilidades para promocionar y formarse, independientemente de si ha disfrutado algún permiso por maternidad/paternidad.

- La mayor dificultad que se presenta es respecto a informar sobre cursos específicos de su puesto de trabajo a aquellos trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijo. Hay que perseverar sobre ello.

6) Comunicación y sensibilización

- Se utiliza un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en las comunicaciones internas que se realizan en la empresa, así como en las externas hacia otras empresas.

- En la memoria de formación anual se incluyen las acciones realizadas en Igualdad, su estado de ejecución y resultados

- No se ha comunicado al Departamento de Marketing la política de igualdad en la empresa para que puedan incorporarla en la web. Se realizará en cuanto sea posible.

7) Prevención de acoso laboral y del acoso por razón de sexo

- Desde 2013 se ha difundido el protocolo de acoso laboral entre todo al personal, el cual se entrega también al personal de nueva incorporación.

- En Septiembre de 2018, se procede a la actualización del citado protocolo.

8) Riesgos Laborales y Salud Laboral

- Por parte del Dpto. RRHH se ha agilizado la tramitación de las bajas por riesgo en el embarazo. No obstante, al ser una gestión que concede la Mutua, la finalización del proceso está supeditada a agentes externos.

- En los casos de embarazadas que trabajen en el turno de noche siempre se les comunica por escrito la recomendación de cambio a turno diurno, propuesta que en todos los casos ha sido rechazada firmando por parte de las trabajadoras, la correspondiente renuncia.

- A raíz de la implantación del I Plan de Igualdad se elaboró documento para las trabajadoras embarazadas para informarlas del procedimiento a seguir para gestionar la baja por riesgo en el embarazo. Se sigue entregando a fecha de hoy.

La mayor parte de las medidas programadas se han adaptado y ajustado al progresivo crecimiento de la plantilla en estos años.

Desde el año 2013 al 2018 se ha duplicado la plantilla de la empresa, la cual era en 2013 de 628 trabajadores y trabajadoras, siendo en la actualidad de 1292.

Se ha ido actualizando el Comité de Igualdad en función de la incorporación de nuevos centros de trabajo.

Se han realizado todas las reuniones de seguimiento previstas de forma semestral, en la que han participado activamente los Comités de empresa de los distintos centros de trabajo.

Podemos resumir que el impacto conseguido ha sido el siguiente:

- 1) Se ha garantizado la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- 2) Se ha conseguido una representación más equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa. No obstante, hay que seguir trabajando en ello.

	AÑO	HOMBRES	MUJERES
COMPARATIVA	Año 2012	14,50%	85,50%
	Año 2013	16,99%	83,01%
	Año 2014	15,93%	84,07%
	Año 2015	13,60%	86,40%
	Año 2016	16,91%	83,09%
	Año 2017	16,12%	83,88%
	Año 2018	17,61%	82,39%

- 3) Se ha formado al 35% de la plantilla en materia de igualdad, entre los que se incluyen mandos y personal directivo. En consecuencia, existe mayor concienciación y detección de posibles situaciones de discriminación, garantizando también mayor objetividad y no discriminación en la selección de personal, promoción, acceso a la formación, etc.
- 4) Se ha garantizado que el acceso a los puestos de promoción esté directamente relacionado con las aptitudes y capacidades del candidato o candidata.
- 5) Existe mayor conocimiento e información sobre las vacantes disponibles en la empresa
- 6) El sistema retributivo no genera discriminación por razón de sexo.
- 7) En los documentos y comunicaciones de la empresa se emplea un lenguaje no sexista.
- 8) Todos los trabajadores y trabajadoras tienen garantizado el ejercicio de los derechos de conciliación. La empresa vela por el cumplimiento de todas las medidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras, recogida en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 9) Se ha actualizado en septiembre de 2018 el protocolo de acoso laboral, creado en 2010 y revisado en 2016, a la normativa vigente
- 10) Mayor concienciación de la plantilla de la empresa, contribuyendo a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

La consecución de gran parte del Plan se debe sin duda a la cooperación entre todos los niveles de la empresa.

### **c. Definiciones: Marco normativo y Declaración de Principios**

#### **Marco Normativo**

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **Grupo Los Nogales**, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores (Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición transitoria décima segunda) las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Capítulo III, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

### **Declaración de Principios**

Grupo Nogales considera la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de desigualdades y discriminaciones

El Plan de Igualdad es de aplicación para todos los centros del grupo LOS NOGALES, así como a nuevos que se pudieran crear en el futuro. Por ende, afecta a toda la plantilla

Este Plan entrará en vigor desde su firma hasta el 30 de noviembre de 2023, una vez cumplida su vigencia, será prorrogado anualmente, siempre que las partes firmantes así lo acuerden antes de la finalización de dicho plan.

## II. DIAGNÓSTICO

Para diseñar el II Plan de Igualdad, se ha realizado un análisis cuantitativo y **cuantitativo** sobre los siguientes aspectos **que sirve de base para la puesta en marcha del Plan de Acción.**

**En concreto, han sido objeto de análisis desagregados por sexos los siguientes puntos.**

### **1. PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO**

1.2 Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

### **2.- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA**

#### **C.1 Datos Generales**

##### **Distribución de la plantilla por edades**

##### **A) Distribución de la plantilla por tipo de contrato**

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Distribución De La Plantilla Por turnos

Distribución De La Plantilla Por Tipo de contrato, Jornada y Turno

Distribución De La Plantilla Por Horas Semanales

Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por departamentos y categorías profesionales

Distribución de la plantilla por niveles jerárquicos

Distribución de la plantilla por grupos profesionales

Distribución de la plantilla por nivel formativo

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

#### **C. 2. Movimientos de personal.**

Incorporaciones y bajas

Incorporaciones último año por tipo de contrato

Incorporaciones último año por grupos profesionales

Bajas definitivas último año.

Bajas temporales y permisos último año

#### **C.3. Promoción y formación**

Promociones del último año

Tipo de promociones del último

Promoción último año: categorías profesionales a las que se ha promocionado.

Formación último año.



## FORMACIÓN CATEGORÍA PROFESIONALES DEL PERSONAL QUE HA REALIZADO EN IGUALDAD

MEDIDAS IGUALDAD 60 HORAS	
CATEGORIA	Nº PARTICIPANTES
ANIMADOR/A	1
ASISTENTE SOCIAL	2
ATT. CLIENTE	4
COCINERO/A	2
DIETISTA	1
DIRECTOR/A	6
DUE	3
FISIOTERAPEUTA	2
GEROCULTOR/A	5
LIMPIADORA	1
MEDICO	6
PSICOLOGO/A	3
SUPERVISORA	11
TERAPEUTA OCUPACIONAL	3
TOTAL	50

FORMACION EN IGUALDAD 6 HORAS	
CATEGORIA	Nº PARTICIPANTES
ANIMADOR/A	4
ASISTENTE SOCIAL	6
ATT. CLIENTE	2
AUX. ADMINISTRATIVO/A	4
AYTE. ANIMACION	1
AYTE. TERAPIA OCUPACIONAL	1
CAMARERO/A	2
COCINERO/A	2
CONDUCTOR	1
DIRECTOR/A	1
DUE	12
FISIOTERAPEUTA	7
GEROCULTOR/A	157
GRUPO APOYO	1
LIMPIADOR/A	25
MASAJISTA	2
MEDICO	3
MONITOR/A GIMNASIO	1

PELUQUERO	1
PINCHE DE COCINA	3
PROFESOR	1
PSICOLOGO/A	5
RECEPCIONISTA	9
SOCORRISTA	3
SUPERVISORA	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	8
TOTAL	263

Se han aceptado todas las solicitudes recibidas para realizar esta formación

### **OTROS DATOS DE INTERÉS**

#### **SALUD**

##### **BAJAS MÉDICAS 2017:**

- POR ENFERMEDAD COMÚN: 527
- POR ACCIDENTE LABORAL: 98, en su mayoría por sobreesfuerzo – mala higiene postural
- POR ENFERMEDAD PROFESIONAL: 0

##### **BAJAS MÉDICAS 2018:**

- POR ENFERMEDAD COMÚN: 456
- POR ACCIDENTE LABORAL: 133, en su mayoría por sobreesfuerzo – mala higiene postural
- POR ENFERMEDAD PROFESIONAL: 0

En noviembre y diciembre de 2018 se han realizado los reconocimientos médicos anuales.

En cuanto a las mujeres embarazadas, en cuanto informan de su estado a sus responsables, se adapta su puesto de trabajo, hasta que la Mutua les concede la baja por riesgo en el embarazo.

#### **ACOSO LABORAL**

Durante el año 2018 se ha aplicado el protocolo de acoso laboral en una ocasión en el centro de LA PALOMA. Después de aplicar el procedimiento, en el cual participó el Comité de empresa, se concluyó que no existió acoso laboral.

## AGRESIONES

Existe un procedimiento de agresiones desde el año 2009, el cual fue revisado en 2016 y ha quedado actualizado en febrero de 2019.

Durante el año 2017, hubo 11 accidentes por agresiones por residentes, de los cuales 4 con baja médica.

Durante el año 2018, hubo 10 accidentes por agresiones por residentes, de los cuales 4 con baja médica.

Para realizar este diagnóstico sobre la situación de la Plantilla de Grupo Nogales, se ha tomado como referencia el dato a 31/12/2018, con un total de 1551 personas, de las cuales el 83,37% (1293) son mujeres y el 16,63% (258) son hombres.

---

### **III. PROGRAMACIÓN**

#### **a. OBJETIVOS GENERALES**

- 1) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- 2) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- 3) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas.
- 4) Revisar la incidencia de las formas de contratación con el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en su caso.
- 5) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- 6) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupado por hombres.
- 7) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- 8) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- 9) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.
- 10) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo, y la Violencia de Género.

### **b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

El Plan de Igualdad contempla unas medidas concretas agrupadas y estructuradas en función de las siguientes áreas de actuación:

1. Selección de personal, acceso al empleo y contratación
2. Igualdad en la Formación y Promoción
3. Política retributiva
4. Conciliación
5. Comunicación
6. Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por razón de Sexo
7. Riesgos Laborales y Salud laboral

### **c. ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

#### **SELECCIÓN DE PERSONAL, ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

##### **Objetivo Específico:**

1. Elaboración de un Plan de acogida al nuevo personal con el objetivo de fidelizar a los trabajadores/as de nueva incorporación y reducir la tasa de rotación.
2. Fomentar la contratación indefinida

Las **medidas a adoptar** para garantizar la igualdad de oportunidades en la **SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL** de la empresa consistirán en:

- En el Plan se contemplarán los siguientes aspectos:
  - \* Bienvenida
  - \* Información sobre el objetivo de su contratación, funciones y tareas a desempeñar. Protocolos y procedimientos. Derechos laborales
  - \* Entrega del manual del empleado/a
  - \* Formación
  - \* Proceso de evaluación del / la trabajador/a incorporado/a
- Realización de contratos indefinidos a aquellos/as trabajadores/as que hayan demostrado un buen desempeño, en base a la solicitud de los directores de los centros.

##### **Plazos de ejecución y seguimiento**

- El Plan de acogida se pondrá en marcha antes de 8 meses y se realizará un seguimiento semestral.
- La valoración para la realización de contratos indefinidos a propuesta de los directores de los centros, es una medida ya implantada desde 2018 con la que se continuará.

## **FORMACIÓN**

Grupo Los Nogales cuenta con un plan de formación a la medida de las necesidades formativas de la plantilla con el fin de mejorar sus competencias tanto técnicas como personales.

En la reunión de 28 de diciembre de 2018 se acuerda en el Comité de Igualdad impartir formación sobre:

- Igualdad de Género y Oportunidades
- Actuaciones frente al acoso sexual

### **Objetivo Específico:**

1. Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación especialmente para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa.
2. Formar en igualdad de oportunidades a todos los/as trabajadores/as, dando preferencia a los destinados en los centros de PONTONES y PUERTA DE HIERRO que lo deseen, tras su incorporación al Plan de Igualdad.
2. Formación en prevención del acoso por razón de sexo y acoso sexual

**Las medidas a adoptar para garantizar la igualdad de oportunidades en la FORMACIÓN de la empresa consistirán en:**

○ Favorecer la asistencia a cursos sobre Igualdad de Oportunidades a las personas del comité de igualdad y a quienes así lo requieran y soliciten, para fomentar la igualdad de oportunidades en la organización independientemente de su sexo.

○ Ofrecer formación en igualdad de oportunidades a todos los/as trabajadores/as dando preferencia a los destinados en los centros de PONTONES y PUERTA DE HIERRO

○ Favorecer el acceso de las mujeres a cursos relacionados con puestos de trabajo donde estén subrepresentadas

○ Promover la formación de las mujeres, para acceder a puestos de mayor responsabilidad.

○ Ofrecer acciones formativas que permitan conciliar con cualquier situación de la trabajadora o el trabajador, aunque estén en excedencia.

○ Establecer criterios de preferencia a personas que han dejado de trabajar por cuidado de menores o familiares.

**Plazos de ejecución y seguimiento**

➤ La empresa facilitará al Comité de Igualdad y de empresa la programación prevista de las acciones formativas: duración, modalidad, criterios de selección y participantes en los cursos de formación en Igualdad de Oportunidades.

➤ Las acciones formativas deberán estar en funcionamiento dentro del primer año a contar desde la firma del Plan.



## **PROMOCIÓN**

Para promocionar a un trabajador, es fundamental valorar y estudiar todas las evaluaciones de desempeño que ha tenido desde su incorporación a la empresa. Es imprescindible conocer la trayectoria del trabajador en la empresa, así como la valoración que de él tienen o han tenido los responsables que ha tenido en el centro de trabajo.

Así mismo se tiene en cuenta su formación y su interés en promocionar.

En cuanto a la metodología estándar de evaluación del personal, dentro de nuestros procedimientos existen tres documentos:

- F-ORH 6: Evaluación del desempeño: este documento lo cumplimenta el responsable del trabajador a la finalización de cada contrato y lo envía al departamento de RRHH.

- F – ORH 21: Evaluación del desempeño anual: este documento lo cumplimenta el responsable del trabajador ANUALMENTE y se envía a la Dirección de RRHH

- F-ORH 30: Autoevaluación de desempeño: el personal autoevalúa su propio desempeño y a través de su responsable, se envía a la Dirección de RRHH

Dentro de los puestos de trabajo existentes dentro de la Organización, existen planes individuales de carrera, especificados dentro de la ficha de perfil y funciones de cada puesto de trabajo.

Desde el Departamento de Selección RRHH, se envía a los centros las comunicaciones de vacantes disponibles. Posteriormente, se pone en tablón de anuncios, para que todo el personal pueda acceder a la información y solicitar el puesto si es de su interés.

**Objetivos Específicos:**

1. Adoptar medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en la promoción dentro de la empresa.

Las **medidas a adoptar** para garantizar la igualdad de oportunidades en la **PROMOCIÓN** dentro de la empresa consisten es:

- Creación de comité de vacantes en los centros donde no estén constituidos para gestionar la cobertura de vacantes en el centro. Actualmente esta gestión se realiza con los comités de empresa, lo que supone mayor transparencia de la oferta y sus procedimientos.

**Plazos de ejecución y seguimiento**

- Se prevé la constitución de los comités de vacantes antes del 15 de Agosto de 2019.

### **POLÍTICA SALARIAL**

La política retributiva de la empresa, viene sujeta a lo estipulado en el VII Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

En el caso de valorar algún aumento salarial, éstos siempre se deciden en base a los resultados obtenidos del trabajador o trabajadora respecto al desempeño del puesto de trabajo. Estos aumentos siempre van ligados al desempeño, rendimiento e implicación del/la trabajador/a y autorizados por Subdirección General.

#### **Objetivo Específico:**

1. Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación por razón de sexo mediante la aplicación efectiva del principio de igual remuneración y la no existencia de diferencias salariales por razón de género

Las **medidas a adoptar** para garantizar la igualdad de oportunidades en la **POLÍTICA RETRIBUTIVA** dentro de la empresa consisten es:

○ Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva a igual categoría y funciones.

#### **Plazos de ejecución y seguimiento**

➤ Anualmente, se pondrá a disposición del Comité de Igualdad si así lo requieren, la información sobre la política retributiva de todos los trabajadores y trabajadoras, con el fin de que puedan realizar el seguimiento anteriormente descrito.

## **ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN**

### **ÁREA: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN**

La empresa cuenta en la mayoría de los puestos, con un cuadrante con turnos fijos (mañana, tarde o noche) que facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, cuenta con una Ludoteca que abarca la mayor parte del horario laboral de las trabajadoras y trabajadores del centro; este servicio es un gran apoyo para que las trabajadoras y trabajadores de la empresa, puedan seguir incorporados al mundo laboral.

Horario:

De lunes a viernes de 7h a 22h.

Sábados de 7h a 16h.

Apertura los domingos del centro, siempre que acudan 3 menores en presencia

Además, las trabajadoras y trabajadores saben, que si se encuentran con una situación sobrevenida pueden hacer uso del servicio de ludoteca, en supuestos como los que se relacionan, los cuales han de ser debidamente justificados:

- Fallecimiento u operación de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad
- Con previo aviso en caso de consulta médica
- Inundación de la vivienda
- Cuando coincida con arreglos o reforma de su vivienda habitual
- Cambio de domicilio
- Asistencia a exámenes finales
- Cuando coincidan los días de libranza con un periodo de estudios
- Cuando coincida con días de libre disposición

No obstante, los horarios pueden variar en función de la demanda de los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, cabe destacar, que la empresa es absolutamente flexible y respetuosa con las reducciones de jornada solicitadas por los trabajadores y las trabajadoras, aceptándose en el 100 % de los casos las condiciones solicitadas por el trabajador o trabajadora.

También son concedidas, todas las excedencias solicitadas por cuidado de hijo/a o familiar.

Las reducciones de jornada, así como las excedencias, siempre y hasta el momento, las han solicitado trabajadoras. Desconocemos de manera objetiva los motivos.

#### **Objetivos Específicos:**

1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
2. Garantizar y velar por el cumplimiento de todas las medidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de los/as trabajadores/as, recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

#### **Las medidas a adoptar para garantizar la igualdad de oportunidades en la CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL, consisten en:**

- Informar sobre cursos de formación específica del puesto de trabajo o reciclaje a aquellos trabajadores y trabajadoras con reserva de puesto en situación de excedencia por cuidado de hijo/a o familiares
- Potenciar que los padres y madres disfruten de los derechos relacionados con la maternidad / paternidad
- Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras que se acojan a licencias y permisos relacionados con la conciliación y protección a la maternidad, paternidad o

reducciones de jornada por el mismo motivo, no verán menoscabadas sus posibilidades de promoción y formación.

○ Consolidar el servicio de Ludoteca y guardería como apoyo para que las trabajadoras y trabajadores de la empresa, puedan seguir incorporados al mundo laboral y que sirva de conciliación real a cualquier situación.

#### **Plazos de ejecución y seguimiento**

➤ La Dirección de RRHH y el Comité de Igualdad vigilarán que el ejercicio de los permisos acordados se disfrute, garantizando que su ejercicio, no suponga un recorte de oportunidades para la plantilla.

### **COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

El sistema de comunicación interna en la empresa, consiste en la emisión de circulares por la Responsable de Calidad, siempre autorizadas por la Subdirección General.

Estas circulares, se envían por correo electrónico a Directores/as de Centro y estos/as a su vez, transmiten la información a sus mandos intermedios para que, si es de su interés, lo hagan llegar al resto del personal.

En cuanto al canal de comunicación de los trabajadores y trabajadoras con los mandos intermedios y directivos/as de la empresa, es de “puertas abiertas”: todos los trabajadores y trabajadoras, tienen la total libertad de comunicarse tanto con el Director/a del Centro como con la Responsable de Recursos Humanos, para tratar cualquier tema que les preocupe, plantear sugerencias, etc. La cercanía de todos/as nuestros directivos/as invita a que todos/as los trabajadores y trabajadoras, puedan manifestarse y expresarse libremente.

Así mismo, se han dado instrucciones a todos los centros informando de la documentación que tienen que entregar en mano a los diferentes presidentes/as de los comités de empresa.

También nos resulta importante dar a conocer nuestra política de igualdad a nuestros proveedores externos, empresas que presten servicio al Grupo Nogales y entidades sociales.

#### **Objetivos Específicos:**

1. Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del II Plan de Igualdad.
2. Comunicación a proveedores externos de nuestro Plan de Igualdad
3. Revisar y corregir los contenidos de la página web utilizando imágenes y lenguaje no sexistas e incorporar el Plan de Igualdad de Oportunidades en la web corporativa.

**Las medidas a adoptar para garantizar la igualdad de oportunidades en la COMUNICACIÓN en la empresa, consisten en:**

- Reuniones con la plantilla
- Creación de un portal del empleado o plataforma de información
- Se distribuirán flyers del Plan de Igualdad a todos/as los/as trabajadores/as de la empresa
- Se enviarán comunicaciones a los proveedores externos informando del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

#### **Plazos de ejecución y seguimiento**

- Portal del empleado en 3 años
- Distribución de flyers en 8 meses

### **PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

En septiembre de 2018 se actualizó el Protocolo de Acoso Laboral (I – VAR 11), que tienen todos los trabajadores y trabajadoras a su disposición. Así mismo disponen de él los Comités de Empresa de los Centros, así como los Comités de Seguridad y Salud de los mismos.

#### **Objetivo Específico:**

1. Garantizar y potenciar que toda la plantilla de la empresa, contribuya a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.
2. Formar e informar a todo el personal que lo requiera en relación al acoso por razón de sexo y acoso sexual.
3. Realización de encuesta sobre clima laboral para detectar posibles situaciones de riesgo de acoso y encontrar áreas de mejora en la satisfacción de las relaciones profesionales dentro de la empresa.

Las **medidas a adoptar** para garantizar la **PREVENCIÓN DE SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL**, consisten en:

- Difundir el Protocolo de Acoso Laboral para que todos los trabajadores y trabajadoras, conozcan su existencia y puedan comunicar cualquier incidencia o situación relacionada con cualquier tipo de acoso.
- Dar formación a todos/as los/as trabajadores/as que lo soliciten sobre prevención del acoso por razón de sexo y acoso sexual.

#### **Plazos de ejecución y Seguimiento**

- Anualmente, la empresa, facilitará el número de casos de acoso por centro de trabajo en los que ha intervenido la Comisión Instructora, el procedimiento llevado a cabo, y las conclusiones alcanzadas.



### **RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

Queda establecido que de acuerdo a la legislación vigente y siguiendo las instrucciones de nuestra Mutua Laboral (MC MUTUAL) y Servicio de Vigilancia de la Salud, las trabajadoras embarazadas puedan solicitar la baja por riesgo en el embarazo.

Actualmente un técnico PRL de la Mutua acude al centro de trabajo para realizar la valoración del puesto “in situ” de la trabajadora embarazada. En base a su visita, elabora un informe que se adjunta al expediente de la trabajadora, el cual es relevante para la concesión de la baja por riesgo en el embarazo.

Con el fin de conseguir que nuestros/as trabajadores/as, puedan tener una mejor calidad de vida, se evita en la medida de lo posible, la rotación de turnos, de tal manera que la mayor parte de los trabajadores tienen un turno de trabajo fijo.

Así mismo se facilita el que las trabajadoras embarazadas que desempeñen sus funciones en el turno de noche, puedan pasar a horario diurno.

#### **Objetivo Específico:**

1. Recordar a los trabajadores / as el procedimiento de agresiones. Dicho protocolo ha sido actualizado en febrero de 2019, por el Dpto. de Calidad y el Dpto. PRL
2. Potenciar que las trabajadoras embarazadas que trabajen en el turno de noche, pasen a turno de mañana o tarde.
3. Sugerir a los trabajadores/as a partir de los 40 años que trabajan en horario nocturno el cambio a turnos diurnos.
4. Informar, orientar a mujeres Víctimas de Violencia de Genero sobre recursos existentes de ayuda.

**Las medidas a adoptar para garantizar la SALUD LABORAL, consisten en:**

- Poner a disposición de los trabajadores el procedimiento de agresiones.
- Dar prioridad de cambio de turno a las trabajadoras embarazadas que lo soliciten
- Entregar documento a los trabajadores y trabajadoras a partir de 40 años indicando la recomendación de la OIT “a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado es voluntario”
- Distribución a los trabajadores/as del cuestionario de clima laboral para su cumplimentación, garantizando el anonimato.

**Plazos de ejecución y seguimiento**

- Anualmente, se comunicará al Comité, las bajas por riesgo en el embarazo gestionadas, así como los cambios de turno realizados a las trabajadoras embarazadas y del personal nocturno.
- En un plazo de 3 meses, se entregará a todos los trabajadores/as el procedimiento de agresiones.
- Cuestionario de clima laboral: septiembre 2019
- Asistencia transitoria hasta la publicación de un flyer informativo y posterior incorporación de la información en el Portal del Empleado

**d. RESUMEN MEDIDAS**

**ÁREA: SELECCIÓN DE PERSONAL, ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
<p>1) Elaborar un Plan de Acogida para el nuevo personal para fidelizar a los trabajadores/a y reducir la tasa de rotación.</p> <p>2) Fomentar la contratación indefinida</p>	<p>1) Elaboración de un documento que garantice una buena acogida al personal de nueva incorporación</p> <p>2) Realizar aquellas contrataciones indefinidas que soliciten los/as directores/as de los centros de trabajo</p>	<p>1) Tasa de rotación</p> <p>2) Porcentaje de contratos indefinidos</p>	<p>1) Descenso de un 5% de la tasa de rotación</p> <p>2) Aumento de un 5% del personal indefinido</p>	<p>1) Departamento de Calidad y Departamento de RRHH</p> <p>2) Subdirección general, Directores de centro y Dirección de RRHH</p>	<p>1) 8 meses</p> <p>2) Inmediato</p>

ÁREA: FORMACIÓN

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
<p>1) Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación especialmente para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa</p> <p>2) Formar en igualdad de oportunidades a todos los trabajadores y trabajadoras con preferencia a los/as trabajadores/as de los centros de PONTONES y PUERTA DE HIERRO que lo deseen, tras su incorporación al Plan de Igualdad.</p> <p>3) Formación en prevención del acoso por razón de sexo y acoso sexual</p>	<p>1 y 2) Favorecer la asistencia a cursos sobre IO a las personas de la comisión de igualdad y a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo</p> <p>3) Favorecer la asistencia a cursos sobre prevención del acoso por razón de sexo y acoso sexual a todos/as los/as trabajadores/as de la empresa</p>	<p>1 y 2) Nº mujeres que asisten a cursos de IO</p> <p>1 y 2) Nº hombres que asisten a cursos de IO</p> <p>3) Nº de trabajadores/as que acuden a los cursos de prevención del acoso por razón de sexo y acoso sexual</p>	<p>1) Personas formadas en IO</p> <p>2) Personas formadas en prevención del acoso por razón de sexo y acoso sexual</p>	<p>1) Dirección de centros y Departamento de RRHH</p> <p>2 y 3) Departamento de RRHH</p>	<p>1) enero a diciembre 2019</p> <p>2 y 3) Marzo a Diciembre 2019</p>

ÁREA: PROMOCIÓN

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
1) Crear un comité de vacantes en cada centro que gestione la cobertura de vacantes en cada centro	1) Constituir el comité de vacantes en cada centro	1) N° de puestos cubiertos con la participación del comité de vacantes	1) Que las promociones y cambios de puestos se gestionen a través del comité de vacantes (excepto los puestos de confianza de la empresa)	1) Comité de vacantes, Directores de centro y Dirección de RRHH	1) Antes del 15 de agosto de 2019

ÁREA: POLÍTICA SALARIAL

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
1) Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación mediante la aplicación efectiva del principio de igual remuneración y la no existencia de diferencias salariales por razón de género	1) Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva a igual categoría y funciones.	1) Seguimiento de aplicación	1) Continuar garantizando un sistema retributivo justo	1) Dirección y Subdirección General, Dirección de centros, Dirección de RRHH y Dirección de Administración de personal	1) De carácter continuo

ÁREA: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
<p>1) Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla</p> <p>2) Garantizar y velar por el cumplimiento de todas las medidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de los/as trabajadores/as</p>	<p>1) Informar sobre cursos de formación específica del puesto de trabajo a los trabajadores/as con reserva de puesto en situación de excedencia</p> <p>2) Potenciar que los padres y madres disfruten de los derechos relacionados con la maternidad y paternidad</p> <p>3) Asegurar que los trabajadores y trabajadoras que se acojan a licencias y permisos relacionados con la conciliación y protección a la maternidad, paternidad o reducciones de jornada, no vean menoscabadas sus posibilidades de promoción y formación</p>	<p>1) Nº de trabajadores/as con reserva de puesto de trabajo, informados y formados.</p> <p>2) Nº de trabajadores/as que disfrutan sus derechos de maternidad y paternidad</p> <p>3) Nº de trabajadores/as que disfrutan de licencias y permisos relacionados con la conciliación, protección a la maternidad o paternidad y reducciones de jornada.</p>	<p>1) Formación continua del personal con reserva de puesto</p> <p>2) Todos los trabajadores y trabajadoras disfrutan de sus derechos</p>	1 y 2) Dirección de centros y Dirección de RRHH	1 y 2) De carácter continuo

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
<p>1) Informar, difundir a la plantilla sobre la puesta en marcha del II Plan de Igualdad</p> <p>2) Comunicar a los proveedores externos el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades</p> <p>3) Revisar y corregir los contenidos de la página web utilizando imágenes y lenguaje no sexistas e incorporación del Plan de Igualdad en la web corporativa</p> <p>4) Crear un portal del empleado o plataforma a la que los trabajadores puedan acceder para obtener información de tipo laboral</p>	<p>1) Convocar reunión de toda la plantilla con el fin de informar, sensibilizar y formar sobre la puesta en marcha del II Plan de Igualdad. Informar de sus objetivos, los resultados esperados y la participación necesaria de la plantilla en su implantación y evaluación. Se prevé la realización de flyers con un resumen del Plan</p> <p>2) Comunicaciones a proveedores externos y empresas de servicio y entidades sociales a través de correo electrónico</p> <p>3) Incorporación de un resumen del II Plan de Igualdad en la web corporativa</p> <p>4) Creación de un portal del empleado o plataforma de empleados</p>	<p>1) Nº de trabajadores /as que participan en las reuniones</p> <p>2) Nº de proveedores informados</p> <p>3) Cambios incorporados en la web referente a la incorporación de imágenes y lenguaje no sexista.</p>	<p>1 y 2) Difusión del Plan de Igualdad, así como del interés de la organización en la consecución de la igualdad de oportunidades en la propia organización.</p> <p>3) Disponer de una web que ofrezca a los grupos de interés información sobre el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades</p> <p>4) Contar con un portal de empleado o plataforma que facilite información laboral a los trabajadores</p>	<p>1) Dirección de centros y Comité de Igualdad</p> <p>2) Dpto. compras</p> <p>3 y 4) Dpto. de Activos Digitales y Dpto. Informática</p>	<p>1 y 2) marzo a diciembre de 2019</p> <p>3) marzo a diciembre de 2019</p> <p>4) Antes de Marzo de 2022</p>

ÁREA: PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
<p>1) Garantizar y potenciar que toda la plantilla de la empresa, contribuya a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.</p> <p>2) Formar a todo el personal que lo requiera en relación al acoso por razón de sexo y acoso sexual, y especialmente a los integrantes del Comité de Igualdad.</p>	<p>1) Convocar reunión de toda la plantilla con el fin de informar, sensibilizar e informar sobre el protocolo de acoso laboral</p> <p>2) Realizar acciones formativas sobre el acoso por razón de sexo y acoso sexual</p>	<p>1) Nº de trabajadores/as que participan en las reuniones</p> <p>2) Nº de trabajadores/as formados/as</p>	<p>1) Difusión del Protocolo de acoso por razón de sexo y acoso sexual.</p> <p>2) Formación de trabajadores en materia de prevención del acoso por razón de sexo y acoso sexual</p>	<p>1) Dirección de centros y Comité de Igualdad</p> <p>2) Dpto. RRHH</p>	<p>1) marzo a diciembre de 2019</p> <p>2) marzo de 2019 con carácter continuo</p>



ÁREA: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
<p>1) Recordar a los trabajadores/as el procedimiento de agresiones</p> <p>2) Potenciar que las trabajadoras embarazadas que trabajan en el turno de noche, pasen a turno de mañana o tarde</p> <p>3) Sugerir a los/as trabajadores mayores de 40 años, cambio de turno de noche a día.</p> <p>4) Realizar una encuesta sobre clima laboral</p> <p>5) Información sobre recursos disponibles para Víctimas de Violencia de Género</p>	<p>1) Convocar reunión de toda la plantilla con el fin de informar, sensibilizar e informar sobre el procedimiento de agresiones</p> <p>2) Entregar documento cuando el Dpto. PRL tenga conocimiento de que hay una trabajadora embarazada en el turno de noche.</p> <p>3) Entregar documentación indicando dicha recomendación a los mayores de 40 años que trabajan en el turno de noche</p> <p>4) Distribución de encuesta sobre clima laboral</p> <p>5) Se elaborará un flyer informativo</p>	<p>1) N° de trabajadores /as que participan en las reuniones</p> <p>2) N° de trabajadoras informadas y que han cambiado de turno</p> <p>3) N° de trabajadores/as informados/as y que han cambiado de turno</p> <p>4) Resultados de las encuestas</p> <p>5) N° trabajadores que han solicitado información</p>	<p>1) Difusión del procedimiento de agresiones</p> <p>2) Las trabajadoras embarazadas del turno de noche, realizan su trabajo en horario diurno.</p> <p>3) Los/as trabajadores/as mayores de 40 años trabajan en horario diurno.</p> <p>4) Los resultados obtenidos de las encuestas demuestran que existe un entorno laboral donde se respeta la dignidad de las personas</p> <p>5) Difusión de recursos disponibles para Víctimas de Violencia de Género</p>	<p>1) Dirección de centros y Comité de Igualdad</p> <p>2) Dirección de centros y Dpto. PRL</p> <p>3) Dirección de centros y Dpto. PRL</p> <p>4) Dpto. RRHH</p> <p>5) Dpto. RRHH</p>	<p>1) marzo a diciembre de 2019</p> <p>2) marzo de 2019 a marzo de 2022</p> <p>3) marzo de 2019 a marzo de 2022</p> <p>4) septiembre de 2019</p> <p>5) diciembre de 2019</p>

#### **IV. COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD**

Es un órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El objetivo de este Comité es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y nuevas medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.

El seguimiento y evaluación del Plan, lo realizará el Comité de Igualdad, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Además, impulsará acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla
- Apoyo y/o realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Dicho Comité velará por asegurar que se cumplan las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

El Comité de Igualdad está formado por los siguientes trabajadores y trabajadoras:

<b>POR EMPRESA</b>	<b>POR REPRESENTACIÓN LEGAL</b>
JUAN ESTEBAN FERNÁNDEZ TORREGO	IDALY HOYOS
JORGE AYUSO JIMÉNEZ	MARÍA SANTOS QUIROGA
VICTOR BARRIO RUBIO	M <sup>a</sup> ELENA SALAZAR ÁVILA
PEDRO GONZALEZ GIL	M <sup>a</sup> VENANCIA LÓPEZ GONZÁLEZ
BÁRBARA BARRIO RUBIO	GIOVANNI GONZÁLEZ HURTADO
JAVIER BERLANGA TALLÓN	SOLEDAD AGUILERA CONDE
CIPRIANA TURLEQUE ALMANSA	VÍCTOR LÓPEZ LÓPEZ
HECTOR BETANCOURT	SILVIA DEL REY LASTRA

La empresa designa como Responsable del II Plan de Igualdad a: Bárbara Barrio Rubio, Responsable del Departamento de Recursos Humanos.

### **Funciones del Comité de Igualdad**

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente

### **Funcionamiento**

El Comité se reunirá semestralmente, salvo convocatoria extraordinaria convocada por alguna de las partes, para evaluar la eficaz implantación del Plan de Igualdad y proponer en caso de considerarse oportuno, nuevas medidas y líneas de actuación.

Dichas reuniones se celebrarán previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, serán preferentemente en horario laboral.

El domicilio de reunión y a efectos de notificaciones y convocatorias, queda fijado en Avda. Pedro Díez 30, 1º, 28019 Madrid

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas al Comité de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios precisos:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones
- Material preciso para ellas

## **V. SEGUIMIENTO**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la empresa en el artículo 47 de la mencionada norma y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y / o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

En la fase de seguimiento, se deberá recoger información sobre:

- ✚ Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
- ✚ El grado de ejecución de las acciones
- ✚ Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento
- ✚ Identificación de posibles acciones futuras

## **VI. EVALUACIÓN**

La vigencia del Plan es de tres años.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico)
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución
- Con ocasión de la reunión del tercer semestre del Comité de Igualdad (junio 2020), se presentarán los datos que se han contemplado en el diagnóstico inicial, segregados por centros de trabajo.
- Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrán en cuenta:

### **A) Evaluación de resultados:**

- el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- nivel de corrección de las desigualdades
- grado de consecución de los resultados obtenidos

### **B) Evaluación del proceso:**

- grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones
- tipo de dificultades y soluciones incorporadas
- modificaciones introducidas en el desarrollo del plan

### **C) Evaluación de impacto**

- grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización
- reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres
- cambios producidos en la gestión de la organización en general

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por el Comité de Igualdad del Grupo Los Nogales.

## **VII. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al V Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC V); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

En caso de conflicto, las partes estarán sujetas a lo indicado en la Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) y por extensión en su aplicación al Órgano competente de la Comunidad de Madrid sometido al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (ILCM) y en su Reglamento