

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba**

Núm. 3.384/2019

Convenio o Acuerdo: Life Care Asistencial Integral SL

Expediente: 14/11/0178/2019

Fecha: 26/09/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Rafael Angel Duran Gualda

Código 14100080112019

Visto el Texto del Acuerdo sobre el Plan de Igualdad de la empresa Life Care Asistencial Integral, S.L., y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**ACUERDA**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y

Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 26 de septiembre de 2019. Firmado electrónicamente: El Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ, Angel Herrador Leiva.

**TEXTO DEL ACUERDO**

Representante de los trabajadores y trabajadoras:

- Dolores Macarena Candelario Romero

- M<sup>a</sup> Cruz Santiago García

- Pedro Cantarero García

NOMBRE EMPRESA: LIFE CARE ASISTENCIAL INTEGRAL SL

- Rafael Durán Gualda

- Rosa M<sup>a</sup> Candelario Ruiz

Exponen:

Las personas arribas indicadas la firma del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres por parte de la parte trabajadora y la parte empresarial.

En Córdoba 19 de junio 2019.

Firmantes:

Nombre; DNI; Firmante

Dirección: Rafael Durán Gualda,75708343-W. Fdo.

RRHH: Rosa M.<sup>a</sup> Candelario Ruiz, 30792955-A. Fdo.

Psicóloga: Dolores Macarena Candelario Romero, 44368798-G. Fdo.

Coordinadora: M.<sup>a</sup> Cruz Santiago García, 80150589-M. Fdo.

Gerolcultor: Pedro Canalejo García, 80168759-M. Fdo.

**I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE  
LIFE CARE ASISTENICAL INTEGRAL SL 2019-2022****ÍNDICE**

1.	INTRODUCCIÓN	Pág. 8
2.	COMPROMISO CON LA EMPRESA	Pág. 10
3.	DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA. DATOS CUANTITATIVOS	Pág. 11
3.1.	CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.	Pág. 11
3.2.	CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL	Pág. 12
3.3.	CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	Pág. 14
4.	DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA. DATOS CUALITATIVOS	Pág. 36
4.1.	CULTURA DE LA EMPRESA. RSC	Pág. 36
4.2.	SELECCIÓN	Pág. 38
4.3.	FORMACIÓN	Pág. 41
4.4.	PROMOCIÓN	Pág. 44
4.5.	POLÍTICA SALARIAL	Pág. 45
4.6.	ORDENACIÓN DEL TIEMPO EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN	Pág. 46
4.7.	COMUNICACIÓN	Pág. 47
4.8.	AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL	Pág. 48
4.9.	REPRESENTATIVIDAD	Pág. 49
4.10.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Pág. 50
4.11.	RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	Pág. 50
4.12.	MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN	Pág. 51
4.13.	CONVENIO COLECTIVO	Pág. 41
5.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	Pág. 52
5.1.	FICHA TÉCNICA	Pág. 52
5.2.	CONTEXTUALIZACIÓN. CARACTERÍSTICAS	Pág. 52

	<b>GENERALES DE LA EMPRESA</b>	
5.3.	<b>ANÁLISIS</b>	<b>Pág. 53</b>
5.3.1.	<b>ANÁLISIS DE DATOS BÁSICOS DE LA EMPRESA</b>	<b>Pág. 53</b>
5.3.2.	<b>ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA</b>	<b>Pág. 54</b>
5.3.3.	<b>ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA</b>	<b>Pág. 54</b>
5.3.4.	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>Pág. 56</b>
5.4	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>Pág. 56</b>
6.	<b>ESTRUCTURA DEL PLAN</b>	<b>Pág. 57</b>
7.	<b>ÁMBITOS, OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN</b>	<b>Pág. 58</b>
ÁMBITO 1	<b>ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN</b>	<b>Pág. 58</b>
ÁMBITO 2	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>Pág. 59</b>
ÁMBITO 3	<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN</b>	<b>Pág. 60</b>
ÁMBITO 4	<b>ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO</b>	<b>Pág. 62</b>
ÁMBITO 5	<b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>Pág. 64</b>
ÁMBITO 6	<b>USO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD</b>	<b>Pág. 65</b>
8.	<b>EVALUACIÓN</b>	<b>Pág. 66</b>
9.	<b>ANEXOS</b>	<b>Pág. 67</b>
Anexo I:	<b>Documentos previo al Plan de Igualdad</b>	<b>Pág. 67</b>
Anexo II:	<b>Protección a la maternidad</b>	<b>Pág. 75</b>
Anexo III:	<b>Protocolo al acoso moral y sexual</b>	<b>Pág. 79</b>
Anexo IV:	<b>Legislación vigente</b>	<b>Pág. 90</b>
Anexo V:	<b>Gráficos del diagnóstico</b>	<b>Pág. 91</b>
Anexo VI:	<b>Material de campo</b>	<b>Pág. 107</b>

**RELACIÓN DE TABLAS**

<b>Tabla 1:</b>	<b>Plantilla desagregada por sexo</b>	<b>Pág. 11</b>
<b>Tabla 2:</b>	<b>Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo</b>	<b>Pág. 12</b>
<b>Tabla 3:</b>	<b>Representación Legal Plantilla</b>	<b>Pág. 12</b>
<b>Tabla 4:</b>	<b>Representación unitaria</b>	<b>Pág. 13</b>
<b>Tabla 5:</b>	<b>Representación sindicada</b>	<b>Pág. 13</b>
<b>Tabla 6:</b>	<b>Distribución de la representación legal por edades</b>	<b>Pág. 13</b>
<b>Tabla 7:</b>	<b>Distribución de la representación legal por categorías profesionales</b>	<b>Pág. 13</b>
<b>Tabla 8:</b>	<b>Sindicatos con representación</b>	<b>Pág. 13</b>
<b>Tabla 9:</b>	<b>Distribución de la plantilla por edades</b>	<b>Pág. 14</b>
<b>Tabla 10:</b>	<b>Distribución de la plantilla por tipo de contratos</b>	<b>Pág. 14</b>
<b>Tabla 11:</b>	<b>Distribución de la plantilla por antigüedad</b>	<b>Pág. 16</b>
<b>Tabla 12:</b>	<b>Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico</b>	<b>Pág. 17</b>
<b>Tabla 13:</b>	<b>Distribución de la plantilla por categorías profesionales</b>	<b>Pág. 18</b>
<b>Tabla 14:</b>	<b>Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios</b>	<b>Pág. 19</b>
<b>Tabla 15:</b>	<b>Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra salariales</b>	<b>Pág. 21</b>
<b>Tabla 16:</b>	<b>Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extra salariales</b>	<b>Pág. 21</b>
<b>Tabla 17:</b>	<b>Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extra salariales</b>	<b>Pág. 22</b>
<b>Tabla 18:</b>	<b>Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extra salariales</b>	<b>Pág. 23</b>
<b>Tabla 19:</b>	<b>Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo</b>	<b>Pág. 24</b>
<b>Tabla 20:</b>	<b>Distribución de la plantilla por turnos de trabajo</b>	<b>Pág. 25</b>

<b>Tabla 21:</b>	<b>Incorporaciones y Bajas último año</b>	<b>Pág. 26</b>
<b>Tabla 22:</b>	<b>Incorporaciones por ETT último año</b>	<b>Pág. 27</b>
<b>Tabla 23:</b>	<b>Incorporaciones último año: tipo de contrato</b>	<b>Pág. 27</b>
<b>Tabla 24:</b>	<b>Incorporación último año por ETT y tipo de contrato</b>	<b>Pág. 28</b>
<b>Tabla 25:</b>	<b>Incorporaciones último año: categorías profesionales</b>	<b>Pág. 28</b>
<b>Tabla 26:</b>	<b>Incorporaciones por ETT último año: categorías profesionales</b>	<b>Pág. 29</b>
<b>Tabla 27:</b>	<b>Bajas definitivas último año</b>	<b>Pág. 29</b>
<b>Tabla 28:</b>	<b>Bajas definitiva último año: edad</b>	<b>Pág. 30</b>
<b>Tabla 29:</b>	<b>Bajas temporales, permisos y excedencias del 2012 hasta junio del 2013</b>	<b>Pág. 31</b>
<b>Tabla 30:</b>	<b>Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os</b>	<b>Pág. 32</b>
<b>Tabla 31:</b>	<b>Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad</b>	<b>Pág. 33</b>
<b>Tabla 32:</b>	<b>Responsabilidades familiares: edades de hijas/os</b>	<b>Pág. 33</b>
<b>Tabla 33:</b>	<b>Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad</b>	<b>Pág. 34</b>
<b>Tabla 34:</b>	<b>Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/ os)</b>	<b>Pág. 34</b>
<b>Tabla 35:</b>	<b>Promociones último año</b>	<b>Pág. 34</b>
<b>Tabla 36:</b>	<b>Tipos de promoción último año</b>	<b>Pág. 35</b>
<b>Tabla 37:</b>	<b>Promoción último año: categorías profesionales a las que se han promocionado</b>	<b>Pág. 35</b>
<b>Tabla 38:</b>	<b>Formación último año</b>	<b>Pág. 35</b>
<b>RELACIÓN DE GRÁFICOS</b>		
<b>Gráfico 1:</b>	<b>Porcentaje de composición de la plantilla</b>	<b>Pág. 11</b>
<b>Gráfico 2:</b>	<b>Porcentaje de la plantilla con contrato fijo o indefinido</b>	<b>Pág. 12</b>
<b>Gráfico 9:</b>	<b>Porcentaje de la plantilla por edades</b>	<b>Pág. 14</b>
<b>Gráfico 10:</b>	<b>Porcentaje de la plantilla por tipo de contrato</b>	<b>Pág. 15</b>

<b>Gráfico 11:</b>	<b>Porcentaje de la plantilla por antigüedad</b>	<b>Pág. 16</b>
<b>Gráfico 13:</b>	<b>Porcentaje de la plantilla por categorías profesionales</b>	<b>Pág. 18</b>
<b>Gráfico 14:</b>	<b>Porcentaje de la plantilla por categoría profesional y estudios</b>	<b>Pág. 20</b>
<b>Gráfico 16:</b>	<b>Porcentaje de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extra salariales</b>	<b>Pág. 22</b>
<b>Gráfico 19:</b>	<b>Porcentaje de la plantilla por horas semanales de trabajo</b>	<b>Pág. 25</b>
<b>Gráfico 20:</b>	<b>Porcentaje de la plantilla por turnos de trabajo.</b>	<b>Pág. 26</b>
<b>Gráfico 21:</b>	<b>Porcentaje de Incorporaciones y bajas</b>	<b>Pág. 27</b>
<b>Gráfico 23:</b>	<b>Porcentaje de Incorporaciones último año: tipo de contrato</b>	<b>Pág. 28</b>
<b>Gráfico 25:</b>	<b>Porcentaje de Incorporaciones último año: categorías profesionales</b>	<b>Pág. 29</b>
<b>Gráfico 27:</b>	<b>Porcentaje de Bajas definitivas último año</b>	<b>Pág. 30</b>
<b>Gráfico 28:</b>	<b>Porcentaje de Bajas definitivas último año : edad</b>	<b>Pág. 31</b>
<b>Gráfico 29:</b>	<b>Porcentaje de bajas temporales, permisos y excedencias último año</b>	<b>Pág. 32</b>
<b>Gráfico 30:</b>	<b>Porcentaje de responsabilidades familiares: nº de hijas/os</b>	<b>Pág. 33</b>
<b>Gráfico 32:</b>	<b>Porcentaje de responsabilidades familiares: nº de hijas/os por edades</b>	<b>Pág. 31</b>
<b>Gráfico 38:</b>	<b>Porcentaje de la formación último año.</b>	<b>Pág. 33</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

**Life Care asistencia Integral, SL** es una entidad dedicada al sector de la actividad de la atención a las personas mayores dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la prestación de servicios de ayuda a domicilio y de residencia para la tercera edad. Nuestro trabajo se centra en la organización y desarrollo de actividades asistenciales para entidades públicas y privadas.

Este tipo de servicios que presta la empresa son principalmente a la administración pública en el ámbito de los servicios sociales que al basarse en contratos públicos tienen una duración determinada y pueden o no repetirse en el tiempo. Según la cantidad de servicios que estén en marcha la empresa necesitará más o menos personal. De modo que la plantilla sufre considerables fluctuaciones. La tipología del contrato es indefinido a tiempo completo o parcial, debido a la continuidad de los trabajadores y las trabajadoras en el centro de trabajo aunque opere distinta empresa.

Con los diferentes servicios partimos del hecho de que las distintas ramas de actividad que desarrolla Life Care Asistencial Integral SL, encajan perfectamente con los estereotipos y roles de género según los cuales, el cuidado de las personas dependientes y la limpieza es trabajo de mujeres. A modo de ejemplo nos encontramos que las tareas asistenciales realizadas en las diferentes residencias y ayuda a domicilio el género predominante es el femenino, poniéndose de manifiesto que los estereotipos y roles de género no han cambiado todavía, y que están muy presentes en el momento en que las personas eligen una profesión.

Sin embargo, en este sentido y desde las empresas sí que se pueden realizar actuaciones para cambiar mentalidades y eliminar estereotipos y roles de género, además de promover, en casos de igualdad de idoneidad para el puesto, la selección inicial de personas del género con menor representatividad, o si la prestación del servicio lo permite, generar condiciones laborales que faciliten la integración del género infrarrepresentado. Habrá que tener en cuenta esta realidad para analizar la proporcionalidad de la ocupación de los distintos sexos en las distintas áreas y niveles de la empresa.

Tras varios años de la publicación de dicha (LO 3/2007), la Dirección de Life Care Asistencial Integral SL, decide poner en marcha su primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, cumpliendo así con la normativa vigente en el RD- Ley 6/2019, de 1 de marzo artículo 45 de dicha Ley, que se modifica el apartado 2 con la obligatoriedad de las empresas de cincuenta o más trabajadores o trabajadoras deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

En el artículo 46, se realiza un diagnóstico de datos cuantitativos (características de la plantilla) y datos cualitativos (la gestión del área de los recursos humanos) que se le comunica a la parte trabajadora de la empresa. El diagnóstico permite detectar necesidades y definir propuestas de mejora.

El presente plan tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres tanto en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, y formación, ordenación del tiempo de trabajo, prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, acoso moral y uso discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Para ello, se estable un conjunto de medidas, todas ellas relacionadas entre sí, a la vez que se fija un seguimiento y evaluación de los mismos a partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad. A continuación presentamos el compromiso de la empresa por integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

## **2. COMPROMISO DE LA EMPRESA**

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

De acuerdo a este espíritu, la empresa durante el año 2019 ha realizado un diagnóstico en el que se ha puesto de manifiesto el hecho de que en Life Care Asistencial Integral SL, no existen problemas de discriminación por razón de sexo.

No obstante, la empresa está abierta a abrir líneas de actuación en materia de acceso al empleo, promoción profesional y prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y por ello, hace partícipe a la representación de la parte de las trabajadoras y de los trabajadores del diagnóstico y medidas adoptadas para su implantación.

Dirección General de la empresa

Córdoba 26 de febrero de 2019

### 3. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA. DATOS CUANTITATIVOS

#### 3.1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

##### a. Datos generales

<b>Denominación social:</b>	LIFE CARE ASISTENCIAL INTEGRAL SL
<b>Forma jurídica:</b>	Sociedad Limitada
<b>Actividad:</b>	Asistencia y Servicios sociales
<b>Provincia:</b>	Córdoba
<b>Municipio:</b>	Córdoba
<b>Dirección:</b>	Glorieta Países Bálticos, 1 planta 2 oficina 8
<b>Teléfonos:</b>	629692864
<b>Página Web:</b>	www.lifecareasistencial.es
<b>Recogida diagnóstico:</b>	14/03/2019
<b>Fecha de entrega al Instituto de la Mujer</b>	03/07/2019
<b>Persona de contacto:</b>	Rosa M <sup>a</sup> Candelario
<b>E-mail:</b>	rosa.candelario@lifecare.es

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	114	98%	2	2%	116

Gráfico 1: Porcentaje plantilla desagregada por sexo

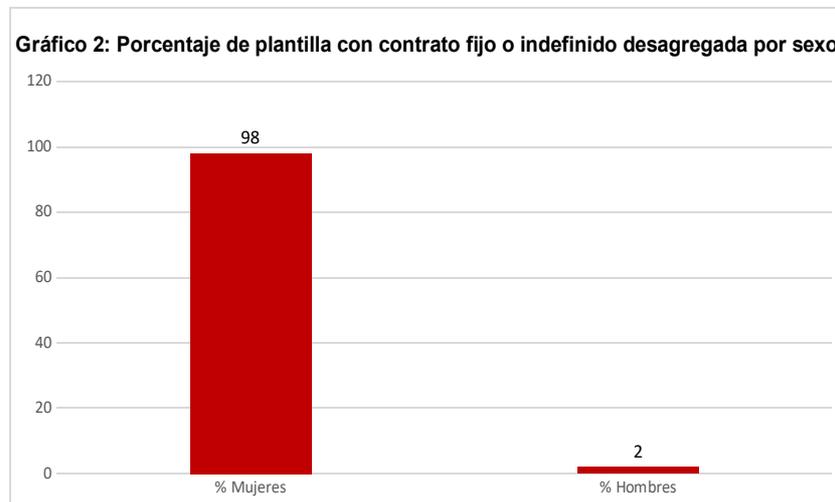


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo, 2019.

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	85	98%	2	2%	87

**Gráfico 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo, 2019.

**3.2 CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES**

No existe representación legal de trabajadores /as	x
--	---

**b. . Datos Generales**

**Tabla 3: Representación Legal Plantilla**

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación		Sindicato
			Unitario/A	Afiliado/a	
Representante 1			Unitario/A		
			Afiliado/a		
Representante 2			Unitario/A		
			Afiliado/a		
<b>TOTAL</b>					

**Tabla 4. Representación unitaria**

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria	0	0	0	0	0

Tabla 5. Representación sindicada

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindicada	0	0	0	0	0

Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades

Distribución de la representación por edades					
Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
21-29 años	0	0	0	0	0
30-45 años	0	0	0	0	0
46 años y más	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabla 7. Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Distribución de la representación por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Coordinador/a	0	0	0	0	0
2. Monitor/a	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabla 8. Sindicatos con representación

Sindicatos de la representación	
Sindicato	% de presentación
1.	

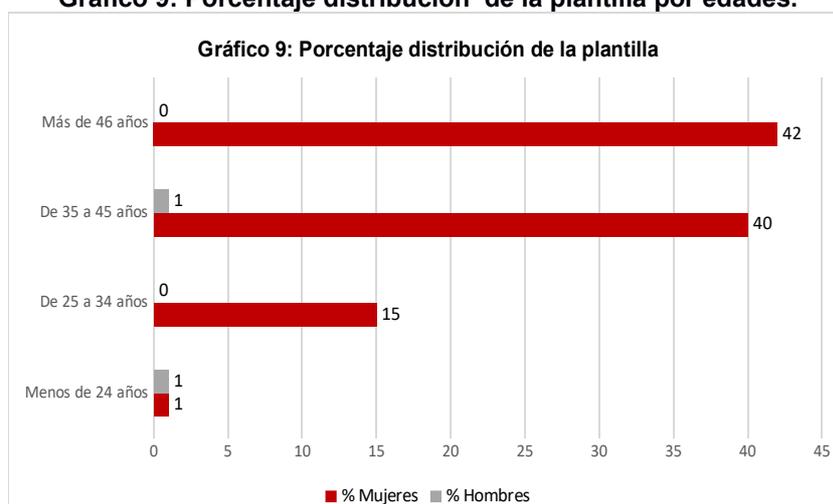
### 3.3 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

#### A. Datos generales

Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades.

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 24 años	1	1%	1	1%	2
25-34 años	18	15%	0	0	17
35- 45 años	46	40%	1	1%	46

<b>46 y más años</b>	<b>49</b>	<b>42%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>48</b>
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>98%</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>116</b>

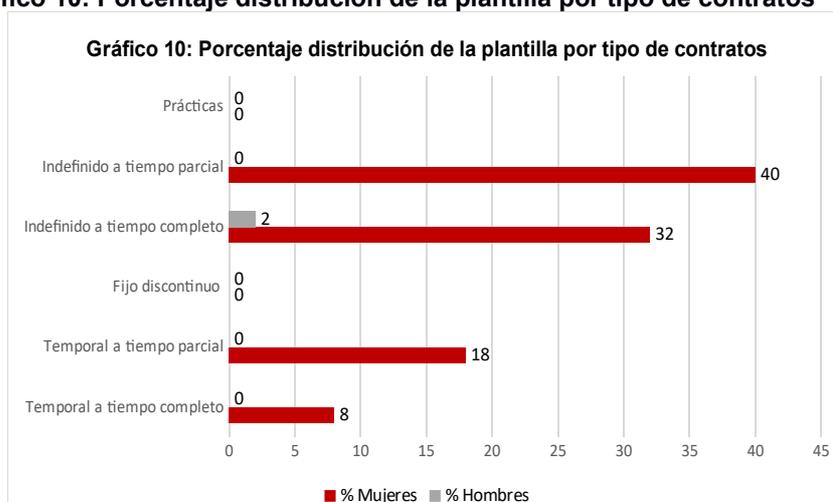
**Gráfico 9: Porcentaje distribución de la plantilla por edades.**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por edades desagregados por sexo, 2019.

**Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contratos.**

<b>Distribución de la plantilla por tipo de contratos</b>					
<b>Tipo de contrato</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Temporal a tiempo completo	8	8%	0	0	0
Temporal a tiempo parcial	21	18%	0	0	21
Fijo discontinuo	0	0	0	0	0
Indefinido a tiempo completo	38	32%	2	2%	38
Indefinido a tiempo parcial	47	40%	0	0	47
Prácticas	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>98%</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>116</b>

**Gráfico 10: Porcentaje distribución de la plantilla por tipo de contratos**

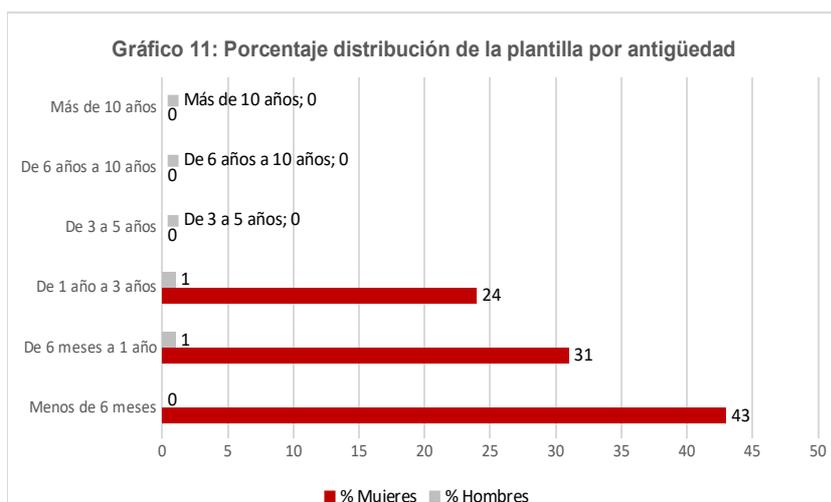


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por tipo de contrato desagregado por sexo, 2019.

**Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad.**

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	51	43%	0	0	51
De 6 meses a 1 año	36	31%	1	1%	37
De 1 a 3 años	29	24%	1	1%	30
De 3 a 5 años	0	0	0	0	0
De 6 a 10 años	0	0	0	0	0
Más de 10 años	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>98%</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>116</b>

**Gráfico 11: Porcentaje distribución de la plantilla por antigüedad.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por antigüedad desagregada por sexo, 2019.

**TABLA 12: Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico.**

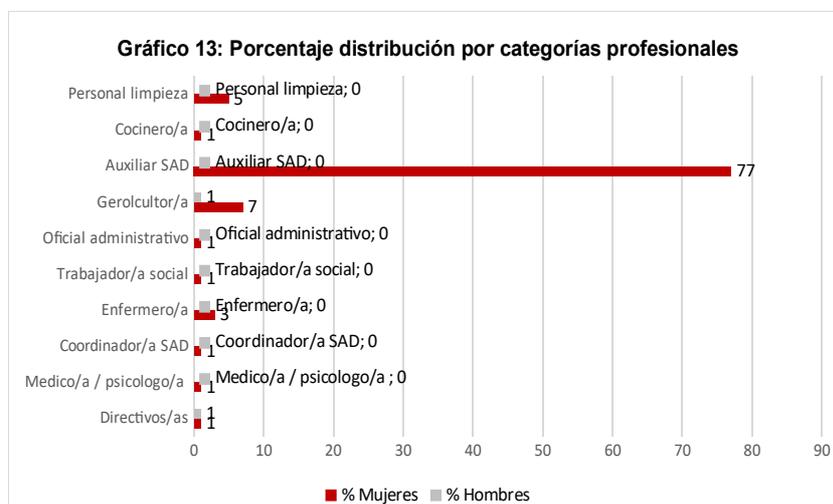
**Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico**

DEPARTAMENTOS	Dirección. Gral. /	Director/ a	Titulado/a superior/es pECIALISTAS	Mandos Intermedi os	Personal cualifica do	Personal Auxiliar					
	M H	M H	M H	M H	M H	M H	M	H	M %	H %	
		0	1					0	1	0	1%
ADMN.					1		1	0	1%	0	
RESIDENCIA	1		1	5		9	1	15	1	14%	1%
AYUDA A DOMICILIO				1		91		92	0	79%	0
LIMPIEZA						5		6	0	5%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>105</b>	<b>1</b>	<b>114</b>	<b>2</b>	<b>98%</b>	<b>2%</b>
<b>TOTAL %</b>	<b>0</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>5%</b>	<b>1%</b>	<b>90%</b>	<b>1%</b>				

Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Directivos/as	1	1%	1	1%	2
2. Médico/a psicólogo/a	1	1%	0	0	1
3. Coordinador/a SAD	1	1%	0	0	1
4. Enfermero/a	3	3%	0	0	3
5. Trabajador/a social	1	1%	0	0	1
6. Oficial administrativo	1	1%	0	0	0
7. Gerocultor/a	9	7%	1	1%	10
8. Auxiliar SAD	91	77%	0	0	91
9. Cocinero/a	1	1%	0	0	1
10. Personal limpieza	5	5%	0	0	5
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>98%</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>116</b>

Gráfico 13: Porcentaje distribución por categorías profesionales



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por categorías profesionales desagregada por sexo, 2019.

Tabla 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios.

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Directivos/as	Sin estudios					
	Primarios (1)					
	Secundarios (1)					
	Formación Profesional (2)					
	Universitarios	1	1%	1	1%	2
2. Medico/a/psicólogo/a	Sin estudios					
	Primarios (1)					
	Secundarios (1)					
	Formación Profesional (2)					
	Universitarios	1	1%	0	0	1
3. Coordinador/a SAD	Sin estudios					
	Primarios (1)					
	Secundarios (1)					
	Formación Profesional (2)					
	Universitarios	1	1%	0	0	1
4. Enfermero/a	Sin estudios					
	Primarios (1)					
	Secundarios (1)					
	Formación Profesional (2)					
	Universitarios	3	3%	0	0	3
5. Trabajador/a social	Sin estudios					
	Primarios(1)					
	Secundarios (2)					
	Formación Profesional(3)					
	Universitarios	1	1%	0	0	1
6. Oficial administrativo/a	Sin estudios					
	Primarios(1)					
	Secundarios (2)					
	Formación Profesional(3)					
	Universitarios	1	1%	0	0	1
7. Gerocultor/a	Sin estudios					
	Primarios(1)	3	2,5%	0	0	3
	Secundarios (2)					
	Formación Profesional(3)	6	5%	1	1%	7
	Universitarios					
8. Ayuda SAD	Sin estudios					
	Primarios(1)	43	37%	0	0	43
	Secundarios (2)	1	1%	0	0	1
	Formación	47	40,5%	0	0	47

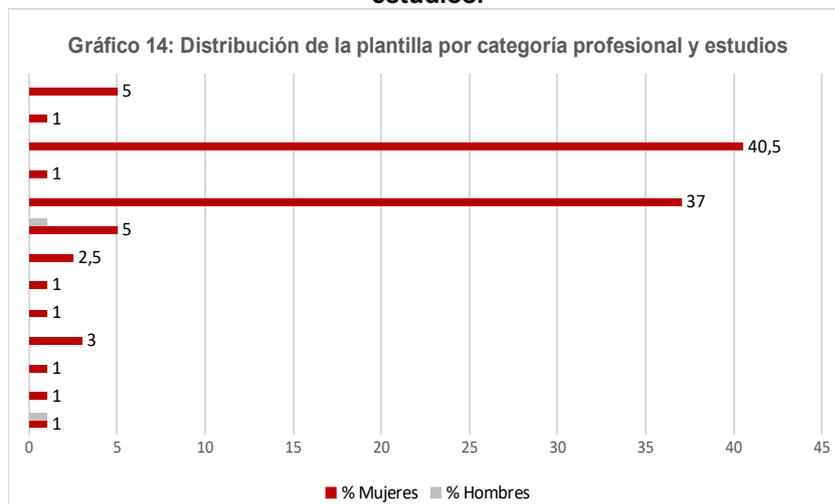
	<b>Profesional(3)</b>					
	<b>Universitarios</b>					
<b>9. Cocinera/a</b>	<b>Sin estudios</b>					
	<b>Primarios(1)</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	<b>Secundarios (2)</b>					
	<b>Formación Profesional(3)</b>					
	<b>Universitarios</b>					
<b>10. Personal Limpieza</b>	<b>Sin estudios</b>					
	<b>Primarios(1)</b>	<b>5</b>	<b>4%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
	<b>Secundarios (2)</b>					
	<b>Formación Profesional(3)</b>					
	<b>Universitarios</b>					
<b>TOTAL</b>	<b>Sin estudios</b>					
	<b>Primarios</b>	<b>52</b>	<b>45%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>47</b>
	<b>Secundarios (1)</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	<b>Formación Profesional (2)</b>	<b>53</b>	<b>47%</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>54</b>
	<b>Universitarios</b>	<b>8</b>	<b>7%</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>9</b>

(1) Incluye: Primarios, EGB y ESO

(2) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

(3) Incluye: Ciclo formativo de grado medio y grado superior

**Gráfico 14: Porcentaje distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios.**



(1) Incluye: Primarios, EGB y ESO

(2) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

(3) Incluye: Ciclo formativo de grado medio y grado superior

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios desagregados por sexo, 2019.

**Tabla 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra salariales.**

<b>Distribución de la plantilla por bandas salariales</b>					
<b>Bandas salariales</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Menos de 7.200 €					
Entre 7.201 € y 12.000 €					
Entre 12.001€ y 14.000€					
Entre 14.001 y 18.000€					
Entre 18.001 y 24.000 €					
Entre 24.001 y 30.000€					
Entre 30.001 € y 36.000 €					
Más de 36.000 €					
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

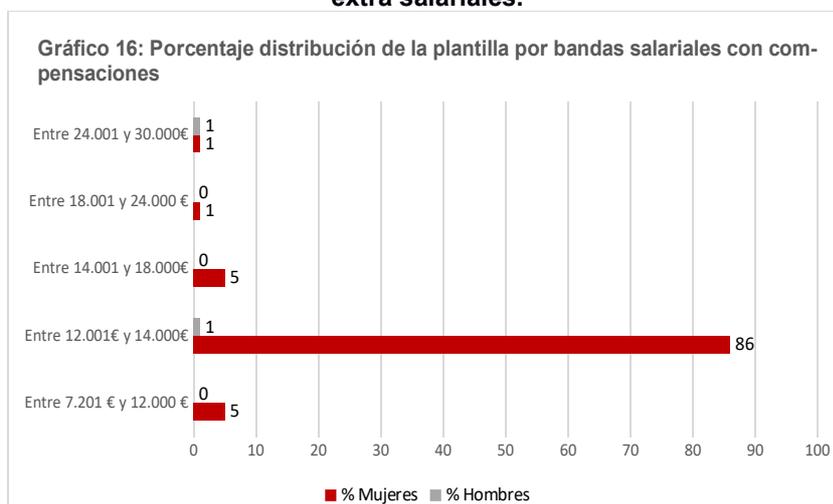
(\*) Salario bruto anual sin compensaciones extra salariales

**Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extra salariales.**

<b>Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)</b>					
<b>Bandas salariales</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Menos de 7.200 €					
Entre 7.201 € y 12.000 €	5	4%	0	0	0
Entre 12.001€ y 14.000€	101	87%	1	1%	107
Entre 14.001 y 18.000€	6	5%	0	0	5
Entre 18.001 y 24.000 €	1	1%	0	0	0
Entre 24.001 y 30.000€	1	1%	1	1%	2
Entre 30.001 € y 36.000 €					
Más de 36.000 €					
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>98%</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>116</b>

(\*)Salario bruto anual + compensaciones extra salarial

**Gráfico 16: Porcentaje distribución de la plantilla por bandas con compensaciones extra salariales.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por bandas salariales desagregados por sexo, 2019.

**Tabla 17: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extra salariales.**

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Tabla 18: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extra salariales.**

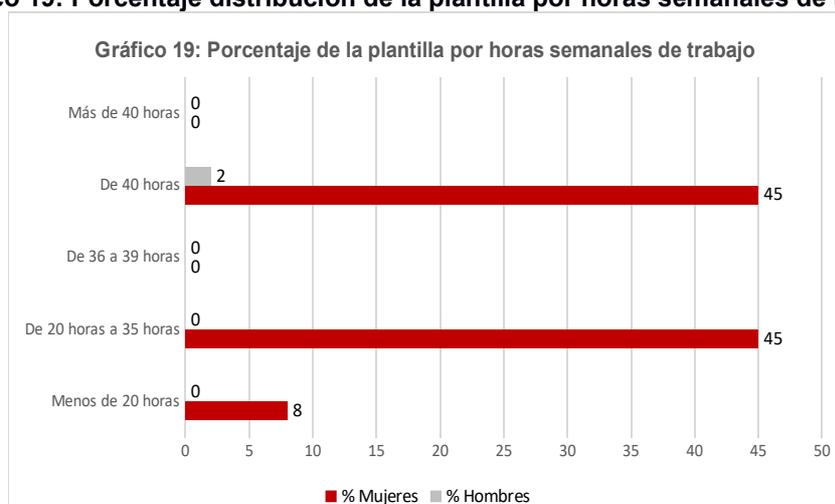
Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Directivas/os	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €	1	1%	1	1%	2
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€						
2.Medico/a psicólogo/a	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €	1	1%	0	0	1
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€						
3.Coordinador/a	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €	1	1%	0	0	1
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€						
4.Enfermero/a	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €	3	3%	0	0	3
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€						
5.Trabajor/a social	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €	1	1%	0	0	1
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€						
6. Oficial administrativo/a	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €	1	1%	0	0	1

	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
7. Gerocultor/a	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €	9	7%	1	1%	9
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
8. Ayuda SAD	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €	91	77%	0	0	91
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
9. Cocinero/a	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €	1	1%	0	0	1
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
10. Personal limpieza	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €	6	5%	0	0	5
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
<b>TOTAL</b>		<b>114</b>	<b>98%</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>116</b>

Tabla 19: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	10	8%	0	0	10
De 20 a 35 horas	52	45%	0	0	52
De 36 a 39 horas					
40 horas	52	45%	2	2%	54
Más de 40 horas					
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>98%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>116</b>

**Gráfico 19: Porcentaje distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.**

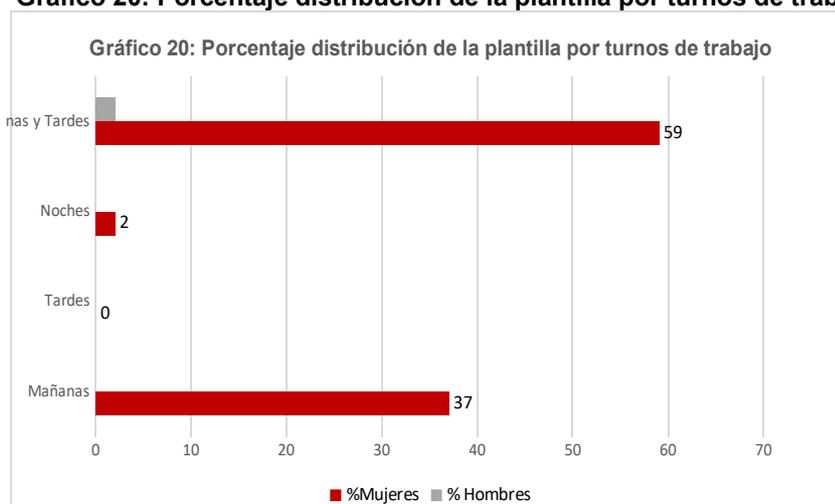


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por horas semanales de trabajo desagregada por sexo, 2019.

**Tabla 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo.**

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Mañanas	43	37%	0	0	43
2. Tardes	0	0	0	0	0
3. Noches	2	2%	0	0	2
4. Mañana y tardes	69	59%	2	2%	71
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>98%</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>116</b>

**Gráfico 20: Porcentaje distribución de la plantilla por turnos de trabajo.**



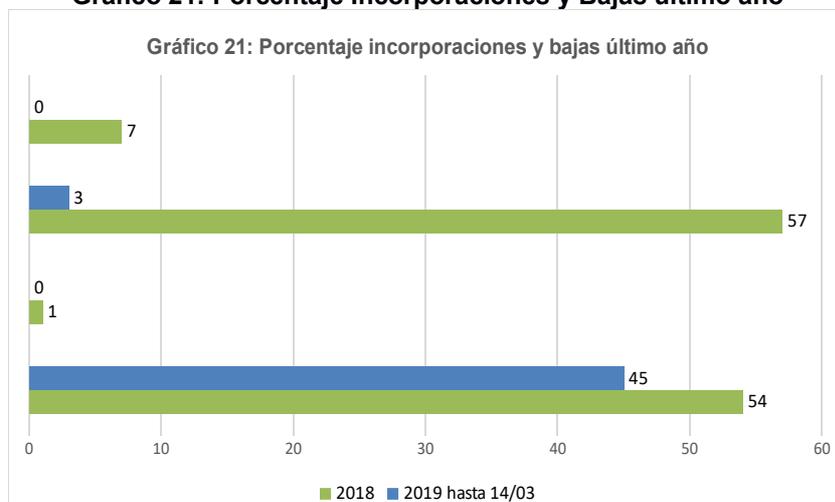
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por turnos de trabajo desagregada por sexo, 2019

## B. 2. Movimientos de personal

Tabla 21: Incorporaciones y Bajas último año

Incorporaciones y Bajas										
AÑO	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2018	47	54%	1	1%	48	16	57%	2	7%	18
2019 (hasta 14/03)	39	45%	0	0	39	10	3%	0	0	10
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>99%</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>87</b>	<b>26</b>	<b>93%</b>	<b>2</b>	<b>7%</b>	<b>28</b>

Gráfico 21: Porcentaje Incorporaciones y Bajas último año



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de las Incorporaciones y Bajas desagregados por sexo, 2019.

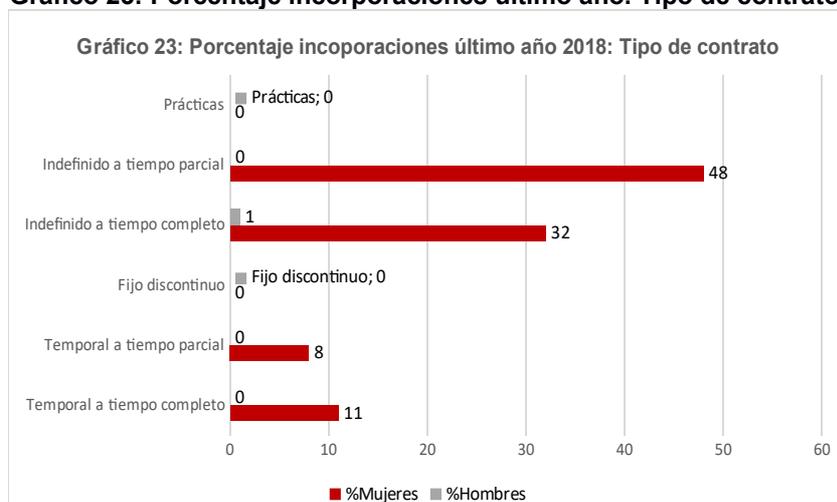
Tabla 22: Incorporaciones por ETT último año.

Incorporaciones por ETT*					
Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>TOTAL</b>					

\*ETT o subcontrata para selección

Tabla 23: Incorporaciones último año 2018: tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato						
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total	
Temporal a Tiempo Completo	5	11%	0	0	5	
Temporal a Tiempo Parcial	4	8%	0	0	4	
Fijo Discontinuo	0	0	0	0%	0	
Indefinido a Tiempo Completo	15	32%	1	1%	16	
Indefinido a Tiempo Parcial	23	48%	0	0	23	
Prácticas	0	0	0	0	0	
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>99%</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>48</b>	

**Gráfico 23: Porcentaje incorporaciones último año. Tipo de contrato.**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Incorporaciones último año. Tipo de contrato desagregado por sexo, 2019.

**Tabla 24: Incorporación último año por ETT y tipo de contrato.**

Incorporación último año por ETT* y tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo					
Temporal a Tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo					
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas					
<b>TOTAL</b>					

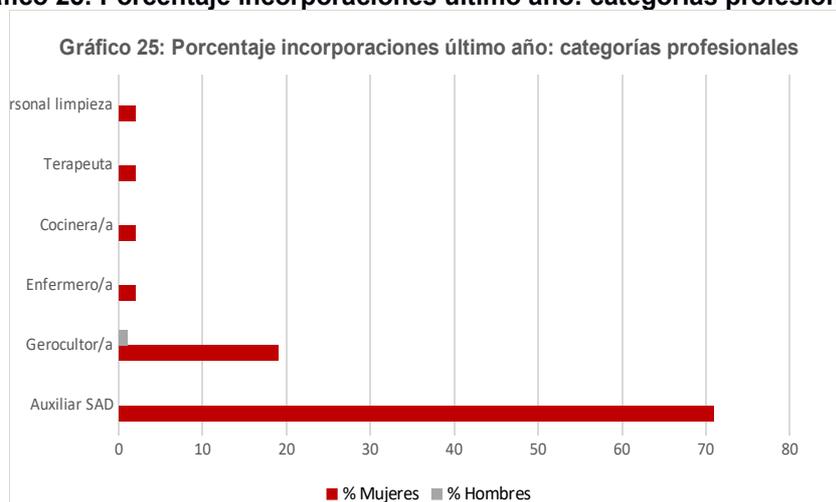
\*ETT o subcontrata para selección

**Tabla 25: Incorporaciones último año 2018: categorías profesionales.**

Incorporaciones último año por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. 1. Auxiliar SAD	34	71%	0	0	33
2. 2. Gerocultor /a	9	19%	1	1%	10
3. 3. Enfermero/a	1	2%	0	0	1
4. 4. Cocinero/a	1	2%	0	0	1
5. 5. Terapeuta	1	2%	0	0	1
6. 6. Personal limpieza	1	2%	0	0	1

<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>99%</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>48</b>
--------------	-----------	------------	----------	-----------	-----------

**Gráfico 25: Porcentaje incorporaciones último año: categorías profesionales.**



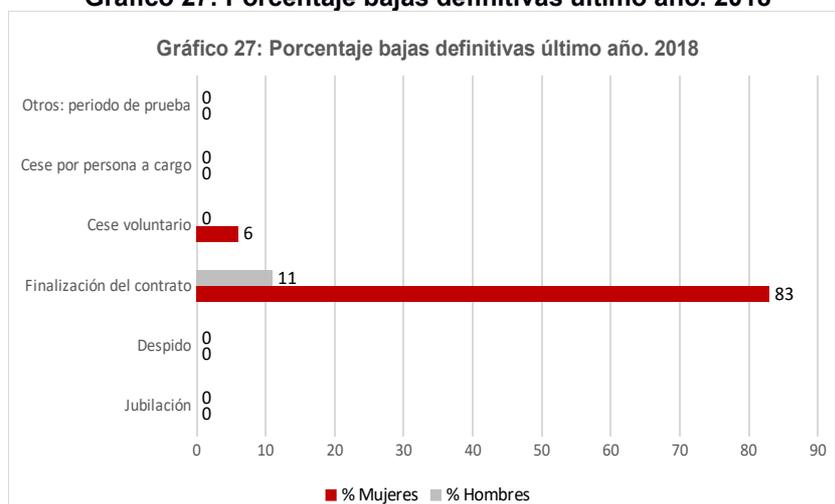
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Incorporaciones último año: categorías profesionales desagregada por sexo, 2019.

**Tabla 26: Incorporaciones por ETT último año: categorías profesionales**

Incorporaciones último año por ETT* y por tipo de contrato					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
<b>TOTAL</b>					

**Tabla 27: Bajas definitivas último año 2018.**

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido					
Finalización del contrato	15	83%	2	11%	17
Cese voluntario	1	6%	0	0	1
Cese por persona a cargo					
Otros: Periodo de prueba no superado.					
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>88</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>18</b>

**Gráfico 27: Porcentaje bajas definitivas último año. 2018**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de Bajas definitivas último año desagregada por sexo, 2019.

**Tabla 28: Bajas definitiva último año 2018: edad**

Bajas definitivas último año por edad						
Descripción bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Despido	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Finalización del contrato	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años	4	24%	2	2%	6
	46 y más	11	63%	0	0	11
Cese voluntario	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más	1	1%	0	0	1
Cese por personas a cargo	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Periodo de prueba no superado						

<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>88%</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>18</b>
--------------	-----------	------------	----------	-----------	-----------

**Gráfico 28: Porcentaje bajas definitivas último año 2018: edad**



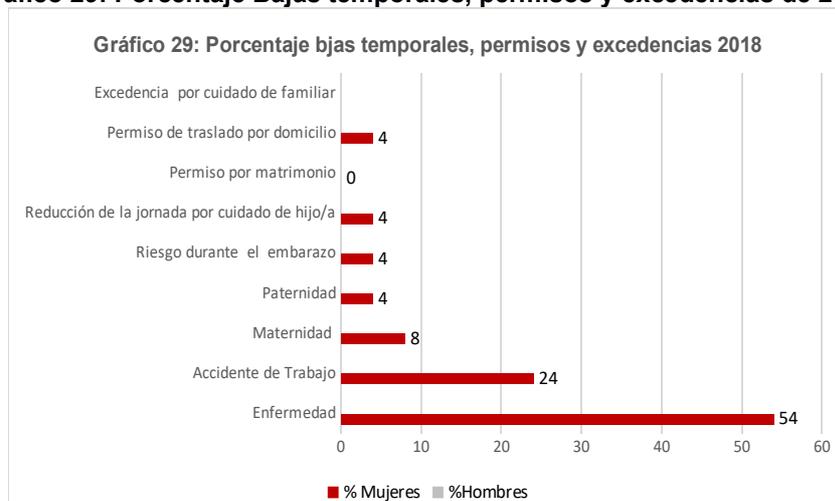
Elaboración propia a partir de los datos composición de la plantilla desagregada por sexo de las bajas definitivas últimos año 2018 según edad.

**Tabla 29: Bajas temporales, permisos y excedencias de 2018.**

<b>Bajas temporales y permisos último año</b>					
<b>Descripción bajas temporales</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Enfermedad	13	52%	0	0	13
Incapacidad para trabajar					
Accidente de Trabajo	6	24%	0	0	6
Maternidad (parto)					
Maternidad	2	8%	0	0	2
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo	1	4%			1
Reducción de jornada por lactancia					0
Reducción de la jornada por cuidado de hijo/a	1	4%	0	0	1
Permiso de nacimiento por hija/o					
Permiso por matrimonio	1	4%	0	0	1
Permiso por viaje					
Permiso de traslado por domicilio					
Excedencia por cuidado de hija/o					
Excedencia por cuidado de familiar	1	4%	0	0	1
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad de un familiar, fallecimiento					

<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>
--------------	-----------	-------------	----------	----------	-----------

**Gráfico 29: Porcentaje Bajas temporales, permisos y excedencias de 2018.**



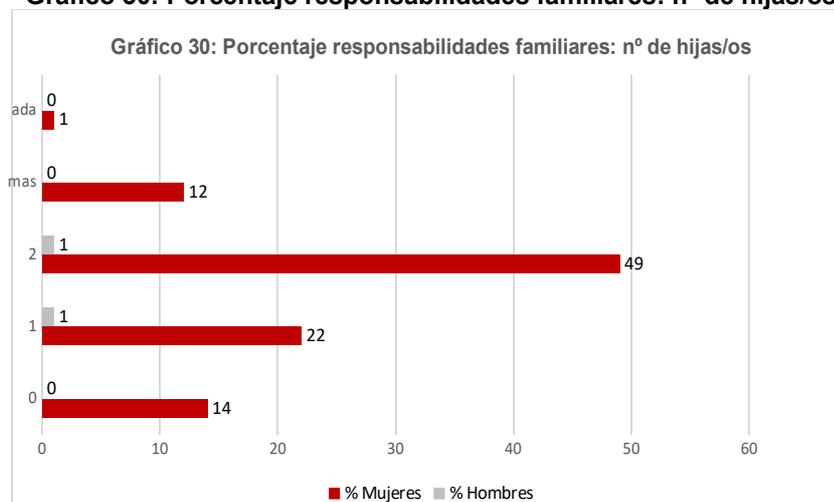
Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo de las bajas temporales, permisos y excedencias 2019.

### C.3. Responsabilidades familiares

**Tabla 30: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os.**

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	16	14%	0	0	16
1	26	22%	1	1%	27
2	57	49%	1	1%	58
3 o más	14	12%	0	0	14
embarazada	1	1%	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>98%</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>116</b>

**Gráfico 30: Porcentaje responsabilidades familiares: nº de hijas/os**



Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo de los familiares según nº de hijos/as.

Tabla 31: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad.

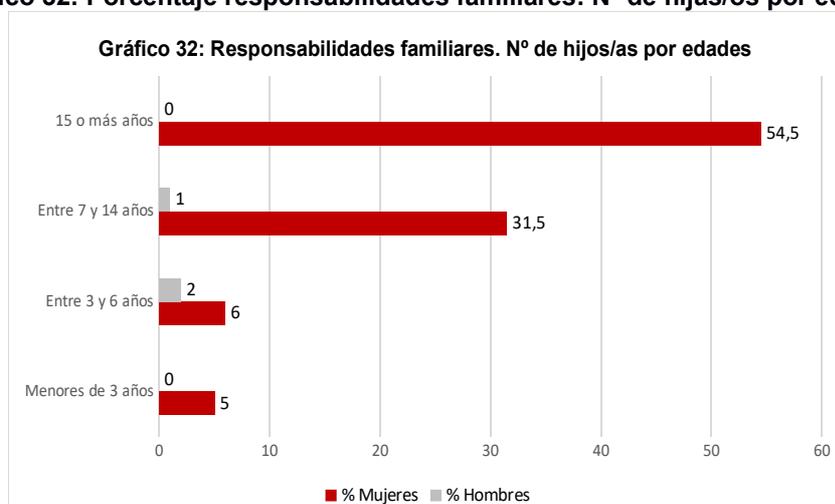
Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os con discapacidad					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1	3	100%	0	0	3
2					
3 ó más					
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Tabla 32: Responsabilidades familiares: Nº de hijas/os por edades.

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	6	5%	0	0	6
Entre 3 y 6 años	7	6%	2	2%	9
Entre 7 y 14 años	36	31,5%	1	1%	37
15 o más años	62	54,5%	0	0	62
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>97%</b>	<b>3</b>	<b>3%</b>	<b>114</b>

\*Total de nº de hijas e hijos por edades de todas y todos que trabajan en la empresa.

Gráfico 32: Porcentaje responsabilidades familiares: Nº de hijas/os por edades.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de responsabilidades familiares: nº de hijas/os por edades desagregadas por sexo, 2019.

Tabla 33: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad.

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años					
Entre 3 y 6 años					
Entre 7 y 14 años	1	33%	0	0	1
15 o más años	2	67%	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Tabla 34: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os).

Responsabilidades familiares: personas dependientes ( excepto hijas/os)					
Nº de personas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	9	100%	0	0	9
2					
3 ó más					
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>

## C.4. Promoción y formación

Tabla 35: Promociones último año

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº total de personas que han ascendido de nivel	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabla 36: Tipos de promoción último año

Tipos promociones del último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa					
<b>TOTAL</b>					

Tabla 37: Promoción último año: categorías profesionales a las que se han promocionado

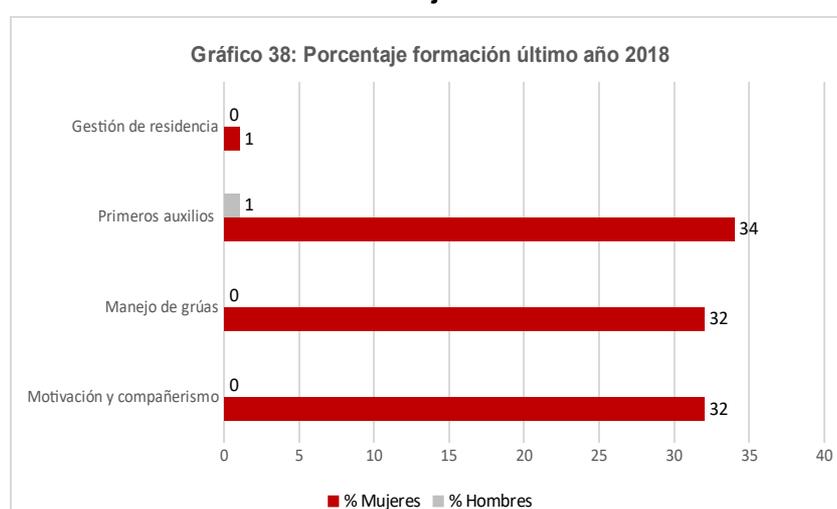
Promoción último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
<b>TOTAL</b>					

Tabla 38: Formación último año 2018

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Motivación y compañerismo	56	32%	0	%	56
2. Manejos de grúa	57	32%	0	0	57
3. Primeros Auxilios con Infancia y Juventud	61	34%	1	1%	61
4. Gestión de residencia	1	1%	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>99%</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>176</b>

\*Total de cursos de todas y todos que trabajan en la empresa.

Gráfico 38: Porcentaje formación último año 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de formación desagregadas por sexo, 2019.

#### 4. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA. DATOS CUALITATIVOS

##### 4.1 CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

###### 4.1.1 ¿Cuál es el objetivo empresarial?

El objetivo prioritario es el diseño de una proposición eficaz de actuaciones prácticas vivas y de calidad con acciones ágiles con garantía de eficacia y eficiencia promoviendo la mejora continuada en los procesos y la profesionalización del servicio.

Articulada a través de las siguientes vertientes:

- Con las personas usuarias.
  - Derecho a decidir bajo el lema “Que mi limitación la elija yo”
  - Ofrecer una red de servicios con accesibilidad en función del grado de dependencia.
  - Modelo de intervención integral personalizado. (Bajo las directrices de los trabajadores sociales comunitarios)
- Con el personal
  - Formación constante, práctica y pedagógica.
  - Fomentar el sentido de pertenencia, una actitud activa, responsable, profesional y ética.
  - Ámbito de actuación, manteniendo la revisión y evaluación continua de la metodología del trabajo.

- Proporcionar estabilidad, seguridad y bienestar laboral
- Aplicar el plan de igualdad y velar por la igualdad efectiva.
- Con la sociedad
  - Contribuir a la generación de empleo, bienestar social de la zona.
  - Cuidadores u otras personas que quieren adquirir conocimientos en el área del SAD.
  - Colaborar, coordinar y trabajar la gestión de incidentes/emergencias con la administración.
  - Aunar esfuerzos y compartir sinergia con otras entidades sociales para que podamos contribuir a la creación de una sociedad más igualitaria, más justa y objetiva.
  - Respetar el medio ambiente y dar ejemplo de desarrollo sostenible.

#### **4.1.2 ¿Cuál es la filosofía de empresa? (Valores y creencias)**

##### **Cultura**

En Life Care SL, creemos en la unidad como si de una familia se tratase, donde todos tenemos algo positivo que aportar y sinérgicamente crecer para construir un entorno de satisfacción y plenitud en todos los integrantes. Nosotros no damos un servicio, ofrecemos calidez, cercanía, apego, sensibilidad, empatía y cariño haciendo que todos los que nos requieran lo sientan de verdad, llegando a formar una parte importante de sus vidas.

Nuestra ambición y nuestra fortaleza es la cercanía con los integrantes de Life Care SL, las personas que nos necesitan, las tradiciones de estas y el respeto por un medio ambiente que nos condiciona hoy y condicionará a las futuras generaciones. Por este motivo no importa cuántos seamos, ni en cuantos sitios estemos, ya que sin esta manera de ser no tenemos motivo para seguir en activo.

##### **Visión**

Ser una empresa referente en el sector por su calidad, calidez e innovación en la prestación de servicios para la promoción de la autonomía, atención a la dependencia y / o situación de vulnerabilidad social.

##### **Misión**

Realizar acciones e iniciativas que permitan que el SAD, tenga como función, permitir la defensa en el propio medio de aquellas personas y/o familias que sufren algún tipo de dependencia o alguna limitación en su nivel de autonomía funcional. Esta puede ser de carácter temporal o permanente y también dar apoyo social a aquellas familias en situación de falta de autonomía, dificultades de desarrollo o con problemáticas familiares especiales. Este servicio no es sólo una alternativa a la institucionalización, sino un sistema de apoyo al bienestar social de las personas en su propio medio/entorno.

##### **Valores**

- Calidad y calidez (profesionalidad, comprensión, delicadeza, cercanía, sensibilidad, amabilidad) en la atención.
- Trabajo en equipo.
- Iniciativas.
- Transparencia e integridad.
- Principios de igualdad y respeto a la diferencia.
- Profesionalidad, esfuerzo y eficiencia en el trabajo.

**4.1.3 ¿Qué procesos de calidad se desarrollan?**

LIFE CARE basa su sistema de Organización en el SAD bajo criterios de Calidad, normalizados en la UNE 158301:2015 el cual cuenta con los siguientes aspectos:

- Identificación de Procesos de gestión y atención
- Planificación de actividades.
- Asignación de responsabilidades asistenciales y de gestión.
- Identificación de indicadores clave.
- Recogida de registros clave.
- Análisis de la información.
- Gestión directa con personal propio.
- Selección de personal y creación de bolsa de empleo en el municipio.

Comenzamos con la estructura organizativa para el desarrollo del servicio de ayuda a domicilio y las distintas fases.



En este momento estamos aplicando UNE 14001.

**4.1.4 ¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial?**

La calidad de nuestros servicios, el respeto al medio ambiente, el buen uso de las instalaciones, una gestión transparente y un compromiso sociosanitario con la sociedad son las bases que asientan nuestra Política Social Corporativa.

**4.1.5 ¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?**

Actualmente la preocupación social, el desarrollo sostenible y la mejora del medioambiente hace imprescindible integrar la RSC en la plantilla. Para que tenga las herramientas y conocimientos sobre la Responsabilidad que cada uno de nosotros tenemos con el medioambiente.

**1.6 ¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?**

Life Care S.L se ocupa de que todos y todas las trabajadoras y los trabajadores sean participantes y conscientes de la importancia de nuestra RSC, fomentando la participación en los procesos e integrando las posibles sugerencias de mejora aportadas por todos y todas las trabajadoras y los trabajadores.

**4.2 SELECCIÓN****4.2.1 ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y**

**contratación?** (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc.)

Parte fundamental de la planificación de recursos humanos son las proyecciones futuras y previsibles. Se utilizan tres principales baremos:

1º. Estudio de las necesidades de personal.

2º. Recepción y análisis de ofertas de candidatos.

3º Los candidatos se clasifican en internos (dentro de empresa) y externos (fuera en municipio).

Para Life Care SL, la continuidad de los empleados es clave en nuestra compañía, por eso planeamos y formamos con antelación para dar y asegurar la calidad a nuestro servicio.

La estrategia concreta llevada a cabo, en base a los tres baremos anteriores es la siguiente:

- Definimos el perfil y describimos el puesto de trabajo a cubrir, de forma que queden alineados.
- Buscamos personas con capacidad de resolver problemas.
- Pensar de forma crítica.
- Motivación y vocación por el cuidado de personas mayores.
- Gran capacidad de empatía.
- Tener capacidad para negociar.
- Motivación por el trabajo en equipo.

#### **4.2.2 ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?**

1. En primer lugar, se trata de sondear entre las personas con edad de trabajar en el municipio donde prestamos el servicio.
2. Entre ellas, se busca a las personas que tengan conocimiento y habilidades necesarias para cubrir el puesto.
3. Para ello, hacemos un llamamiento en el municipio que se presta el servicio con un perfil muy definido y:
  - Se realizan amplias entrevistas personales.
  - Las personas seleccionadas pasan a la bolsa de trabajo del municipio.
  - Se amplía su formación.

#### **4.2.3 ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?**

A través de la Coordinadora del servicio de Ayuda a Domicilio mediante un llamamiento municipal con los requisitos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo.

#### **4.2.4 ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?**

Los perfiles de cada puesto van definidos por la empresa a través del VII Convenio Colectivo de Servicios de Atención a la Dependencia y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

#### **4.2.5 ¿Se realizan publicaciones internas de**

Sí

las vacantes disponibles en la empresa?	No	<input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?		

**4.2.6 ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.**

Prueba	Eliminatoria	
	SI	NO
Entrevista de trabajo	x	
Formación	x	
Experiencia acreditada	x	

**4.2.7 ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?**

La dirección y coordinación del regional y coordinadora del servicio.

**4.2.8 ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?**

La dirección y la coordinación del Servicio de Ayuda a Domicilio.

**4.2.9 ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?**

- Calidad y calidez (profesionalidad, comprensión, delicadeza, cercanía, sensibilidad, amabilidad) en la atención.
- Trabajo en equipo.
- Iniciativas.
- Trasparencia e integridad.
- Principios de igualdad y respeto a la diferencia.
- Profesionalidad, esfuerzo y eficiencia en el trabajo.

**4.2.10 ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?**

No

**4.2.11 ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)?**

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.

PUESTO	RAZONES

**4.3. FORMACIÓN**

<b>4.3.1 ¿Existe en la empresa un Plan de formación?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
Departamento de formación. Bajo demanda del comité de empresa.	

<b>4.3.2 ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?</b>
Bajo demanda del comité de empresa Dependiendo de la demanda de servicios sociales comunitarios (efernos mentales, cambios posturales, etc.)

<b>4.3.3 ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicas de habilidades, etc.)?</b>
• Especialización técnica <input checked="" type="checkbox"/>
• Desarrollo de carrera <input type="checkbox"/>
• Formación genérica <input checked="" type="checkbox"/>
• Transversal <input checked="" type="checkbox"/>
• Otros. Cuáles <input type="checkbox"/>

<b>4.3.4 ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?</b>					
Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Formación genérica	118	67%	1	1%	119
Formación transversal	56	31%	0	0	56
Formación técnica	1	1%	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>99%</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>176</b>
Formación genérica: primeros auxilios y manejo de grúas Formación transversal: Motivación y compañerismo Formación técnica: Gestión de residencias					

<b>4.3.5 ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres?</b>	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

a) En caso afirmativo ¿a qué tipo de cursos asisten menos?  
 b) ¿Por qué razones?

4.3.6 ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

En caso afirmativo ¿de qué tipo?

4.3.7 ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?

- Teléfono
- Correo

4.3.8 ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

No hay criterios, participan todas.

4.3.9 ¿La formación es de carácter voluntario o obligatorio?

La formación es de carácter	Voluntario	<input type="checkbox"/>
	Obligatorio	<input checked="" type="checkbox"/>

4.3.10 ¿puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa?

Sí.

4.3.11 Los cursos se realizan

En el lugar de trabajo	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
	Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>
Fuera del lugar de trabajo	Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
	Nunca	<input type="checkbox"/>
On-line	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
	Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>
En jornada laboral	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>

	Nunca	<input type="checkbox"/>
Fuera de la jornada laboral	Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
	Nunca	<input type="checkbox"/>

**4.3.12 Los cursos que se imparten fuera del horario laboral ¿Qué tipo y para qué puestos?**

Tipo de curso	Dirigido a:
Primeros Auxilios	Auxiliar de Ayuda a Domicilio y Gerocultor/a
Manejo de grúas	Auxiliar de Ayuda a Domicilio
Gestión d residencia	Directivo/a
Motivación y compañerismo	Auxiliar de Ayuda a Domicilio

**4.3.13 De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?**

Disponibilidad de la jornada de trabajo según el horario de los usuarios y usuarias.

**4.3.14 ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones su los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?**

SI  NO

En caso afirmativo ¿de que tipo?  
Se paga como horario de trabajo

**4.3.15 ¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (master, etc.)?**

Sí

No

En caso afirmativo especifique qué tipo de ayudas o beneficios se conceden:

Tipo de ayuda	Personas beneficiarias		
	Mujeres	Hombres	Total

**4.3.16 ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?**

Sí

No

**En caso afirmativo ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?**

Sí

No

**4.3.17 ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?**

Sí

No

En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.	
<b>Dirigida a:</b>	<b>Contenido</b>

4.3.18 ¿Se ha impartido formación específica para mujeres?	Sí	<input type="checkbox"/>
	No	<input checked="" type="checkbox"/>

#### 4.4 PROMOCIÓN

<b>En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Que exista una nueva vacante a cubrir.</li> <li>- Se valorará la antigüedad y experiencia de los candidatos para la vacante a cubrir.</li> </ul>

<b>4.4.2 Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Experiencia profesional</li> </ul>

4.4.3 ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?	Sí	<input type="checkbox"/>
	No	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste</b>		

<b>4.4.4 ¿Existen planes de carrera en su organización? No</b>
En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen

<b>4.4.5 En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Descríbelo brevemente.</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se valoraría la adaptación al nuevo puesto, los resultados obtenidos y la satisfacción del candidato.</li> </ul>

<b>4.4.6 ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La dirección y la coordinación de Servicio Ayuda a Domicilio.</li> </ul>

4.4.7 ¿se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes?	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>
<b>En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?</b>		

4.4.8 ¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?	Sí	<input type="checkbox"/>
	No	<input checked="" type="checkbox"/>

4.4.9 ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?	Sí	<input type="checkbox"/>
	No	<input checked="" type="checkbox"/>

En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?
--

4.4.10 ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?	Sí	<input type="checkbox"/>
	No	<input checked="" type="checkbox"/>

4.4.11 ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?	Sí	<input type="checkbox"/>
	No	<input checked="" type="checkbox"/>

4.4.12 ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa?	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>

En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?
- Las razones principales en las que una mujer encuentre mayor dificultad podría ser el cuidado de familiares.

#### 4.5 POLÍTICA SALARIAL

<b>¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?</b>
La subida está marcada por el VII Convenio Colectivo de Servicios de Atención a la Persona Dependientes y Desarrollo de la Promoción a la Autonomía.

<b>4.5.2 Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Complemento de antigüedad</li> <li>- Complemento de nocturnidad</li> <li>- Complemento de domingos y festivos</li> <li>- Complemento de disponibilidad</li> <li>- Complemento de desplazamiento</li> </ul>

<b>4.5.3 ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?</b>
- Tienen derecho a percibir dichos complementos las trabajadoras y los trabajadores que hayan realizado las funciones que dan derecho al cobro de los mismos.

## 4.6 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

<b>6.1 Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:</b>	
Guardería de empresa	<input type="checkbox"/>
Subvenciones económicas para guardería	<input type="checkbox"/>
Servicio para el cuidado de personas dependientes	<input type="checkbox"/>
Campamento de verano para hijo/as	<input type="checkbox"/>
Jornadas reducidas	<input checked="" type="checkbox"/>
Flexibilidad de horarios	<input checked="" type="checkbox"/>
Jornada coincidente con el horario escolar	<input checked="" type="checkbox"/>
Teletrabajo	<input type="checkbox"/>
Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)	<input type="checkbox"/>
Ampliación del permiso de maternidad o paternidad	<input type="checkbox"/>
Otros. Cuales	<input type="checkbox"/>
*Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por Ley.	

<b>4.6.2 ¿Quiénes utilizan más esas medidas?</b>	Mujeres	<input checked="" type="checkbox"/>
	Hombres	<input type="checkbox"/>
<b>¿Cuáles considera que son las razones?</b>		
- Cuidado de Familiares		

<b>4.6.3 ¿Cuántos trabajadores/as han sido padres /madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo</b>
--

Madres	Padres	Total
2	0	2

<b>4.6.3 ¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?</b>	Mujeres <input checked="" type="checkbox"/>
	Hombres <input type="checkbox"/>
<b>¿Cuáles consideras que son las razones?</b> - Cuidado de familiares	
<b>En el caso que sean más las trabajadoras, ¿se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación?</b>  - No, debido a que la mayoría de la plantilla son mujeres.	

<b>4.6.5 Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?</b>	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, razones en qué sentido	

#### 4.7 COMUNICACIÓN

<b>7.1 Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa</b>	
Reuniones	<input checked="" type="checkbox"/>
Presentaciones a la plantilla	<input type="checkbox"/>
Correo electrónico	<input checked="" type="checkbox"/>
Panel electrónico en ascensores	<input type="checkbox"/>
Tablón de anuncios	<input checked="" type="checkbox"/>
Mensajes en nómina mensual	<input type="checkbox"/>
Cuestionarios de obtención de información	<input type="checkbox"/>
Manuales	<input type="checkbox"/>
Publicaciones	<input type="checkbox"/>
Periódico o revista interna	<input type="checkbox"/>
Buzón de sugerencias	<input type="checkbox"/>

Intranet	<input type="checkbox"/>
Otros. Cuáles.....	<input type="checkbox"/>

<b>4.7.2 ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?</b>	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
<b>En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿Qué instrumentos se utilizaron para ello?</b>	

<b>4.7.3 ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría de la plantilla es mujer.</li> <li>- Las ofertas publicadas no contienen lenguaje sexista.</li> <li>- Los cuestionarios realizados muestran que no existe diferencias entre hombres y mujeres.</li> </ul>	

<b>4.7.4 ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo	
a) Indicar cuáles:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Correo electrónico.</li> <li>- Teléfono.</li> <li>- Whatsapp.</li> </ul>	
b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla?	Rara vez <input type="checkbox"/>
	Nunca <input type="checkbox"/>
	A menudo <input checked="" type="checkbox"/>

**4.9 AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL**

<b>4.8.1 ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>

<b>¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuantas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?	
<b>Tipo de bonificación</b>	<b>Mujeres contratadas</b>
De demandante de empleo por la contratación de mujeres sustituidas por maternidad.	2

<b>4.8.2 ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:</b>	
Personas de discapacidad	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
Personas inmigrantes	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
Jóvenes	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
Mujeres víctimas de violencia de género	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
Otros: Maltrato doméstico	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

<b>4.8.3 ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?</b>	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	

<b>4.8.4 En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultad ¿alguna de ellas está incluida en el Convenio Colectivo?</b>

#### 4.9 REPRESENTATIVIDAD

<b>4.9.1 Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, ¿en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?</b>
En todos los puestos de trabajo
<b>¿Y menos?</b>

<p><b>¿A qué cree que se debe?</b> Puesto personal auxiliar: feminización del sector y socialización.</p>

**4.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

<p><b>4.10.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?</b></p>	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
<p>En caso afirmativo, ¿Cuáles son las conclusiones?</p>	

<p><b>4.10.2 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?</b></p>	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
<p><b>En caso afirmativo, indicar cuales</b> Protocolo ante situaciones de acoso laboral.</p>	

4.10.3 La Ley para la igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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 (Art. 48.1) A partir de la entrada en vigor de la ley, qué medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha

Medidas de prevención	Procedimientos específicos
Protocolo acoso laboral	

¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?

**4.11 RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL**

<p><b>4.11.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral?</b></p>	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
<p>En caso afirmativo,</p>	

a) <b>¿Cuáles son las conclusiones?</b> Plan de Prevención de Riesgos Laborales y reconocimientos médicos.	
b) <b>¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo ¿cuáles? Durante el Riesgo en el Embarazo, lactancia y maternidad necesitan ser sustituidas. En el caso de los hombres sólo durante el permiso de paternidad.	

4.11.2 <b>¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles. Programa específico de prevención (CUALTIS)	

4.11.3 <b>¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo?</b>	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

#### 4.12 MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

4.12.1 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

4.12.2 <b>¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?</b>	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

#### 4.13 CONVENIO COLECTIVO

4.13.1 <b>¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
	Está en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique cuáles Capítulo XI: Planes de Igualdad Artículo 63: Igualdad de Oportunidades y no discriminación Artículo 64: Planes de Igualdad	

Artículo 65: Conceptos de Plan de Igualdad  
 Artículo 66: Diagnóstico de situación  
 Artículo 67: Objetivos de los Planes de Igualdad  
 Artículo 68: Competencias de las empresas y representación del personal en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.  
 Artículo 69: La comisión sectorial por la igualdad de oportunidades.

## 5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

### 5.1. Ficha Técnica:

<b>Denominación social:</b>	LIFE CARE ASISTENCIAL INTEGRAL SL
<b>Forma jurídica:</b>	Sociedad Limitada
<b>Actividad:</b>	Asistencia y Servicios sociales
<b>Provincia:</b>	Córdoba
<b>Municipio:</b>	Córdoba
<b>Dirección:</b>	Glorieta Países Bálticos, 1 planta 2 oficina 8
<b>Teléfonos:</b>	629692864
<b>Página Web:</b>	<a href="http://www.lifecareasistencial.es">www.lifecareasistencial.es</a>
<b>Recogida diagnóstico:</b>	14/03/2019
<b>Fecha de entrega al Instituto de la Mujer</b>	03/07/2019
<b>Persona de contacto:</b>	Rosa M <sup>a</sup> Candelario
<b>E-mail:</b>	<a href="mailto:rosa.candelario@lifecare.es">rosa.candelario@lifecare.es</a>

### 5.2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.

Life Care Asistencial Integral SL, desde su creación en mayo 2017 se ha dedicado a la gestión de servicios asistenciales, siendo la calidad y el compromiso sus pilares fundamentales. Para hacerlo posible contamos con una plantilla con una amplia experiencia en la gestión de los servicios sociales que cuenta con las aptitudes y actitudes necesarias para ello. Nuestra visión es ser reconocida como la mejor empresa del sector asistencial y servicios sociales, para poder seguir aumentando los servicios.

Life Care cuenta en 2019 con una plantilla 116 trabajadoras y trabajadores. El objetivo principal que persigue el área de Recursos Humanos es utilizar de manera óptima los recursos humanos de la organización, dentro de un buen clima de trabajo, mediante el conocimiento del potencial humano para permitir fijar unas políticas de igualdad en la publicación de ofertas de empleo en términos de igualdad y la utilización de lenguaje no sexista, igualdad salarial entre mujeres y hombres, protección a las víctimas de violencia de género garantizándoles la reorganización del tiempo de trabajo si fuera necesario y la movilidad geográfica, comunicación interna y externa utilizando un uso del lenguaje no

discriminatorio y selección de personal por cualificación requerida, sin considerar aspectos de la vida personal.

La prevención y la salud laboral es otra de nuestras premisas, prestando una importante atención a la salud de nuestras y nuestros trabajadores y la vigilancia de la siniestralidad.

### **5.3. ANÁLISIS**

#### **5.3.1. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA EMPRESA**

De los datos aportados por la empresa se observa una desproporción en la plantilla ya que el 2% son hombres y el 98% son mujeres. Sin embargo dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino de la realidad social del momento de incorporaciones de la entidad, así como el reflejo de los perfiles profesionales disponibles en el mercado de trabajo y requeridos para cada puesto.

En cuanto, al departamento de ayuda a domicilio no hay hombres y solo mujeres. Estas profesionales son el 79 %, en el intervalo de edad más de 46 años por lo que tiene una plantilla en la etapa de la madurez. Por otro lado, el departamento de residencia el 1% para los hombres y para las mujeres el 14%. Siendo la edad entre los intervalos de 34 a 45 años.

Sin embargo, la mayoría tiene menos 6 meses de experiencia en la entidad en el servicio de ayuda a domicilio con el 43% para las mujeres. Esto se debe, a los servicios ofrecidos son contratos públicos que tiene un tiempo determinado en la empresa.

Ahora bien, este fenómeno no se ha producido en los cargos directivos ya que tienen similares resultados siendo paritario. (Véase tabla 12).

Por los que se refiere a la distribución por niveles en la organización en mandos intermedios y la coordinación lo ocupan mujeres con el 5%. A partir de estos niveles la presencia masculina es insignificante por lo que es preciso poner en marcha medidas que faciliten el acceso al empleo y la adquisición de mayores responsabilidades a los hombres con formación y promoción interna.

En cuanto a niveles salariales no existe brecha salarial de género, en los datos cuantitativos y cualitativos, en términos generales no se observa una desproporción a favor de los hombres. Es un hecho que hay mayor número de mujeres en los niveles superiores

de salario, pero puede ser más por la diferencias en cuanto al acceso a cargos directivos o mandos intermedios que por otra consideración.

Cabe mencionar, que se han analizado los procesos de selección, contratación y bajas concluyéndose que sus resultados son coherentes con la distribución de la plantilla. El 54 % de las incorporaciones del 2018 son mujeres y el 1% son hombres. Por otro lado, las bajas por finalización de contrato con mayor porcentaje para las mujeres se encuentran en el intervalo de más de 46 años. No obstante el único cese voluntario ha sido una mujer.

Además, se analizan los permisos y excedencias referidos a la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En los datos aportados se concluye que las mujeres disfrutan en mayor proporción que los hombres la conciliación. En este el último año son el 0 % de hombres que disfrutan de la paternidad frente al 4% de las mujeres. Esto es debido, a que la mayoría de mujeres en plantilla tiene más de 46 años y solo hay 2 hombres contratados.

En cuanto a excedencia por cuidar familiar es el 4% para las mujeres frente a 0% para los hombres. Y en cuanto a las bajas por enfermedad predominan las mujeres con el 55 %.

Los datos cuantitativos sobre responsabilidades familiares en términos absolutos están distorsionados por la desproporción de la plantilla, mayoritariamente femenina.

Por último, el proceso promoción en el último año no hay las promociones para las mujeres. Esto es debido, a que la mayor carga de trabajo se encuentra en las categorías de personal auxiliar. Y en la política de formación se han realizado la mayoría de los cursos en el área de salud y seguridad laboral a mujeres con el 34 %.

### **5.3.2. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA**

Desde el punto de vista de la parte trabajadora de la empresa hay que indicar que manifiestan una relación satisfactoria con la empresa.

Ambos indican que en el presente Convenio Colectivo de Servicios de Atención a la Persona Dependientes y Desarrollo de la Promoción a la Autonomía. Hay medidas específicas en cuanto al área de igualdad en el artículo 64. Planes de igualdad.

En cuanto, la comisión de igualdad y el personal de la plantilla están de acuerdo en realizar la formación específica sobre igualdad de oportunidades como una de las medidas prioritarias en este plan de igualdad.

### 5.3.3. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA

Los datos que se han recogido corresponden a una muestra de 58 mujeres y 2 hombres con un total de 60 cuestionarios se han entregado en mano por la coordinadora del servicio de ayuda a domicilio en los distintos departamentos de ayuda a domicilio y la residencia.

Los datos a las mujeres son los que aparecen en la siguiente tabla:

<b>RESULTADOS SOBRE LA MUESTRA DE MUJERES</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NS/NC</b>
¿Se tienen en cuenta la igualdad de oportunidades?	47%	26%	27%
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	72%	2%	27%
¿Acceden mujeres y hombres por igual a la formación ofrecida por la empresa?	69%	12%	37%
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	53%	16%	32%
¿Cobra menos que su compañero/a?	5%	45%	51%
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar y laboral?	66%	19%	16%
¿Se conocen las medidas de conciliación que están disponibles?	47%	21%	33%
¿Sabría qué hacer a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	78%	3%	20%
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	60%	10%	30%

Los datos son bastante positivos viviendo además del colectivo femenino. Destaca el 72% opina que se tiene las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal y el 47% que se tiene la igualdad de oportunidades. Seguido el 78% del personal que sabría qué hacer en caso de acoso y el 69% opina que se accede por igual a la formación. La asignatura pendiente, completamente coherente con lo ya recogido en este documento es que el 53% de las trabajadoras no conoce los procesos en materia de promoción. Es llamativo que aunque el 66% indica que se favorece la conciliación, sólo el

47% afirma conocer las medidas de dicha conciliación. Y el 60% cree necesario un Plan de Igualdad en la empresa.

Los datos a los hombres son los que aparecen en la siguiente tabla:

RESULTADOS SOBRE LA MUESTRA DE HOMBRES	SI	NO	NS/NC
¿Se tienen en cuenta la igualdad de oportunidades?	100%	%	%
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	100%	%	%
¿Acceden mujeres y hombres por igual a la formación ofrecida por la empresa?	100%	%	%
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	100%	%	%
¿Cobra menos que su compañero/a?	%	100%	%
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar y laboral?	100%	%	%
¿Se conocen las medidas de conciliación que están disponibles?	100%	%	%
¿Sabría qué hacer a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	100%	%	%
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	100%	%	%

Los datos en la muestra masculina a destacar el 100% opinan que se accede por igual a la formación y el 100% cree que tiene las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal y que el 100% opina que sabría qué hacer en caso de acoso. Es más evidente que el personal masculino opine que la empresa favorece la conciliación familiar con el 100% que el femenino con el 66%. Y que la idea de que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en general es superior en los hombres. Y el grupo masculino cree necesario un Plan de Igualdad en la empresa. Los porcentajes están desproporcionados en cuanto la muestra masculina con respecto a la muestra femenina.

#### 5.3.4. PROPUESTAS DE MEJORA

Propuesta	Área de Intervención
Elaborar una guía o manual de comunicación que recoge las normas de comunicación no sexista y revisar la página web.	Recursos Humanos
Realizar campañas de sensibilización y formación específica sobre en la igualdad	Recursos Humanos

de oportunidades.	
Establecer un sistema de evaluación y seguimiento del Plan	Recursos Humanos
Elaborar el Protocolo actuación de acoso sexual y por razón de sexo	Prevención de riesgos laborales

#### 5.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Life Care Asistencial Integral SL, ha mostrado desde sus inicios una especial preocupación por garantizar la Igualdad de Oportunidades entre las mujeres y hombres integrantes de su plantilla desarrollando su política de igualdad reflejada en el actual plan. Los datos recogidos en el diagnóstico es consecuencia de una política de Calidad y Compromiso, entendiéndose dicho diagnóstico como una oportunidad de crecimiento y una ocasión de mejora.

Tras el análisis de los datos evidencian una desproporción de la plantilla, siendo mayoría mujeres (segregación horizontal). Este es debido, a que la profesión más feminizada se encuentra en el personal de auxiliar de Ayuda a Domicilio. Por lo que se refiere a la distribución por niveles en la organización son coordinadoras (segregación vertical), por lo que hay que poner en marcha el plan de igualdad porque uno de los objetivos que persigue es eliminar los desequilibrios respecto a la presencia de hombres y mujeres en determinados puestos de trabajo.

Para finalizar, destacamos algunas recomendaciones; una se aprecia en el ámbito de la sensibilización en el contexto laboral, en la que se promueva campañas de sensibilización sobre el significado de la igualdad de oportunidades y se garantice acciones formativas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y otra se encuentra en elaborar el protocolo de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso sexual o acoso por razón de sexo en nuestra empresa. Crear la figura del puesto de la Agente de Igualdad que participa de forma activa en todos los procesos de la empresa, velando por la no discriminación por razón de sexo.

#### 6. ESTRUCTURA DEL PLAN

Siguiendo las directrices que marcan los resultados del diagnóstico y sus análisis, los determinantes anteriormente citados y las fuentes documentales consultadas, el Plan se estructura en torno a seis ámbitos que deben ser abordados:

**ÁMBITO 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**ÁMBITO 2: CONDICIONES EN EL TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL**

**ÁMBITO 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN**

**ÁMBITO 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**ÁMBITO 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

**ÁMBITO 6: USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD**

Se han fijado varios objetivos específicos, uno por cada ámbito de actuación, a cuya consecución deben subordinarse las propuestas de actuación y los recursos.

El Plan ha sido concebido como un instrumento flexible y al servicio de sus trabajadoras y trabajadores. Por ello, para cada uno de los objetivos específicos se han definido unas líneas de actuación que marcan el rumbo de la política empresarial en materia de igualdad.

Las líneas de actuación, conllevan la puesta en marcha de medidas facilitadoras de los objetivos que se concretarán y revisarán anualmente durante el periodo de vigencia del Plan, ajustándose las dotaciones presupuestarias.

## **7. ÁMBITOS , OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

<b>ÁMBITO 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>
1.1 Valorar en los currículos la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción.
1.2 Crear la figura del Agente de Igualdad dentro de la plantilla de la empresa.
1.3 Mantener en los procesos selectivos y de contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad.
1.4 Facilitar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista una segregación ocupacional.
<b>LÍNEAS DE ACTUACIÓN:</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar los procesos de selección con perspectiva de género.</li> <li>- Establecer un procedimiento escrito para insertar esta perspectiva en los procesos de selección.</li> <li>- Promover la contratación de grupos en riesgo de exclusión social y otros colectivos de inclusión social.</li> <li>- Establecer colaboración con entidades de formación para que la plantilla esté formada en materia de igualdad y que se pueda acceder a puestos menos representados y representadas.</li> </ul> <p><b>Persona y Departamento responsable:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persona responsable de la selección. Departamento de los Recursos Humanos y de coordinación.</li> </ul> <p><b>Calendario:</b> Septiembre</p> <p><b>Duración:</b> Constante</p> <p><b>Difusión:</b> Publicaciones de ofertas de empleo e intranet.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación.</b></p> <p>Nº de personas contratadas que forman parte de los considerados grupos de riesgos de exclusión</p> <p>Nº de candidatos/as, segregados por sexo, que acceden a las ofertas de empleo</p> <p>Nº de contrataciones realizadas a trabajadores/as segregados por sexos</p> <p><b>Indicador:</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #800000; color: white;"> <th></th> <th>Mujeres</th> <th>%</th> <th>Hombres</th> <th>%</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr style="background-color: #800000; color: white;"> <td style="text-align: center;"><b>Plantilla desagregada por sexo</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Mujeres	%	Hombres	%	Total	<b>Plantilla desagregada por sexo</b>					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total							
<b>Plantilla desagregada por sexo</b>												

<p><b>ÁMBITO 2: CONDICIONES DEL TRABAJO</b></p> <p><b>OBJETIVO ESPECIFICOS:</b></p> <p>2.1 Garantizar la aplicación del principio de equidad: a similar responsabilidad igual salario en todos sus conceptos, teniendo como marco de referencia el Convenio Colectivo del sector vigente.</p> <p>2.2 Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.</p> <p><b>LÍNEAS DE ACTUACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar los complementos y pluses salariales establecidos en el convenio del</li> </ul>
--

<p>sector y los criterios de asignación para eliminar posibles desequilibrios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial, ofertando las posibles vacantes a tiempo completas a los trabajadores y trabajadoras.</li> </ul>																																																																																				
<p><b>Persona y Departamento responsable:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persona responsable RRHH y comisión de igualdad</li> <li>- Departamento de los Recursos Humanos</li> </ul>																																																																																				
<p><b>Calendario:</b> Septiembre</p> <p><b>Duración:</b> Constante</p> <p><b>Difusión:</b> Reuniones</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Realizaciones periódicas de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.</p>																																																																																				
<p><b>Indicador:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario</th> </tr> <tr> <th>Categorías</th> <th>Bandas salariales</th> <th>Mujeres</th> <th>%</th> <th>Hombres</th> <th>%</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>Menos de 7.200 €</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>7.201 € - 12.000 €</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>12.001 € - 14.000 €</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>€</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>14.001 € - 18.000 €</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>18.001 € - 24.000 €</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>24.001 € - 30.000 €</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>30.001 € - 36.000 €</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Más de 36.000€</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2"><b>TOTAL</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario							Categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total		Menos de 7.200 €							7.201 € - 12.000 €							12.001 € - 14.000 €							€							14.001 € - 18.000 €							18.001 € - 24.000 €							24.001 € - 30.000 €							30.001 € - 36.000 €							Más de 36.000€						<b>TOTAL</b>						
Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario																																																																																				
Categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total																																																																														
	Menos de 7.200 €																																																																																			
	7.201 € - 12.000 €																																																																																			
	12.001 € - 14.000 €																																																																																			
	€																																																																																			
	14.001 € - 18.000 €																																																																																			
	18.001 € - 24.000 €																																																																																			
	24.001 € - 30.000 €																																																																																			
	30.001 € - 36.000 €																																																																																			
	Más de 36.000€																																																																																			
<b>TOTAL</b>																																																																																				

<p><b>ÁMBITO 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN</b></p> <p><b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b></p> <p>3.1 Fomentar en igualdad de oportunidades y perspectiva de género a toda la plantilla de la empresa atendiendo a las características del puesto de trabajo (equipo directivo, mandos intermedios, personal cualificado, etc.).</p> <p>3.2 Garantizar la perspectiva de género en la descripción del trabajo.</p> <p>3.3 Facilitar la promoción profesional de las mujeres y hombres a categorías donde se encuentran subrepresentadas y subrepresentados.</p> <p>3.4 Favorecer el acceso a la promoción a trabajadores y trabajadoras en situación de excedencias, baja de maternidad o paternidad, embarazo, reducción de jornada o cuidado de personas dependientes.</p> <p><b>LÍNEAS DE ACTUACIÓN:</b></p>
---

- Realizar cursos y jornadas de sensibilización en la igualdad de oportunidades dirigida, al equipo directivo y RRHH y a mandos intermedios y personal de la plantilla.
- Revisar las descripciones de los puestos de trabajo del convenio colectivo de aplicación desde la perspectiva de género.
- Informar, formar y motivar a mujeres y hombres para que participen en procesos de promoción profesional.
- Acciones de discriminación positiva para puestos subrepresentados en caso de equidad en el acceso al puesto de trabajo.
- Facilitar los horarios para la formación sean compatibles con la conciliación familiar, laboral y personal.
- Mejorar los canales de comunicación de la oferta formativa de la empresa.

**Persona y Departamento responsable:**

- Persona responsable de la formación/persona experta en igualdad
- Departamento de los Recursos Humanos y entidad formadora externa.

**Calendario:** Junio**Duración:** Constante**Difusión:** Vía e-mail y por teléfono**Mecanismos de seguimiento y evaluación.**

Número de horas de formación segregada por sexo.

Número de trabajadores y trabajadoras participantes en los cursos, teniendo en cuenta el departamento al que corresponden.

Nº de promociones segregada por sexo.

**Indicador:**

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº total de personas que han ascendido de nivel	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					

<b>TOTAL</b>					
--------------	--	--	--	--	--

<b>ÁMBITO 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>
<p>4.1 Facilitar el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras de la empresa a través del diseño y la implantación de una serie de medidas que permitan conciliar la vida, familiar y laboral, y así mejorar el rendimiento y la satisfacción en el puesto de trabajo.</p> <p>4.2 Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.</p> <p>4.3 Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.</p>
<b>LÍNEAS DE ACTUACIÓN:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar campañas de sensibilización en días relevantes en materia género.</li> <li>- Informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.</li> <li>- Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.</li> <li>- Realizar un estudio que aparte datos acerca de la posibilidad de introducir flexibilidad horaria a la entrada y la salida, en los puestos que lo permitan sus funciones.</li> </ul>
<b>Persona y Departamento responsable:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persona responsable RRHH Y comisión de igualdad</li> <li>- Departamento de los Recursos Humanos y de coordinación.</li> </ul>
<b>Calendario:</b> octubre
<b>Duración:</b> Constante
<b>Difusión:</b> Reuniones, página web y e-mail.
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b>
Nº de reuniones
Nº de puestos con horario flexible
<b>Indicador:</b>
<b>Bajas temporales, permisos y excedencias último año</b>

Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Maternidad (parto)					
Maternidad					
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por lactancia					
Permiso de nacimiento por hija/o					
Permiso por matrimonio					
Permiso de traslado por domicilio					
Permiso por estudios					
Excedencia por cuidado de hija/o					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento					
TOTAL					

**ÁMBITO 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

5.1 Integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales el principio de igualdad de trato desde la perspectiva de género y dar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.

5.2 Prevenir la discriminación por razón de sexo y evitar abusos laborales por esta

<p>causa, impulsando el conocimiento de hechos constitutivos de estos actos e implantando protocolos de actuación necesarios para sus garantías.</p> <p>5.3 Mantener un entorno laboral en la compañía donde se respete la dignidad de las personas sin distinción por motivo de raza, sexo, religión u opinión de acuerdo a la normativa vigente y reconocer y garantizar el derecho a todos los trabajadores y todas las trabajadoras.</p>																																																																		
<p><b>LÍNEAS DE ACTUACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer un protocolo de actuación para posibles casos de acoso sexual dentro de la empresa.</li> <li>- Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, realizando campañas de sensibilización y de información, así como arbitrar los procedimientos de denuncia con las máximas garantías.</li> <li>- Formar a las mujeres a fin de que sean capaces de identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual.</li> </ul>																																																																		
<p><b>Persona y Departamento responsable:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comisión de igualdad y la persona instructora elegida por la denunciante.</li> <li>- Departamento de los Recursos Humanos.</li> </ul>																																																																		
<p><b>Calendario:</b> Junio</p> <p><b>Duración:</b> Constante</p> <p><b>Difusión:</b> Reuniones, página web, redes sociales y e-mail.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Reuniones periódicas</p> <p>Nº de formación específica</p>																																																																		
<p><b>Indicadores:</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #c00000; color: white;"> <th colspan="6">Tabla de denuncias por acoso moral o sexual</th> </tr> <tr style="background-color: #c00000; color: white;"> <th>Denuncias por acoso moral o sexual</th> <th>Mujeres</th> <th>%</th> <th>Hombres</th> <th>%</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Denuncias recibidas</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Denuncias comprobadas</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Sancionadas</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #c00000; color: white;"> <th colspan="6">Formación último año</th> </tr> <tr style="background-color: #c00000; color: white;"> <th>Denominación cursos</th> <th>Mujeres</th> <th>%</th> <th>Hombres</th> <th>%</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Tabla de denuncias por acoso moral o sexual						Denuncias por acoso moral o sexual	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Denuncias recibidas						Denuncias comprobadas						Sancionadas						Formación último año						Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total	1.						2.						3.						<b>TOTAL</b>					
Tabla de denuncias por acoso moral o sexual																																																																		
Denuncias por acoso moral o sexual	Mujeres	%	Hombres	%	Total																																																													
Denuncias recibidas																																																																		
Denuncias comprobadas																																																																		
Sancionadas																																																																		
Formación último año																																																																		
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total																																																													
1.																																																																		
2.																																																																		
3.																																																																		
<b>TOTAL</b>																																																																		

<b>ÁMBITO 6: USO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD</b>
<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <p>6.1 Las acciones de comunicación tanto internas como externas de la compañía deberán realizarse desde un plano de igualdad de género, evitando estereotipos utilizando un lenguaje neutro, sin contenido sexista, mediante el uso de un código sencillo de buenas prácticas.</p> <p>6.2 Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.</p> <p>6.3 Facilitar herramientas prácticas para la sistematización de un uso igualitario de la comunicación interna o externa.</p>
<p><b>LÍNEAS DE ACTUACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un manual de lenguaje no sexista.</li> <li>- Revisión de toda la documentación, redes sociales e intranet para garantizar un uso no sexista del lenguaje empleado.</li> </ul>
<p><b>Persona y Departamento responsable:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persona responsable comunicación externa (informático).</li> <li>- Departamento de los Recursos Humanos.</li> </ul>
<p><b>Calendario:</b> Septiembre</p> <p><b>Duración:</b> Constante</p> <p><b>Difusión:</b> página web y redes sociales</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Nº documentos revisados</p>
<p><b>Indicadores:</b> Revisión anual del alcance obtenido por las medidas adoptadas.</p>

## 8. EVALUACIÓN

Está previsto realizar un seguimiento activo por parte de los agentes implicados en el proyecto, de un modo paulatino y controlado. Estas evaluaciones se realizarán periódicamente a los 9 meses de la presentación y difusión del Plan.

Se evaluarán los siguientes aspectos:

1. Las acciones realizadas y los objetivos propuestos
2. Los recursos asignados y la puesta en marcha de acciones
3. Los resultados obtenidos y la inversión realizada
4. Las opiniones del personal al que van destinados las medidas de acción positiva.

ACCION			
OBJETIVO			
RESPONSABLE			
DESCRIPCION			
ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO	HECHO
MEDIOS			
DURACION			
OBSERVACIONES			

## 9. ANEXOS

### ANEXO I: DOCUMENTOS PREVIOS

#### ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

De una parte en representación empresarial:

- Dirección: Rafael Durán Gualda
- RRHH: Rosa M<sup>a</sup> Candelario Ruiz

**De otra parte de los trabajadores y trabajadoras de la empresa:**

- Coordinadora: M<sup>a</sup> Cruz Santiago García
- Psicóloga: Dolores Macarena Candelario Romero
- Gerocultor: Pedro Cantarero García

No obstante, podrán asistir otras personas como miembros que sean invitados/as cuando la organización lo estime oportuno por alguna de las circunstancias que lo justifique.

**EXPONEN:**

Que con fecha 26 de Febrero 2019, la representación de empresa y los sindicatos como desarrollo del artículo 67 del vigente Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención de Personal Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. Se constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades en la empresa Life Care Asistencial Integral SL, que permite abordar la forma conjunta la discriminación y desigualdad por razón de sexo y elaborar el Plan de Igualdad.

De las partes se reconocen mutuamente capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

**ACUERDAN:****Primero: Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades.**

Se acuerda la Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de Life Care Asistencial Integral SL, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**Segundo: Composición de la Comisión de Igualdad.**

La composición será paritaria entre la empresa y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores (en adelante RLT) representando a los sindicatos elegidos en las últimas elecciones sindicales UGT con un número de (3) integrantes por fuerza sindical y por parte de la empresa (2) integrantes.

**Tercer. Diseño del Plan de Igualdad para toda la empresa.**

La comisión de Igualdad elaborará junto con la asistencia técnica de igualdad de una experta, un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, elaborado por la empresa sobre la base de criterios compartidos con la Comisión de Igualdad, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver carencias detectadas, un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

**Cuarto. Otras funciones de la Comisión de Igualdad.**

Garantizar el principio de Igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan y de cuantas acciones se inicien por cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa de Life Care Asistencial Integral SL.

Firmantes:

Nombre	DNI	Firma
Dirección: Rafael Durán Gualda	75708343-W	
RRHH: Rosa Mª Candelario Ruiz	30792955-A	
Psicóloga: Dolores Macarena Candelario Romero	44368798-G	
Coordinadora: Mª Cruz Santiago García	80150589-M	
Gerocultor: Pedro Cantarero García	80168759-M	

**REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las mujeres y los hombres (en adelante LOIMH) en su artículo 45.1, obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas

a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres medidas que serán negociadas, y en su caso acordadas con la Representación Legal de las trabajadoras y los trabajadores (RLT).

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos porque, en el seno de la empresa Aula de Ocio, la parte empresarial y la RLT identifique y corrija, en su caso, las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Dicho plan fijara el conjunto de medidas a abordar, los objetivos 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 (art. 46.1. LOIMH). La Comisión de Igualdad estará encargada de negociar el Plan de Igualdad. La Comisión de Igualdad será paritaria y estará compuesta por (representantes) por la parte empresarial y (representantes) de las organizaciones sindicales con presencia en la RLT de la empresa, pudiendo asistir asesores y asesoras de cada sindicato así como de la empresa, todo ello de acuerdo con lo establecido en el Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto. Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

**La Comisión de Igualdad se reunirá:**

- De manera ordinaria con carácter (mensual).
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimos de (10 días) laborables.
- De las reuniones celebradas con acuerdo o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de cada parte. Los acuerdos de la Comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones

**Funciones de la Comisión de Igualdad:**

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación)
- Análisis de los datos facilitados por la empresa (mínimo dos años) para validar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
  - o Igualdad de trato y de oportunidades en: Acceso al empleo Clasificación profesional y Formación Promoción.
  - o Retribuciones (incluidas variables) Jornada y distribución del tiempo de trabajo Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
  - o Acoso sexual y acoso por razón de sexo
  - o Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
  - o Discriminación por embarazo y maternidad.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la RLT la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por la Comisión en cada una de las reuniones. Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa y la RLT negociarán y, en su caso, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir, si las hubiere, las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación. En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan. Una vez aprobado por las partes el Plan de igualdad, se establecerá una Comisión de Seguimiento que efectuará la evaluación, seguimiento y control de aplicación de las medidas contempladas en dicho plan. Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Primera. - Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad. Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros de la Comisión.

**DISPOSICIÓN FINAL** presente acuerdo será trasladado a la Dirección General de Trabajo a los efectos de registro y publicación.

En Córdoba 26 de febrero de 2019.

Firmantes:

<b>Nombre</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma</b>
Dirección: Rafael Durán Gualda	75708343-W	
RRHH: Rosa M <sup>a</sup> Candelario Ruiz	30792955-A	
Psicóloga: Dolores Macarena Candelario Romero	44368798-G	
Coordinadora: M <sup>a</sup> Cruz Santiago García	80150589-M	
Gerocultor: Pedro Cantarero García	80168759-M	

## ACTA DE LA REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

### REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:

- Dolores Macarena Candelario Romero
- M<sup>a</sup> Cruz Santiago García
- Pedro Cantarero García

### NOMBRE EMPRESA: LIFE CARE ASISTENCIAL INTEGRAL SL

- Rafael Durán Gualda
- Rosa M<sup>a</sup> Candelario Ruiz

### ASISTENCIA TÉCNICA EN IGUALDAD

- M<sup>a</sup> Jesús Cáceres De la cruz

Exponen

Que desde el día 26 de febrero de 2019, fecha en el cual se constituyó la Comisión de Oportunidades para elaborar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Life Care Asistencial Integral SL.

Firmantes:

Nombre	DNI	Firma
Dirección: Rafael Durán Gualda	75708343-W	
RRHH: Rosa M <sup>a</sup> Candelario Ruiz	30792955-A	
Psicóloga: Dolores Macarena Candelario Romero	44368798-G	
Coordinadora: M <sup>a</sup> Cruz Santiago García	80150589-M	
Gerocultor: Pedro Cantarero García	80168759-M	
Técnica de Igualdad: M <sup>a</sup> Jesús Cáceres De la cruz	47207119-X	

**ACTA DE LA REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:

- Dolores Macarena Candelario Romero
- M<sup>a</sup> Cruz Santiago García
- Pedro Cantarero García

NOMBRE EMPRESA: LIFE CARE ASISTENCIAL INTEGRAL SL

- Rafael Durán Gualda
- Rosa M<sup>a</sup> Candelario Ruiz

ASISTENCIA TÉCNICA EN IGUALDAD

- M<sup>a</sup> Jesús Cáceres De la cruz

Exponen

Que desde el día 19 de junio de 2019, fecha por la que se aprueba por unanimidad el Diagnóstico y el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Life Care Asistencial Integral SL.

Firmantes:

<b>Nombre</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma</b>
Dirección: Rafael Durán Gualda	75708343-W	
RRHH: Rosa M <sup>a</sup> Candelario Ruiz	30792955-A	
Psicóloga: Dolores Macarena Candelario Romero	44368798-G	
Coordinadora: M <sup>a</sup> Cruz Santiago García	80150589-M	
Gerocultor: Pedro Cantarero García	80168759-M	
Técnica de Igualdad: M <sup>a</sup> Jesús Cáceres De la cruz	47207119-X	

## ANEXO II: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

La protección de la maternidad, según el artículo 26 “Protección de la maternidad” de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

A continuación, la actualización de las tablas de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) que se aplicarán a partir de marzo de 2019.

MANEJO MANUAL DE CARGAS	FRECUENCIA	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
		Jornada de 40 horas/sem.	Jornada de 20 horas/sem.	Jornada de 40 horas/sem.	Jornada de 20 horas/sem.
> 10 kg	≥ 4 veces/hora	20	22	18	20
	< 4 veces/hora	24	26	22	24
≥4-10 kg	≥ 4 veces/hora	24	28	22	26
	< 4 veces/hora	28	34	26	32
<4 kg		No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo

Tabla 12: Manejo manual de cargas: semana de inicio de riesgo

FLEXIÓN DEL TRONCO	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
	Jornada de 40 horas/sem.	Jornada de 20 horas/sem.	Jornada de 40 horas/sem.	Jornada de 20 horas/sem.
Repetidamente (más 10 veces/h)	20	24	18	22
Intermitente (<10 y >2 veces/h)	28	32	26	30
Intermitente (<2 veces/h)	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo

Tabla 13: Flexión de tronco repetida: semana de inicio de riesgo

ESCALAS Y POSTES VERTICALES			
Frecuencia (nº veces/jornada)	Nº Peldaños	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple
< 4 veces / jornada	Más de 4	26	24
	Menos de 4	34	32
4 a 8 veces / jornada	Más de 4	20	18
	Menos de 4	26	24
> 8 veces / jornada	Más de 4	18	16
	Menos de 4	20	18

Tabla 14: Trepar escalas y postes verticales: semana de inicio de riesgo

ESCALERAS MANUALES			
Frecuencia (nº veces/jornada)	Nº Peldaños	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple
< 4 veces / jornada	Más de 4	34	32
	Menos de 4	No existe riesgo	No existe riesgo
4 a 8 veces / jornada	Más de 4	28	26
	Menos de 4	34	32
> 8 veces / jornada	Más de 4	26	24
	Menos de 4	28	26

Tabla 15: Trepar escaleras manuales: semana de inicio de riesgo

BIPEDESTACION ININTERRUMPIDA ESTÁTICA	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
	Jornadas de 40 horas/semanales	Jornadas de 20 horas/semanales	Jornadas de 40 horas/semanales	Jornadas de 20 horas/semanales
>= 4 horas por jornada (Sólo en jornada intensiva y acreditada por el Servicio de Prevención)	22	24	20	22
>= 3 horas por jornada	24	26	22	24
>= 2 horas por jornada	28	30	26	28

Tabla 16: Bipedestación ininterrumpida estática: semana de inicio de riesgo

BIPEDESTACION DINÁMICA	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
	Jornadas de 40 horas/semanales	Jornadas de 20 horas/semanales	Jornadas de 40 horas/semanales	Jornadas de 20 horas/semanales
>= 50% (mitad) de la jornada. (Sólo en jornada intensiva y acreditada por el Servicio de Prevención)	30	34	28	32
>= 33% (una tercera parte) de la jornada	34	No existe riesgo	32	No existe riesgo
>= 25% (una cuarta parte) de la jornada	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo

Tabla 17: Bipedestación dinámica: semana de inicio de riesgo

ACTIVIDAD DEPORTIVA	O DE ACTIVIDAD	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
		Jornada de 40 horas/semanales	Jornada de 20 horas/semanales	Jornada de 40 horas/semanales	Jornada de 20 horas/semanales
Deportista Profesional	Deportes con riesgo de contacto	12	12	12	12
	Deportes que generen un importante aumento de la presión abdominal	22	22	20	20
	Deportes que conlleven flexo extensiones forzadas del raquis lumbar	22	22	20	20
Profesoras de gimnasia	De baja demanda física	30	34	28	32
	De alta demanda física	24	26	22	24
	De contacto repetido	12	12	12	12
Profesoras de deportes multiaventura / Profesiones prohibidas por ley en embarazadas	Riesgo de impacto pélvico indirecto de alta energía (paracaidismo, parapente)	12	12	12	12
	Riesgo de impacto pélvico indirecto repetido (rafting, esquí acuático, equitación)	12	12	12	12
	ANEXO VIII Real Decreto 298/2009	Desde la solicitud	Desde la solicitud	Desde la solicitud	Desde la solicitud

Tabla 19: Desarrollo actividad deportiva: semana de inicio de riesgo

**ANEXO III: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO****INDICE**

- 1. Introducción**
- 2. Definiciones**
- 3. Objetivos y medidas**
- 4. Procedimiento de actuación**
- 5. Seguimiento**
- 6. Garantía confidencialidad**
- 7. Registro**
  - o **Anexo I. Acta de la constitución de la comisión de Igualdad**
  - o **Anexo II: Modelo de Denuncia**
  - o **Anexo III: Modelo de informe de conclusiones**
  - o **Anexo IV: Compromiso confidencialidad testigos.**

**1. Introducción**

El derecho a la intimidad, al trato digno y a la salud en el trabajo son derechos de la persona trabajadora. En virtud de ellos, **Life Care SL** creará y mantendrá con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral que respete los mismos. La Comisión de Igualdad ha elaborado y apoyado el presente "Protocolo de actuación al acoso sexual o por razón de sexo" para prevenir y, en su caso, eliminar aquellos comportamientos y factores organizativos que muestren acoso en el trabajo.

**2. Definiciones**

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y los define como:

- **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". (Artículo 7.1)
- **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". (Artículo 7.2)

El acoso laboral puede manifestarse, entre otras, como:

- **Abuso de autoridad:** dar tareas muy por debajo de las capacidades, dejar sin nada que hacer de manera continuada, dar tareas sin sentido.

- Limitar las relaciones sociales, por ejemplo, impidiendo que haya comunicación con las/os compañeros, incluso aislando físicamente.
- Criticar o hacer comentarios sobre la vida privada de la víctima, como pueden ser críticas al estilo de vida o costumbres, religión, raza, orientación sexual, etc.
- Trato vejatorio:
  - Agredir físicamente y/o verbalmente, con burlas o críticas continuas, sistemáticas e injustificadas a su trabajo, incluso insultos.
  - Tratar a la persona como si no existiera, ignorar su presencia.
  - Reprender reiteradamente delante de otras personas.
  - Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada.

### 3. Objetivos y medidas

Estos son los objetivos que se pretende conseguir:

**Objetivo general:** Evitar posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de nuestra empresa y diseñar el marco de actuaciones que deben adoptarse en caso de que éstas lleguen a producirse.

**Objetivos específicos:**

1. Informar, formar y sensibilizar al personal de la empresa en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo estableciendo pautas para identificar situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
2. Proteger y dar amparo a cualquier persona, que trabajando en la empresa sufra algún tipo de acoso por razón de sexo.

Para cada objetivo se prevén las siguientes medidas:

1. Informar, formar y sensibilizar al personal de la empresa en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo estableciendo pautas para identificar situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
  - 1.1 Se entregará un tríptico del presente protocolo de actuación a todo el personal de la plantilla.
  - 1.2 Se realizará una campaña informativa y de sensibilización sobre el acoso sexual.
  - 1.3 Se ofertará formación específica sobre el acoso sexual en la empresa.
2. Proteger y dar amparo a cualquier persona, que trabajando en la empresa sufra algún tipo de acoso por razón de sexo.
  - 2.1 Elaboración e implantación del presente protocolo

#### **4. Procedimiento de actuación:**

Cuando en cualquier centro de trabajo de **Life Care SL**, sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo, se actuará de acuerdo con el procedimiento del presente protocolo establece.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación al presente protocolo se registrarán en todo momento por los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas evitando contener conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. El procedimiento se inicia con la denuncia, se habrá de ser realizada por la persona agraviada o por terceras con aportación de indicios suficientes. En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso. La denuncia deberá quedar por escrito ante la Dirección de la Empresa o a la Comisión de Igualdad, por parte de cualquier/a trabajador/a de la empresa que considere ser o haber sido objeto de las situaciones de acoso. En dicha denuncia figurará un listado de los incidentes que el denunciante considere causante de la situación de acoso denunciada y la firma del denunciante en prueba de conformidad. (Ver Anexo II).

##### ❖ Procedimiento informal:

En los supuestos en que actuaciones o conductas tengan carácter sexista, pero no sea constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la queja podrá presentarse una denuncia de forma escrita ante la Comisión de Igualdad. Una de las personas integrantes por dicha comisión, elegida por la víctima actuará como instructor/a del procedimiento. Esta persona se entrevistará con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor o agresora en los casos de necesidad con ambas partes, todo ello con la finalidad de conseguir esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. La instructor/a en el plazo de diez días hábiles, contados a partir de la presentación de la denuncia escrita, elaborará una propuesta de resolución donde se refleje el acuerdo alcanzado por ambas partes a la Comisión de Igualdad y a la Dirección de la empresa para su conocimiento y validación, convocando una reunión.

##### ❖ Procedimiento formal:

Cuando el procedimiento informal no dé resultado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal, que se iniciará con la instrucción del expediente.

Para ello, en su primera reunión el instructor/a analizará el escrito de denuncia presentado y acordará si es necesario o no convocar al denunciante para que comparezca ante la misma personalmente o por escrito al objeto de aclarar o ampliar los hechos detallados en el escrito inicial.

En toda comparecencia ante la persona instructora, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas de un asesor de su confianza, previa solicitud y aceptación de la Comisión de Igualdad.

Tras ello la persona instructora dará inicio a la fase de instrucción o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia para ello a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas, que la persona instructora estime necesarias para la averiguación de los hechos denunciados. Igualmente la Comisión practicará todas aquellas diligencias complementarias que estime oportunas para la consecución de dicho objetivo.

En el plazo máximo de veinte días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, finalizará el procedimiento iniciado por parte de la persona instructora mediante la elaboración un informe en el que se describirán las conclusiones a las que ha llegado tras las actuaciones practicadas.

El citado informe deberá incluir, como mínimo la siguiente información: (Anexo III)

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Relación de las intervenciones realizadas por la comisión de igualdad, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
- Resumen de los principales hechos
- Conclusiones
- Medidas propuestas

La Comisión de Igualdad de estudiará el informe de la persona instructora y adoptará una propuesta de resolución que remitirá a la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la empresa, una vez estudiado y analizado el informe y la propuesta de la Comisión de Igualdad, en el plazo de 15 días hábiles a contar de la recepción de la misma, resolverá el expediente y se comunicará su resolución a la comisión y a las partes implicadas. De dicho informe se trasladará una copia en primer lugar a la persona denunciante.

- A título enunciativo y no limitativo se establece la siguiente enumeración de las faltas graves y muy graves:

<b>ES FALTA GRAVE:</b>	<b>ES FALTA MUY GRAVE:</b>
El acoso de carácter ambiental.	El acoso de intercambio o chantaje sexual. La reincidencia o reiteración en la comisión. Cualquier conducta calificada como falta muy grave. Faltas graves en las que el/la infractor/a sea un directivo o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la

	<p>agresión.</p> <p>Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o un período de prueba o incluso como becario en prácticas de la víctima.</p>
--	---

- Las sanciones podrán consistir en:

Por falta grave:	Por falta muy grave:
Traslado forzoso, suspensión de empleo y sueldo hasta de tres meses.	Despido disciplinario, suspensión de empleo y sueldo entre tres y seis meses.

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito.

La Empresa garantiza que los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso, así como los que presten asistencia a otros/as trabajadores/as en el transcurso de este procedimiento o participen en el mismo en calidad de testigos, no serán objeto de represalias de ningún tipo. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores de aquellas sanciones que se produzcan motivadas por conductas de acoso moral y/o sexual. Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia Administrativa o judicial.

## 5. Seguimiento

Una vez implantadas las medidas pactadas, la Comisión hará un seguimiento de la evolución del caso con la periodicidad establecida en las anteriores reuniones, guardando en el expediente del caso toda la documentación que se genere.

En el caso de haberse constatado represalias o perjuicios de carácter laboral para la víctima como consecuencia del acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

La Comisión de Instrucción del Acoso Laboral comprobará la situación con posterioridad, con el fin de asegurarse que el acoso ha cesado, de que no existe represalias sobre la persona denunciante o las personas.

Que han prestado asistencia en el proceso. Este seguimiento se realizará al mes, a los tres meses, a los seis meses, al año, y a los dos años, pudiendo ampliarse a juicio de la Comisión.

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 al denunciante, a la víctima, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

## 6. Garantía de confidencialidad

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento, deben señalarse las siguientes: Respeto y protección a las personas; Confidencialidad de los testigos (Anexo IV); Diligencia y celeridad; Imparcialidad; Protección de la dignidad de las personas afectadas; Protección y garantía de indemnidad y Protección de datos de carácter personal (Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal) *derogada por el número 1 de la disposición derogatoria única de la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.*

## 7. Registro

### ANEXO I: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISION DE IGUALDAD

#### ASISTENTES:

Por parte de la empresa:

Titulares:

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

Suplentes:

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

Por la parte trabajadora:

Titulares:

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

Suplentes:

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

#### 1. Constitución de la Comisión

De conformidad con el Protocolo de Actuación al acoso sexual o por razón de sexo en **Life Care SL** se constituye la presente Comisión, a cuyos integrantes, que se citan a continuación, les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada).

Por la Empresa:

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_

Por la RLT:

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_

FIRMA REPRESENTANTE LIFE CARE

FIRMA PARTE DE LOS TRABAJADORES

**Anexo II - MODELO DE DENUNCIA.**

A LA COMISIÓN DE IGUALDAD

\_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_, trabajador/a de **Life Care SL** en el centro de

\_\_\_\_\_ correo electrónico \_\_\_\_\_ y teléfono de contacto

\_\_\_\_\_, en calidad de \_\_\_\_\_ comparezco y como mejor proceda,

**DIGO:**

Que mediante el presente escrito formulo **DENUNCIA** contra D. / Dña. \_\_\_\_\_, a fin de que, se reúna la correspondiente Comisión de Instrucción del Acoso Laboral y por la misma sean atendidas las razones que se dirán, y se elabore el preceptivo informe, en base a los siguientes:

**HECHOS**

PRIMERO.- Que D. / Dña. \_\_\_\_\_, presta sus servicios en el centro de trabajo de

\_\_\_\_\_ desde el \_\_\_\_\_, con la categoría profesional de \_\_\_\_\_, siendo las funciones que realiza (relacionar los aspectos de su trabajo que se entiendan de interés).

SEGUNDO.- Que desde \_\_\_\_\_, D. / Dña. \_\_\_\_\_ está padeciendo una situación de violencia laboral que expongo a continuación:

(RELATO CRONOLÓGICO DE HECHOS desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, origen del conflicto, posibles pasos dados encaminados a solucionar el conflicto, etc. Y APORTAR PRUEBA DOCUMENTAL DE CADA HECHO SI SE TUVIERA).

TERCERO.- A los efectos de constatar los hechos señalados, se solicita sean llamados por la Comisión en calidad de testigos: (nombres de los testigos -de existir-) que el demandante solicita sean escuchados por la Comisión.

CUARTO.- (Exponer la solución que se propone por el denunciante, y en caso de ser distinto a la posible víctima, también, la que se proponga por la víctima).

En su virtud,

**SOLICITO:** Que, teniendo por presentado este escrito, con su copia se sirva admitirlo, y tener por formulada **DENUNCIA** contra D. / Dña. \_\_\_\_\_ a fin de que, tras los trámites oportunos, se constituya la correspondiente Comisión, y por la misma, tras la averiguación de los hechos que se relatan y las diligencias que se estimen oportunas, sean atendidas las razones expuestas, y se elabore el preceptivo informe por el que se propongan las siguientes medidas: (medidas idóneas a adoptar según el denunciante)

Según lo establecido en los artículos 6 y el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre *derogada por el número 1 de la disposición derogatoria única de la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* y de acuerdo con el Protocolo de Actuación al acoso sexual o por razón de sexo en **Life Care SL**.

EL TRABAJADOR/A DENUNCIANTE

Consiente  No consiente

El traslado a la Comisión de Igualdad de la información necesaria de carácter personal precisa para la investigación de los hechos denunciados. Dicha Comisión garantiza la utilización de los datos del trabajador/a que sean precisos para el cumplimiento de sus funciones, se respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad distinta a la relativa al citado Protocolo. A tal efecto, dichos datos, antecedentes e informes que obren en poder del Departamento de Personal serán requeridos por la Comisión, a los efectos previstos en el citado Protocolo.

Fecha y firma de denunciante

**Anexo III - MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES.**

NUMERO DE EXPEDIENTE: \_\_\_\_ / \_\_\_\_

CENTRO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

Por parte de la empresa:

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

Por parte trabajadora:

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

1. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
2. Relación de las intervenciones realizadas por la comisión de igualdad, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
3. Resumen de los principales hechos
4. Conclusiones
5. Medidas propuestas

FIRMA REPRESENTANTES EMPRESA LIFE CARE

FIRMA REPRESENTANTES COMISIÓN

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA.

AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR EL SERVICIO JURIDICO TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN LEGALMENTE CONSTITUIDA Y LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA, CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.

**Anexo IV: COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD TESTIGOS.**

\_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_, trabajador/a de **Life Care SL**, . en el centro  
de \_\_\_\_\_ correo electrónico \_\_\_\_\_ y  
teléfono de contacto \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, en calidad de \_\_\_\_\_ comparezco y como mejor  
proceda,

Mediante el presente y con motivo de la condición de testigo en el procedimiento de presunto acoso laboral, iniciado por \_\_\_\_\_, contra \_\_\_\_\_, me comprometo a:

- Decir verdad de los hechos a los que he tenido acceso como testigo.
- Actuar con la debida confidencialidad, privacidad, e imparcialidad ante toda la información a la que tenga acceso durante el proceso y no divulgar la existencia del mismo.

Lugar y fecha

Nombre y Apellidos

DNI

FIRMA

**ANEXO IV: LEGISLACIÓN VIGENTE**

- Constitución Española de 1978.
- Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, 2018. Actualización de tablas salariales 2019.
- Estatuto de los Trabajadores de 1995.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por lo que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- R.D 298/2009, de 6 de marzo que modifica el RD 39/1997, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención para promover la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en lactancia.
- R.D. 598/2015, modifica diversas disposiciones de prevención de riesgos laborales
- R.D. 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas oficiales.
- R.D 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
- R. D. 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

## ANEXO V: GRÁFICOS DEL DIAGNOSTICO

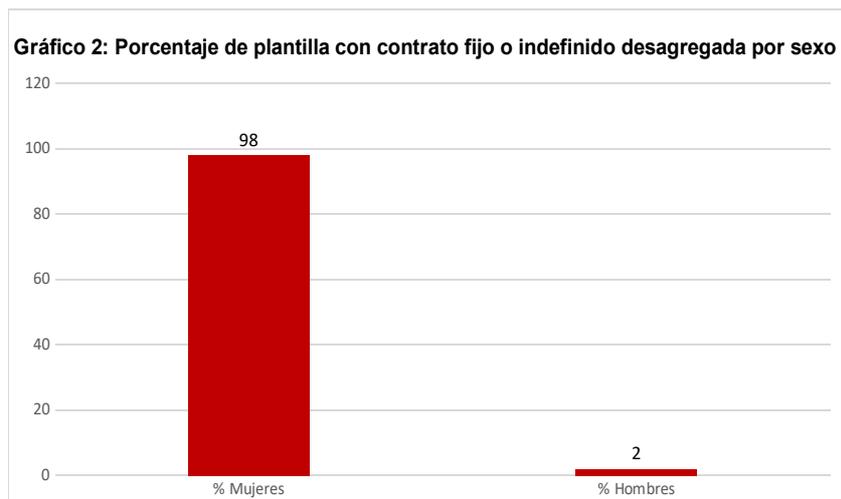
Gráfico 1: Porcentaje de composición de la plantilla



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo, 2019.

Podemos ver, que en la composición de la plantilla el 2 % son hombres y el 98 % son mujeres. Sin embargo dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino de la realidad social del momento de incorporaciones de la entidad, así como el reflejo de los perfiles profesionales disponibles en el mercado de trabajo y requeridos para el puesto.

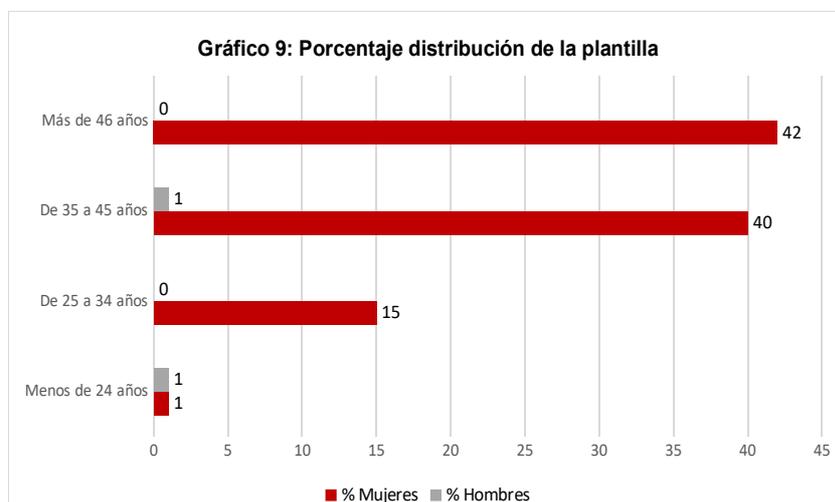
Gráfico 2: Porcentaje de la plantilla con contrato fijo o indefinido



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo, 2019.

Podemos apreciar, existen diferencias en cuanto a tipo de contrato indefinido por motivos de ser mujer u hombre. Eso es debido, a la mayor presencia de mujeres en plantilla de la empresa.

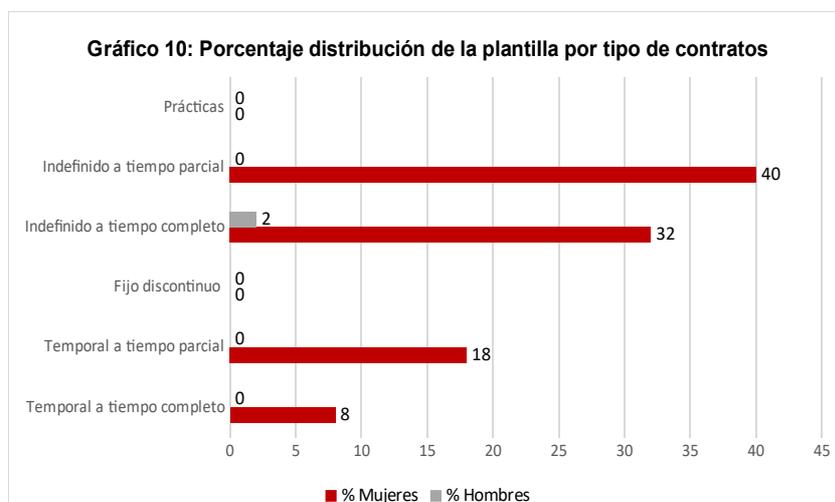
**Gráfico 9: Porcentaje de la plantilla por edades**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por edades desagregados por sexo, 2019.

Podemos ver, que existen diferencias entre los mayores porcentajes se encuentra los intervalos de edad de más de 46 años con el 42% y el intervalo de 35 a 45 años con el 40% una plantilla adulta en el colectivo femenino con el 42 % y para las hombres con el 1%. Esto puede ser debido a la feminización del sector y a las responsabilidades de familiares a su cargo. Los intervalos de menor porcentaje se encuentran en el intervalo de 25 a 34 años el 15 % para las mujeres. Seguido por los menores de 24 años con el 1 % para los hombres y el 1% para las mujeres

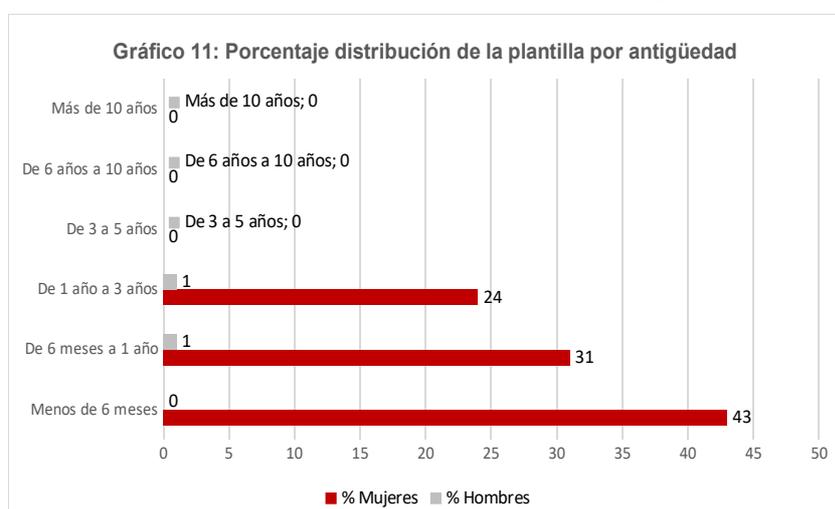
**Gráfico 10: Porcentaje de la plantilla por tipo de contrato**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por tipo de contrato desagregado por sexo, 2019.

Podemos apreciar, que la mayoría de la plantilla tiene el tipo de contrato indefinido a tiempo parcial con el 40% para las mujeres. Seguido del tipo de contrato indefinido a tiempo completo el 32 % para las mujeres y para los hombres y el 2 %. Esto es debido, a la subrogación de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa saliente, con que venía realizando el trabajo. Continuado del tipo de contrato temporal a tiempo parcial para las mujeres el 18% y por último el de menor porcentaje los contratos temporales a tiempo completo con el 8%. Esto se debe, a la continuidad de las trabajadoras y los trabajadores en su mismo centro aunque opere distinta empresa, ya que son contratos públicos.

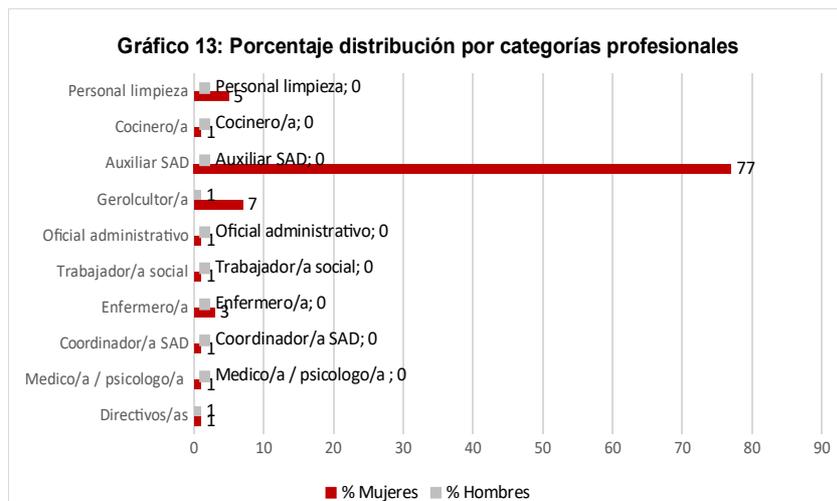
**Gráfico 11. Porcentaje de la plantilla por antigüedad**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por antigüedad desagregada por sexo, 2019.

Podemos observar, que la empresa cuenta con una antigüedad de menos de 6 meses. Esto es debido, a las necesidades de personal en el nuevo servicio, la empresa entrante realizará nuevas contrataciones. Seguido, en los intervalos de antigüedad de 6 meses a 1 año con el 31% para las mujeres y el 1% para los hombres y continuado por el intervalo de 1 a 3 años con el 24% para las mujeres y el 1% para los hombres.

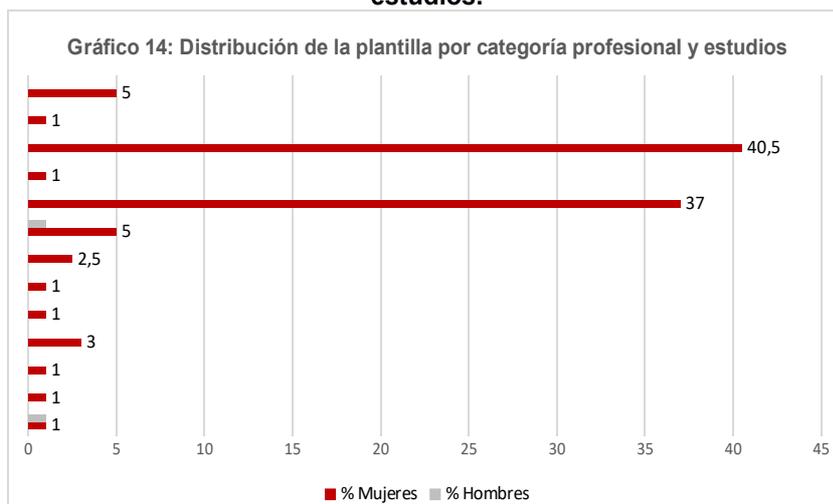
**Gráfico 13: Porcentaje de la plantilla por categorías profesionales**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las categorías profesionales desagregada por sexo, 2019.

Podemos apreciar, que las categorías profesionales de la plantilla se caracterizan por personal auxiliar SAD con el 77% para las mujeres, ya que son el conjunto de procesos más intensivos en mano de obra en la empresa. Seguido de los puestos de gerocultores/as con el 7% para las mujeres y el 1% para los hombres. Continuado por del personal de limpieza con el 5% para las mujeres y los puestos de enfermería con el 3% para las mujeres. Y por último, las categorías profesionales de coordinador/a, oficial administrativo/a, cocinero/a, trabajador/a social, médico/a psicólogo/a y directivo/a con el 1% para las mujeres y solo el 1% para un hombre en la dirección.

**Gráfico 14: Porcentaje distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios.**



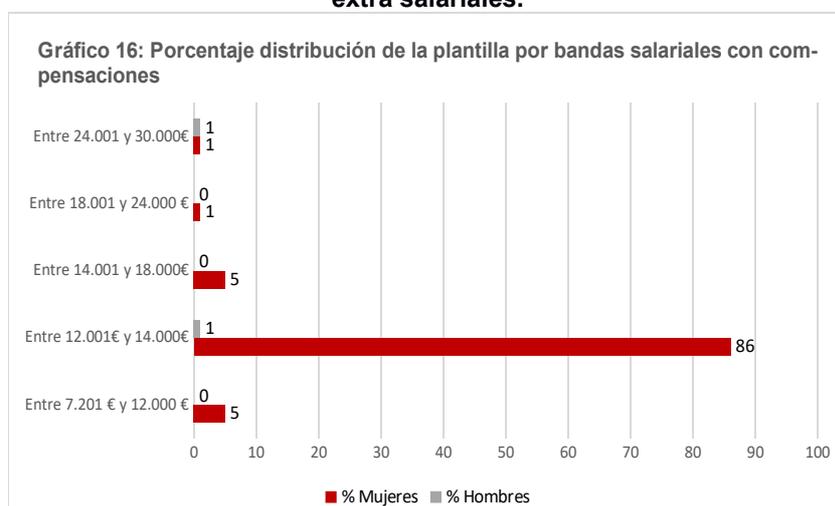
(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

(2) Incluye: Ciclo formativo de grado medio y grado superior

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios desagregados por sexo, 2019.

Podemos observar, que el mayor porcentaje del nivel de estudios se encuentra en estudios primarios por un lado personal auxiliar SAD con el 37% por otro lado, los estudios de formación profesional a través del certificado de profesionalidad de Atención Sociosanitaria a personas en el domicilio con el 40,5% para las mujeres. Esto se debe a las personas que están trabajando obtienen una acreditación oficial mediante un proceso de reconocimiento de competencias profesionales. . El resto de categorías profesionales son estudios universitarios sin diferencias significativas entre ambos sexos

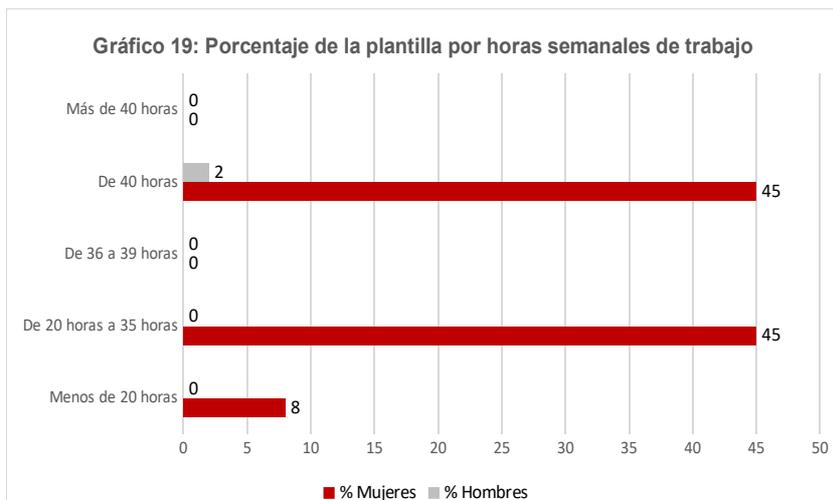
**Gráfico 16: Porcentaje de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extra salariales.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por bandas salariales desagregados por sexo, 2019.

Podemos observar, que el mayor porcentaje de las bandas salariales se encuentra entre 12.001 € y 14.000 €. Esto se debe a que no existe brecha salarial de género entre el personal auxiliar ya sea ayuda a domicilio o residencia entre ambos sexos. Seguido, de las bandas salariales entre 14.001 € y 18.000 € con el 5 % para las mujeres. Esto puede ser a que la distribución salarial se encuentra en función de las responsabilidades por categoría profesional. Y por el último, el intervalo 24.001 € y 30.000 € es del cargo de directivo y directiva que no existen diferencias significativas entre ambos sexos.

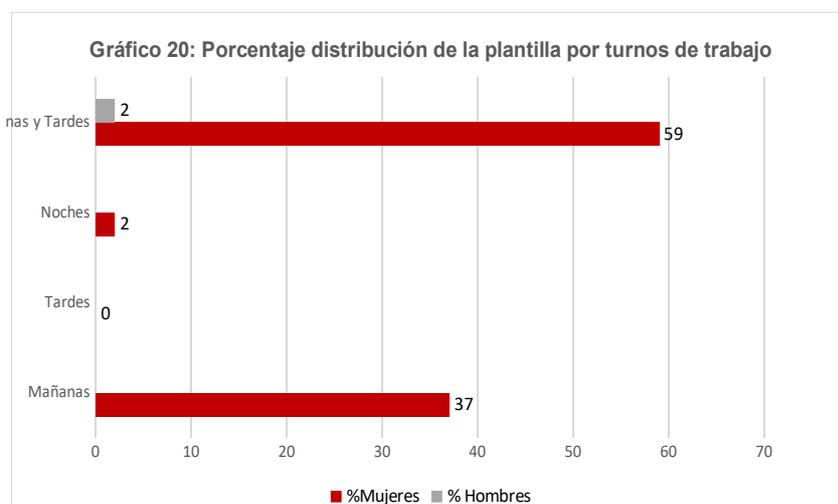
**Gráfico 19: Porcentaje de la plantilla por horas semanales de trabajo**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por horas semanales de trabajo desagregada por sexo, 2019.

Podemos ver, que los mayores porcentajes se encuentran en la jornada de 20 horas a 35 horas para mujeres con el 45 % y de 40 horas para mujeres con el 45% para las mujeres y con el 2% para las hombres. Y por último, la jornada de menos de 20 horas con el 8% para las mujeres.

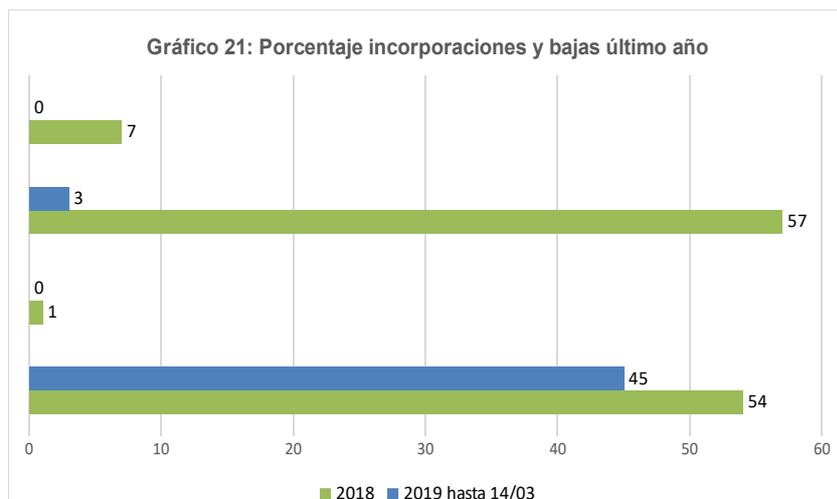
**Gráfico 20: Porcentaje distribución de la plantilla por turnos de trabajo.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por turnos de trabajo desagregada por sexo, 2019.

Podemos ver, que el mayor porcentaje se encuentra en el turno de mañana y tarde con el 59% para las mujeres y el 2% para los hombres. Esto es debido a los servicios asistenciales y de residencia que ofrecen de atención directa y limpieza. El turno de mañana solo mujeres con el 37 %. Esto se debe, mayoritariamente a los servicios de ayuda a domicilio en función de la asignación de usuarios y usuarias. Y por último, el turno de noche en el servicio de residencia con el 2% para las mujeres.

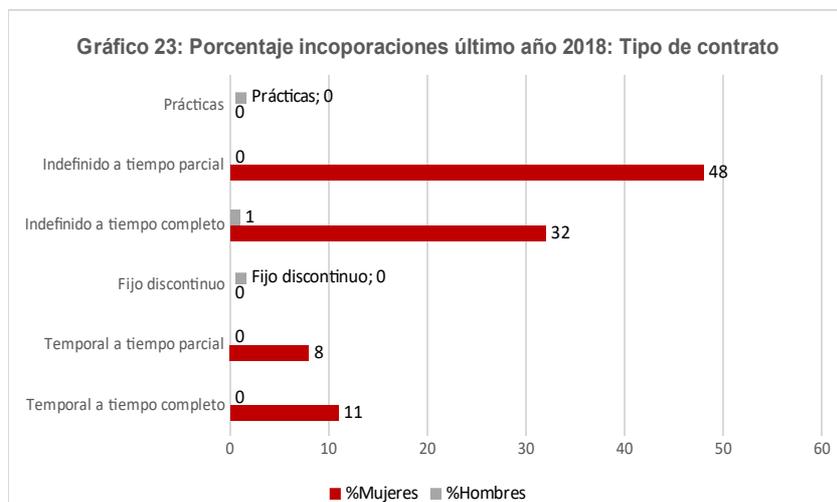
**Gráfico 21: Porcentaje de Incorporaciones y Bajas**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de las Incorporaciones y Bajas desagregados por sexo, 2019.

Podemos apreciar, por un lado las incorporaciones desde 2018 hasta febrero del 2019, el mayor porcentaje se encuentra para las mujeres con el 54% y para las mujeres y para los hombres con el 1% y este año 2019 con el 45 % para las mujeres. Esto se debe, a la gran demanda de mano de obra son de personal auxiliar. Y por otro lado, las bajas de dicho período para 2018 con el 57 % para las mujeres y es el 7 % para los hombres

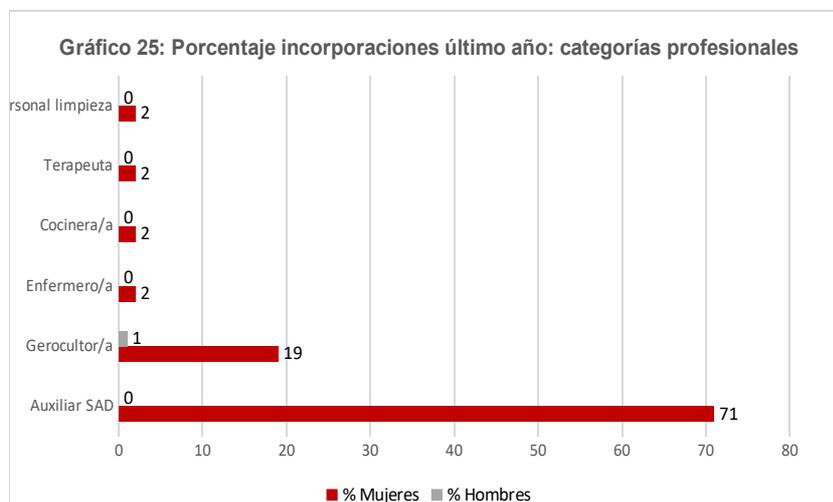
**Gráfico 23: Porcentaje de Incorporaciones último año: tipo de contrato**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por incorporaciones último año: tipo de contrato desagregada por sexo, 2013.

Podemos apreciar, que el mayor porcentaje de incorporaciones en el último año es de tipo de contrato indefinido a tiempo parcial con el 48 % para las mujeres. Seguido, del tipo de contrato indefinido a tiempo completo con el 32% para los mujeres y con el 1% para los hombres. Esto se debe, a la subrogación del personal de la empresa saliente. Seguido, de la tipología de contrato temporal a tiempo completo con el 11% para las mujeres y el contrato a tiempo parcial con el 8%. Esto se debe, a la empresa entrante en el servicio en función de las necesidades de personal.

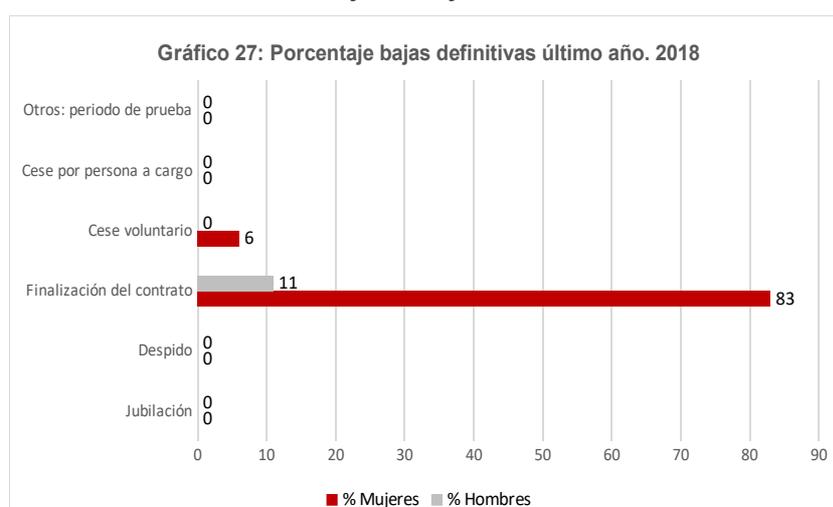
**Gráfico 25: Porcentaje de Incorporaciones último año: categorías profesionales**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por incorporaciones último año: categorías profesionales desagregada por sexo, 2019.

Podemos ver, que el mayor porcentaje de las incorporaciones por categorías profesionales son para el personal auxiliar con el 71 % para las auxiliares SAD y con el 19% para los gerocultoras en residencia y con el 1% para las hombres. Seguido, con el 2% para personal de limpieza. Y para el resto de categorías profesionales en los mandos intermedios del servicio de residencia con el 2% para las mujeres.

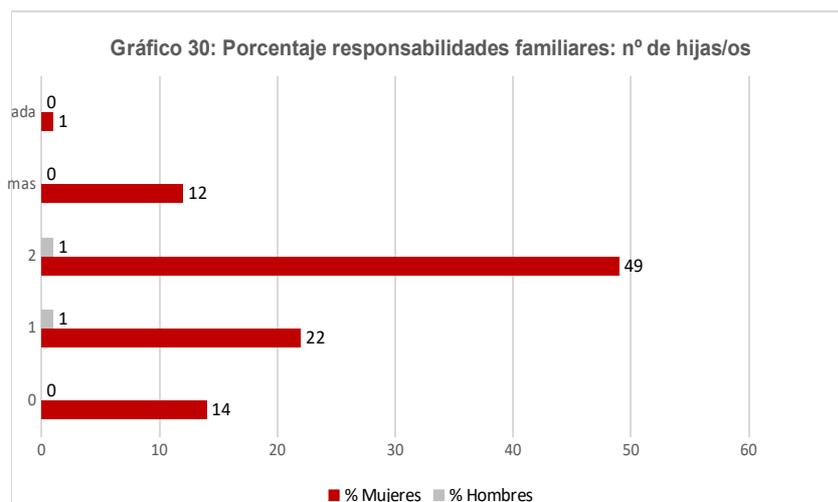
**Gráfico 27: Porcentaje de Bajas definitivas último año**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por bajas definitivas en el último año desagregada por sexo, 2019.



**Gráfico 30: Porcentaje de responsabilidades familiares: nº de hijas/os**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de responsabilidades familiares nº de hijas/os desagregada por sexo, 2019.

Podemos observar, que el mayor porcentaje por el porcentaje de responsabilidades familiares por número de hijas o hijos se encuentra con 2 a cargo con el 49% para las mujeres y el 1% para los hombres. Seguido, de una hija o un hijo con el 22% para las mujeres y el 1% para los hombres. Continuado por número de 3 o más hijas o hijos es el 0 % para los hombres y es el 12 % para las mujeres. Y por último, no tiene ninguna responsabilidad familiar de hijos e hijas con el 14% para las mujeres. Y hay una mujer que está embarazada. Sin embargo, estos datos sobre responsabilidades familiares en términos absolutos están distorsionados por la desproporción de la plantilla, mayoritariamente femenina.

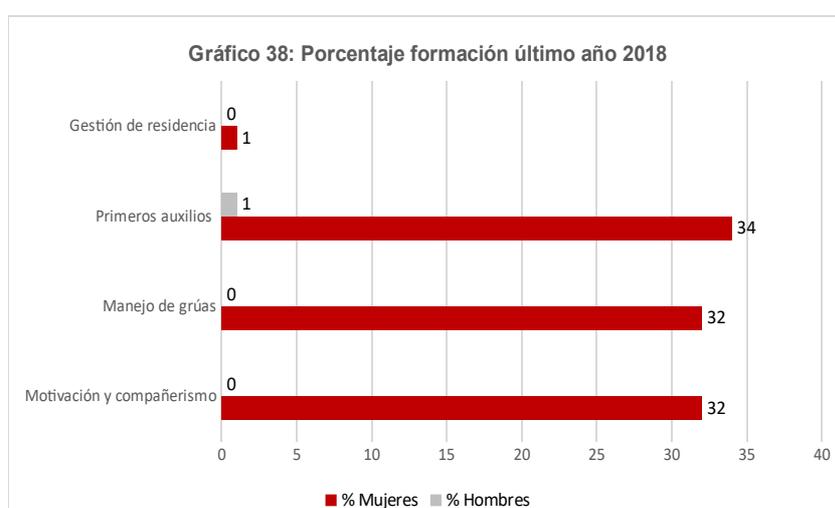
**Gráfico 32: Porcentaje de responsabilidades familiares: nº de hijas/os por edades**



\*Nº total de niñas y niños en todos los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla.  
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de responsabilidades familiares nº de hijas/os por edades desagregada por sexo, 2019.

Podemos apreciar, que el mayor porcentaje de número de hijas e hijos por edades se encuentra entre los intervalos de edad de más de 15 o más años con el 54,5 % para las mujeres. Seguido por las edades entre 7 y 14 años, con el 31,5 % para las mujeres y el 1% para los hombres. Continuado del intervalo de edad entre 3 y 6 años con el 6% para las mujeres y el 2% para los hombres. Y por último, los menores de 3 años es el 5% para las mujeres. Esto se debe a que la plantilla es adulta con mujeres con edades de más de 46 años y las responsabilidades familiares se encuentran 15 o más años.

**Gráfico 38: Porcentaje Formación último año 2018**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de formación desagregadas por sexo, 2019.

Podemos observar, que los mayores porcentajes se aprecian en los cursos de primeros auxilios con el 34% para las mujeres y para los hombres con el 1%. Esto debe a que esta formación es genérica y por tanto de interés general. Seguidamente, son los cursos manejo de grúas para el personal auxiliar SAD con el 32% para las mujeres y continuado por el curso de motivación y compañerismo con el 32% para las mujeres como formación transversal. Y por último, el curso de gestión de residencias una mujer como especialización técnica.

#### **ANEXO VI: MATERIAL DE CAMPO**

Los datos que se han recogido corresponden a una muestra de mujeres y hombres con un total de 60 cuestionarios que han sido los que han entregado en mano por la coordinadora a las trabajadoras y trabajadores en los distintos departamentos de Ayuda a domicilio y residencia de la tercera edad.