

vitaevents

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

E96866326441445...

Firmado por:

María Begoña Rodríguez

FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara Gonzales

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

E96866326441445...

Contenido

PRÓLOGO: 3

Firmado por:

Normativa:
María Begora Rodríguez

FF1DF38B663344...

1. PRESENTACIÓN: 4

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD: 5

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL: 7

4. INFORME DIAGNÓSTICO: 8

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD: 9

6. MEDIDAS DE IGUALDAD: 39

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO: 44

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN: 63

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES: 65

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN: 68

..... 69

DocuSigned by:

María Mercedes

EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

E00CB164373B48B...

DocuSigned by:

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB5225216848...

DocuSigned by:

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

PRÓLOGO:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres tiene por objeto implantar y promover de forma real el derecho a la igualdad por razón de sexo, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Firmado por: **Alexandro Gonzalez**
993BEA9BB6CE458...
En concreto, en el ámbito laboral, las modificaciones normativas realizadas por el Real Decreto 1/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se ha producido una ampliación generalizada en la obligación de implantación de un Plan de Igualdad a las empresas con más de 50 trabajadores -dentro de un periodo

Firmado por:
E96866326441445...

Firmado por: **María Begora Rodríguez**
FF1DF38B66334...
transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019- frente a las de más de doscientos cincuenta fijada con anterioridad.

DocuSigned by:
E96866326441445...
00CCB164373B48B...

DocuSigned by: **María Menéndez**
EC79B11CCBF94...
La Ley establece en su capítulo III, artículo 45, que las empresas deberán articular las medidas de promoción de la igualdad a través de la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, considerado como: *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por*

DocuSigned by:
Yanara Gonz...
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by: **Patricia Arias Garcia**
35EB522521684B8...
razón de sexo.” (Artículo 46.1)

DocuSigned by:
Ruth Durán P...
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by: **Ana Belén Pérez**
583809BBD5A64...
En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, VitaEvents declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida.

DocuSigned by:
56C7BA77DCFD4E9...

Normativa:

Para la realización del presente PLAN se ha tenido en cuenta la siguiente normativa:

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.*
- *Real Decreto- ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*
- *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*
- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

E96866326441445...

Firmado por:

María Begonia Rodriguez

FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menendez

EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara Gonzales

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

1. PRESENTACIÓN:

Información general de la empresa:

DATOS DE LA EMPRESA							
Razón social	VITAEVENTS, S.L.						
NIF	B33999681						
Domicilio social	PLAZA DEL INSTITUTO 6 – 3º - 33201 GIJON						
Formación jurídica	SOCIEDAD LIMITADA						
Año de constitución	2012						
Responsable de la Entidad							
Nombre	PATRICIA ELENA ARIAS GARCIA Y ALEJANDRO GONZALEZ LOPEZ						
Cargo	CEO						
Telf.	985308317						
e-mail	info@vitaevents.es						
ACTIVIDAD							
Sector Actividad	ACTIVIDADES AUXILIARES A LA EDUCACIÓN						
CNAE	8560						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	NACIONAL						
DIMENSIÓN A FECHA DE ELABORACION DEL PLAN - 2023							
Personas Trabajadoras	Mujeres	535	Hombres	47	Total	582	
Centros de trabajo	5 (Asturias, A Coruña, Madrid, Guadalajara, Albacete)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS							
Dispone de departamento de personal	Sí						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	10	Hombres	0	Total	10	

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

[Signature]

E96866326441445...

Firmado por:

María Begona Rodríguez

FF1DF38B6633449...

DocuSigned by:

[Signature]

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara Gonzalo

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias García

35EB522521684E8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belen Pérez

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

[Signature]

56C7BA77DCFD4E9...

Sector de la actividad:

VitaEvents es una empresa dedicada fundamentalmente al sector Sociocultural. El sector sociocultural se refiere a un ámbito amplio que engloba diversas actividades relacionadas con la cultura, la educación, el entretenimiento y la promoción del bienestar social.

Se trata de un sector que desempeña un papel fundamental en el desarrollo y calidad de vida de las personas, así como en la construcción de una sociedad cohesionada y enriquecedora.

Firmado por:

ALEJANDRO GONZÁLEZ

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

E96866326441445...

Consiste por lo tanto en la gestión de una serie de acciones realizadas en una comunidad o sector de ella y en un lugar geográfico como marco. La misión es promover una actitud participativa en los miembros para contribuir de ese modo al desarrollo social y cultural.

Firmado por:

María Begora Rodríguez

FF1DF38B6633444...

DocuSigned by:

E0CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

Historia de VitaEvents:

VitaEvents es una empresa con presencia a nivel nacional que ofrece servicios de gestión y asesoramiento multidisciplinar en proyectos sociales, culturales, educativos y de ocio.

DocuSigned by:

Patricia Anas García

35EB522521684862...

Comenzamos nuestra andadura en octubre de 2012 en Gijón y en la actualidad trabajamos en campos tan diversos como la animación sociocultural, las actividades dirigidas a la infancia y la juventud, los programas de envejecimiento activo, los servicios sociales y los programas de educación y formación.

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belén Rizzo

583809BBD5A64A6...

Las áreas principales que abarca VITAEVENTS incluyen:

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

- **Educación y formación.**
- **Proyectos de conciliación familiar.**
- **Deporte y recreación.**
- **Promoción de la igualdad y la inclusión social.**

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD:

La comisión negociadora se ha conformado siguiendo lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

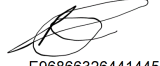
Es por ello que, con fecha 15 de marzo de 2023 la representación de la empresa VitaEvents y la representación de las personas trabajadoras de Asturias, así como una representante por cada uno de los sindicatos mayoritarios en la negociación del convenio de Aplicación (CCOO y UGT) se comprometieron a iniciar la elaboración y la negociación del mismo, así como garantizar su aplicación efectiva en el seno de la empresa.

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:



E96866326441445...

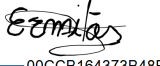
Firmado por:

María Begoña Rodríguez

FF1DF38B6633446...

La estructura y reglamento de esta Comisión queda reflejada en el acta de constitución, siendo su finalidad la creación de un espacio de diálogo donde sus integrantes puedan tener una comunicación fluida, de tal manera que los acuerdos y medidas adoptadas a

DocuSigned by:



00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todas las partes.

DocuSigned by:

Yovana Gonzalez

F70DD2BB0FD4415...

La Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, formado por:

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB522521684B8...

Por la Dirección de la Empresa:

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

- Dña. Patricia Elena Arias Garcia.

DocuSigned by:

Ana Belén Riesgo

583809BBD5A64A6...

- Dña. Ana Belén Riesgo Bueno.

- Dña. María Menéndez Iglesias

- Dña. Maria Begoña Rodríguez Siaba

-D. Alejandro Gonzalez López.

DocuSigned by:



56C7BA77DCFD4E9...

Por la parte social (RLPT):

- Dña. Ruth Duran Pitart (FE de CCOO).

- Dña. Nieves Martínez Ten (FSP de UGT).

- Dña. Yovana Gonzalez Fernández (RLPT del centro Asturias).

- Dña. Aitana Garcia Vallejo (RLPT del centro Asturias)

- Dña. Ermitas Santiso León (RLPT del centro Asturias).

Esta Comisión negociadora de igualdad designará a las personas que realizarán el seguimiento una vez implantado el Plan de Igualdad de la empresa.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL:

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

3.1. Ámbito personal:

El presente plan de igualdad recoge conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, teniendo un alcance global y **abarcando a todas las personas** que trabajan en VitaEvents.

Firmado por:

E96866326441445...

Firmado por:

María Begoña Rodríguez

FF1DF38B6633446...

Las medidas propuestas en este documento están diseñadas para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, con el objetivo principal de adoptar la transversalidad de género como uno de nuestros principios de empresa y una estrategia

DocuSigned by:

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Mercedes

EC79B11CCBF94E5...

para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

DocuSigned by:

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias García

35EB522521684B8...

3.2. Ámbito temporal:

El plan tiene una duración prevista de **cuatro años** comenzando su vigencia el día en que se firma por las partes **29 de mayo de 2024 al 28 de mayo de 2028**.

DocuSigned by:

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo

583809BBD5A64A6...

3.3. Ámbito territorial:

Su ámbito territorial es la totalidad de la geografía española, siendo los centros de trabajo vigentes en el año 2022 los siguientes:

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

PRINCIPADO DE ASTURIAS:

- Gijón: La oficina central de VitaEvents se encuentra en Gijón, por lo que es un centro fijo.
- Oviedo.

- Villaviciosa.
- Luanco.
- Mieres.
- El contrato de transporte escolar implica que haya trabajadores y trabajadoras de VitaEvents en muchos municipios de la zona de Oriente y Occidente.

Firmado por: GALICIA:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE458...
-A Coruña.

Firmado por:
[Signature]
E96866326441445...

Firmado por: COMUNIDAD DE MADRID:
María Begoña Rodríguez
FF1DF38B6633446...
-Rivas.
-Madrid.
-Torrelodones.

DocuSigned by:
[Signature]
00CCB164373B48B...

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CCBF94E5...
-Villalbilla.
-Fuenlabrada.

DocuSigned by:
Yanara Gonzalo
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by: CASTILLA LA MANCHA:
Patricia Arias Garcia
35EB522521684B8...
-Cabanillas del Campo.
-Albacete.

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
Ana Belen Riesgo
583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:
[Signature]
56C7BA77DCFD4E9...

4. INFORME DIAGNÓSTICO:

VitaEvents es una empresa creada en Gijón en 2012, que nace como prestadora de servicios relacionados con el mundo de la animación sociocultural.

Desde su creación, VitaEvents ha diversificado su acción hacia proyectos culturales, educativos y sociales prestando servicios en toda la geografía española a través de licitaciones públicas.

VitaEvents cuenta con una oficina central ubicada en Gijón (Asturias) que canaliza todos los Departamentos Administrativos y Gestores. A esta oficina se unen multitud de sedes en diversas ciudades en función de los servicios adjudicados.

Firmado por:

ALEJANDRO GONZÁLEZ

993BEA9BB6CE458...

1. Metodología:

El Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la empresa se ha realizado usando como **año de referencia 2022**, siguiendo las siguientes fases:

Firmado por:

María Begoña Rodríguez

FF1DF38B6633416...

FASE 1: El proceso de recopilación de datos se realizó a través de:

- Una recopilación de documentación con información tanto cuantitativa como cualitativa sobre la empresa desagregados por sexo.
- Unas bases de datos sobre la composición de la plantilla y su participación en los distintos procesos de gestión de recursos humanos.
- Una recogida de información sobre el desarrollo de las prácticas de gestión recursos humanos (selección, promoción, formación, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, retribución): procedimientos, herramientas y criterios definidos de manera formal o informal para el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos a través de documentos formales, entrevistas a las personas responsables de esta gestión.

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Patricia Arias García

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ana Belén Riesgo

583809BBD5A64A6...

Firmado por:

E96866326441445...

DocuSigned by:

E00CB164373B48B...

DocuSigned by:

Yanara González

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

Las personas de la organización implicadas en este proceso fueron Gerencia, Dirección de Proyectos y Dirección de Administración y Responsable de Laboral (dentro de la Dirección Económica Financiera).

FASE 2: Una vez recopilados los datos se detalla el análisis de los mismos a **fecha abril de 2023** desde la perspectiva de género, y para ello se utilizarán varias herramientas:

- Indicadores de Género
- Análisis de Género
- Evaluación del Impacto de Género

Criterios para la recogida de información: Para la realización de la fase de diagnóstico se ha llevado a cabo una recogida de información de acuerdo con los siguientes criterios:

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

Instrumentalidad: con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.

Firmado por:

[Signature]

E96866326441445...

Firmado por:

María Begonia Rodriguez

FF1DF38B6633446...

- **Flexibilidad:** el contenido, extensión y forma responde a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación.

DocuSigned by:

[Signature]

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menendez

EC79B11CCBF94E8...

- **Dinamismo:** se deberá actualizar y adaptar a las necesidades y características.

DocuSigned by:

Yanara Gonzales

F70DD2BB0FD4415...

Además, su elaboración se ha realizado teniendo en cuenta la **perspectiva de género**.

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB522521684B8...

Para la realización de esta recogida de información se ha establecido una metodología de trabajo sistematiza que aporte una base sólida y documentada.

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

Por ello, la metodología de recogida de datos ha incluido los siguientes pasos:

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo

583809BBD5A64A6...

Análisis de documentación existente: Se realiza una revisión de toda la documentación interna de la empresa para obtener información relevante sobre las condiciones laborales y las políticas de igualdad existentes.

DocuSigned by:

[Signature]

56C7BA77DCFD4E9...

- **Análisis de datos cuantitativos:** Se han recopilado y analizado datos estadísticos relevantes como la distribución de género en los diferentes niveles de la empresa, las tasas de contratación y promoción por género, los salarios y complementos salariales desgregados por género, las tasas de absentismo y los datos de conciliación laboral y familiar.

- **Observación directa:** Se realiza una observación directa de las prácticas laborales y el entorno de trabajo para identificar posibles situaciones d discriminación de género, tanto explícitas como sutiles.
- **Análisis comparativo:** Se han comparado los datos recopilados con los indicadores y estándares establecidos en el Real Decreto 901/2020 y otras regulaciones aplicadas en material de igualdad de género.

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

• **Análisis cualitativos:** Se realiza un análisis cualitativo de los datos recopilados con el fin de identificar patrones, tendencias y factores subyacentes relacionados con la igualdad de género y la empresa.

Firmado por:

E96866326441445...

Firmado por:

María Begona Rodríguez

FF1DF38B6633446...

Fuente de información para la recogida de datos:

- Censo de la empresa
- Organigrama de la empresa
- Base de datos – programa nóminas A3
- Comunicaciones de bajas
- Sistema de Clasificación Profesional
- Censo salarial
- Valoración de puestos trabajo

DocuSigned by:

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara Gonz

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo

583809BBD5A64A6...

- Planes de promoción
- Planes de formación
- Convenio Colectivo
- Reglamentación interna.
- Convocatorias de selección personal
- Publicaciones y/o anuncios de ofertas de trabajo

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

4.2. Conclusiones generales:

Plantilla segregada por sexo:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	1833	88,72	233	11,28	2066

En la empresa trabajaron en 2022 un total de 2066 personas, de las cuales 88,72% fueron mujeres y 11,28% hombres. Teniendo en cuenta el sector laboral y la tipología de trabajo que habitualmente ofrece VitaEvents, con proyectos vinculados a la educación y al ocio de menores y adultos mayores (vinculados a los cuidados), los números ofrecen una perspectiva clara de la realidad española actual en dicho sector.

Firmado por:

ALEJANDRO BARRAL

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

[Signature]

E96866326441445...

Firmado por:

María Begoña Rodríguez

FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:

[Signature]

00CCB164373B48B...

Distribución de la plantilla por edad:

Distribución de la plantilla por edades						
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total	
Menos de 20 años	40	1,94	5	0,24	45	
20-29 años	653	31,60	139	6,73	792	
30- 45 años	526	25,46	60	2,91	586	
46 y más años	614	29,72	29	1,40	643	
TOTAL	1833	88,72	233	11,28	2066	

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara González

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias García

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

La mayor parte de la plantilla de VitaEvents cuenta con más de 20 años, debido a la exigencia formativa de la mayoría de los proyectos.

DocuSigned by:

Ana Belén Riesgo

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

[Signature]

56C7BA77DCFD4E9...

En cambio, las siguientes 3 franjas de edad (de 20 a 29 años; de 30 a 45 años y de 46 y más años) está representadas en porcentajes similares, con apenas 6 puntos de diferencia.

Distribución de la plantilla por tipo de contratos:

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	146	7,07	35	1,69	181
Temporal a tiempo parcial	1033	50,00	130	6,29	1163
Fijo discontinuo	613	29,67	65	3,15	678
Indefinido a tiempo completo	9	0,44	1	0,05	10
Indefinido a tiempo parcial	30	1,45	1	0,05	31
Prácticas	1	0,05	0	0,00	1
Aprendizaje	0	0,00	0	0,00	0
Otros (becas de formación, etc.)	1	0,05	1	0,05	2
TOTAL	1833	88,72	233	11,28	2066

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
E96866326441445...

Firmado por:
María Begonia Rodriguez
FF1DF38B663347A...

DocuSigned by:
Esmil
00CCB164373B48B...

Al ser VitaEvents una empresa cuyo modelo de desarrollo se basa en la gestión de proyectos públicos a través de licitaciones con la Administración Pública, ya sea local o regional, la tipología de contrato que se ofrece a los/as empleados y empleadas está directamente vinculada al tipo de Servicio ofertado por la Administración.

DocuSigned by:
María Menendez
EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:
Yanara Gonzales
F70DD2BB0FD4415...

Es necesario también especificar que el número de puestos de trabajo que ofrece VitaEvents ronda los 700, que serían todos los que aparecen en las tablas como: fijo discontinuo, indefinido a tiempo completo e indefinido a tiempo parcial. El resto de contratos realizados como temporales, en su gran mayoría, representan las sustituciones que se han realizado a la plantilla habitual.

DocuSigned by:
Patricia Arana Garcia
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

Así mismo, el sector laboral en el que se desarrolla VitaEvents, suele ser estacional y con horarios parciales. Por lo tanto, esta casuística repercute en que la oferta de empleo mayormente ofrecida se rige por contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, que mayoritariamente son también a tiempo parcial.

DocuSigned by:
Ana Belen Riego
583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:
Ana Belen Riego
56C7BA77DCFD4E9...

Distribución de la plantilla por categorías profesionales:

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	7	0,34%	2	0,10%	9
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	36	1,74%	16	0,77%	52
COORDINADOR/A ACTIV./PROYEC.	32	1,55%	9	0,44%	41
DIRECTOR/A PROGRAMAS	1	0,05%	0	0,00%	1
EXPERTO/A EN TALLERES	0	0,00%	1	0,05%	1
JEFE/A DEPARTAMENTO	2	0,10%	0	0,00%	2
MONITOR/A OCIO EDUCATIVO	1753	84,85%	204	9,87%	1957
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	2	0,10%	1	0,05%	3
TOTAL	1833	88,72%	233	11,28%	2066

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE...

Firmado por:
E96866326441445...

Firmado por:
María Begoña Rodríguez
FF1DF38B66334...

DocuSigned by:
Emilia
00CCB164373B48B...

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CCBF94...

DocuSigned by:
Yanara González
F70DD2BB0FD4415...

Las categorías profesionales presentes en el personal de VitaEvents son las recogidas en los Convenios Colectivos establecidos para cada servicio en los Pliegos Técnicos y Administrativos estipulados por la Administración Pública.

DocuSigned by:
Patricia Arias García
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

Los convenios en los que se ha desarrollado la actividad durante el año 2022 son los siguientes:

- III Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural.
- II Convenio Colectivo de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de Madrid.
- IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.


DocuSigned by:
Ana Belén Riesgo
583809BBD5A64A6...


DocuSigned by:
Ana Belén Riesgo
56C7BA77DCFD4E9...

4.3. Información interna y externa sobre la comunicación corporativa:


VitaEvents cuenta con un Plan de Comunicación que refleja las acciones de comunicación tanto internas como externas que deben realizarse desde un plano de igualdad de género, evitando estereotipos, utilizando un lenguaje neutro y sin contenido sexista. Dicho plan, recoge las siguientes áreas:

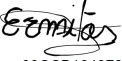
- Objetivos.
- Conceptos: Lenguaje sexista y lenguaje incluyente
- Aplicación.
- Medidas de aplicación:
 - o Claves genéricas para una comunicación inclusiva.
 - o Fórmulas de tratamiento.
 - o Imágenes.
 - o Comunicación web y redes sociales.

Firmado por:

 993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

 E96866326441445...

4.4. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional:

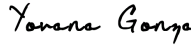
Firmado por: **Incorporaciones del último año por edad:**

 FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:

 00CCB164373B48B...

Incorporaciones último año por edad - Tabla de Concentración					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
menos 20	40	2,33%	5	0,29%	45
20-29	615	35,84%	137	7,98%	752
30-45	436	25,41%	53	3,09%	489
45-65	411	23,95%	19	1,11%	430
TOTAL	1502	87,53%	214	12,47%	1716

DocuSigned by:

 EC79B11CCBF94E5...


DocuSigned by:

 F70DD2BB0FD4415...


DocuSigned by:

 35EB522521684B6...

DocuSigned by:

 4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

 583809BBD5A6447...
 La presente tabla establece que la incorporación de las mujeres en la empresa VitaEvents no está supeditada a la edad, ya que los porcentajes se reparten casi equitativamente en los 3 bloques de edad dominantes.

DocuSigned by:

 56C7BA77DCFD4E9...

En el caso de los hombres, además de tener un porcentaje más bajo de incorporaciones (12, 47%), la tabla muestra un claro descenso según se avanza en los bloques de edad.

A diferencia que algunas mujeres trabajadoras, que los trabajos parcializados les resultan de interés para conciliar su vida personal y familiar, en el caso de los hombres, según avanzan en edad buscan empleos con jornadas completas. Estos datos reflejan una

realidad social en la que la corresponsabilidad en los cuidados familiares aún no recae de forma igualitaria entre hombres y mujeres.

Incorporaciones del último año por tipo de contrato:

Incorporaciones último año por tipo de contrato - Tabla de Concentración					
TIPO CONTRATO	Mujeres	%	Hombres	%	Total
100	3	0,17%	1	0,06%	4
189	1	0,06%	0	0,00%	1
200	2	0,12%	0	0,00%	2
300	277	16,14%	41	2,39%	318
389	70	4,08%	10	0,58%	80
402	3	0,17%	1	0,06%	4
410	1	0,06%	1	0,06%	2
420	1	0,06%	0	0,00%	1
501	115	6,70%	32	1,86%	147
502	112	6,53%	19	1,11%	131
510	917	53,44%	109	6,35%	1026
TOTAL	1502	87,53%	214	12,47%	1716

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
E96866326441445...

Firmado por:
María Begonia Rodriguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
00CCB164373B48B...

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:
Yonara Gonzales
F70DD2BB0FD4415...

El sector laboral en el que se desarrolla VitaEvents, suele ser estacional y con horarios parciales. Por lo tanto, esta casuística repercute en que la oferta de empleo mayormente ofrecida se rige por contratos temporales a tiempo parcial (mayormente por la temporalidad por sustitución) y fijos discontinuos.

DocuSigned by:
Patricia Arias Garcia
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

Incorporaciones del último año por categorías profesionales:

Incorporaciones último año por categorías profesionales - Tabla de Concentración					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	4	0,23%	1	0,06%	5
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	33	1,92%	16	0,93%	49
COORDINADOR/A ACTIV./PROYEC.	13	0,76%	7	0,41%	20
EXPERTO/A EN TALLERES	0	0,00%	1	0,06%	1
MONITOR/A OCIO EDUCATIVO	1450	84,50%	188	10,96%	1638
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	2	0,12%	1	0,06%	3
TOTAL	1502	87,53%	214	12,47%	1716

DocuSigned by:
Ana Belen Riego
58380BBD5A64A6...

DocuSigned by:
56C7BA77DCFD4E9...

La tabla de incorporaciones vuelve a reflejar la feminización que presenta la empresa debido a las características del sector, ya especificadas en anteriores puntos.

Salvo en los puestos de empleo de oficina, las categorías ofrecidas son las estipuladas en los contratos firmados con la Administración Pública para la realización de servicios o proyectos concretos.

El 84,50% de las nuevas incorporaciones de la empresa son mujeres con categoría de monitora de ocio y tiempo libre, frente al 10,96% de hombres.

Firmado por: Dicha categoría, la de monitor/a de ocio y tiempo libre, es la más demandada en los contratos con la Administración Pública, por lo que representa el mayor porcentaje de incorporaciones de VitaEvents: el 96,54% de las mujeres y el 87,85% de los hombres.

Firmado por: **Tabla de ceses:**
 María Begoña Rodríguez

Ceses último año por edad - Tabla de Concentración					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
menos 20	37	2,51%	5	0,34%	42
20-29	529	35,91%	116	7,88%	645
30-45	373	25,32%	44	2,99%	417
46 o mas	351	23,83%	18	1,22%	369
TOTAL	1290	87,58%	183	12,42%	1473

DocuSigned by: Ana Belén Riesgo
 El 35,91% de ceses que se han producido en la empresa durante el ejercicio 2022 han sido de mujeres en la franja de edad de 20-29 años. Esta cifra va en consonancia con los números registrados de trabajadores y trabajadoras en los diferentes bloques de edad. Por lo tanto, al tener un mayor número de trabajadoras de entre 20 y 29 años es razonable que también represente un mayor número de ceses.

La tabla de distribución en cambio, muestra que, ante la comparación de la totalidad de los bloques sesgados entre mujeres y hombres, el número de ceses entre la franja de entre 20 y 29 años es mayor en los hombres.

Tabla de ceses por tipo de contrato:

Ceses último año por tipo de contrato - Tabla de Concentración					
TIPO CONTRATO	Mujeres	%	Hombres	%	Total
100	2	0,14%	0	0,00%	2
189	1	0,07%	0	0,00%	1
289	2	0,14%	0	0,00%	2
300	107	7,26%	17	1,15%	124
389	21	1,43%	3	0,20%	24
402	3	0,20%	2	0,14%	5
410	1	0,07%	1	0,07%	2
501	144	9,78%	34	2,31%	178
502	108	7,33%	19	1,29%	127
510	901	61,17%	107	7,26%	1008
TOTAL	1290	87,58%	183	12,42%	1473

Firmado por:

Alexandro Gonzalez

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

[Signature]

E96866326441445...

Firmado por:

María Begonia Rodriguez

FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:

[Signature]

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menendez

EC79B11CCBF94E8...

El mayor número de ceses registrados durante el ejercicio de 2022 es producto de la realización de sustituciones a los/as trabajadores/as fijos discontinuos, según las cifras arrojadas teniendo en cuenta su tipo de contrato (502 – 510 contrato temporal con jornada parcial).

DocuSigned by:

Yanara Gonzales

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB522521684B8...

Tabla de ceses por tipo de causas:

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

Ceses último año por tipo de causa - Tabla de Concentración					
TIPO CESE	Mujeres	%	Hombres	%	Total
BAJA VOLUNTARIA	103	6,99%	25	1,70%	128
FALLECIMIENTO	1	0,07%	0	0,00%	1
DESPIDO DISCIPLINARIO	2	0,14%	0	0,00%	2
EMPRESA NSPP	10	0,68%	4	0,27%	14
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	7	0,48%	0	0,00%	7
FIN CONTRATO TEMPORAL	1136	77,12%	149	10,12%	1285
JUBILACION	1	0,07%	0	0,00%	1
NSPP - TRABAJADOR/A	17	1,15%	4	0,27%	21
SUBROGACION	13	0,88%	1	0,07%	14
TOTAL	1290	87,58%	183	12,42%	1473

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

[Signature]

56C7BA77DCFD4E9...

Se refleja nuevamente que el 87,24% de los ceses registrados en VitaEvents son finalizaciones de contratos temporales realizados para la sustitución de los/as trabajadores/as habituales de la plantilla. Comparando los datos de la tabla de distribución entre los ceses por fin de contrato, siendo estos los mayoritarios, entre mujeres y hombres, los resultados arrojados son muy similares: 88,06% en mujeres y 81,42% en hombres.

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

4.5. Protocolo sobre el proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional:

Firmado por:

E96866326441445...

VitaEvents cuenta con un Protocolo para el Departamento de Recursos Humanos cuyo objetivo servir de Guía en todas las fases de la actividad de selección y promoción de personal teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades y de trato, desarrollando los siguientes puntos:

Firmado por:

María Beatriz Rodríguez

FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:

E00CCB164373B48B...

- Protocolo de promoción profesional.
- Fases de selección de personal.
 - o Detección de las necesidades de contratación.
 - o Definición del perfil del puesto.
 - o Definición de pruebas y baremos.
 - o Difusión de las ofertas de empleo.
 - o Recepción de candidaturas.
 - o Preselección.
 - o Entrevistas personales y/o desarrollo pruebas de selección.
 - o Toma de decisiones sobre contratación.
 - o Comunicación resultados de selección.
 - o Implementación del plan de acogida.

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara Gonzalo

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

- Criterios no discriminatorios en la selección de personal:

Todas las comunicaciones externas e internas publicadas para los procesos de selección, formación y promoción se realizan cumpliendo con las directrices establecidas en el PLAN DE COMUNICACIÓN.

4.6. Datos sobre formación:

¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especialización técnica	35	9,00%	12	3,08%	47
Desarrollo de carrera					
Formación genérica (1)					
Transversal (2)	6	1,54%	1	0,26%	7
Otros					
Obligatoria PRk	320	82,26%	15	3,86%	335
TOTAL	361	92,80%	28	7,20%	389

(1) Idiomas, informática
 (2) Habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.

Firmado por:
 ALEJANDRO GONZALEZ
 993BEA9BB6CE459...

Firmado por:
 E96866326441445...

Firmado por:
 María Begoña Rodríguez
 FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
 E96866326441445...

Formación de especialización técnica: Durante el ejercicio de 2022 se ofrecieron cursos de formación de especialización técnica a todo el equipo de trabajadores y trabajadoras de dos servicios:

DocuSigned by:
 María Menendez
 EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:
 Yanara Gonzales
 F70DD2BB0FD4415...

- Actividades extraescolares en el distrito de Villa de Vallecas.
- Actividades municipales en centros educativos del distrito de Moncloa-Aravaca.

DocuSigned by:
 Patricia Anton Garcia
 35EB522521684B8...

DocuSigned by:
 Ruth Durán P
 4C81B9A4519E4B7...

Formación transversal: El personal trabajador/a de oficina realizó una formación con una empresa externa FIDA consultores, con contenidos en relación a la gestión de personal.

DocuSigned by:
 Ana Belen Risco
 583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:
 Ana Belen Risco
 56C7BA77DCFD4E9...

Formación en Prevención de Riesgos Laborales: El curso obligatorio de prevención de riesgos laborales se oferta a todo el personal de VitaEvents en versión taller en video llamada o en versión formación online con la realización de la lectura del pertinente manual y el test de acreditación de conocimientos.

4.7. Datos sobre promoción profesional:

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº total de personas que han ascendido de nivel	3	100	0	0	3
TOTAL	3	100	0	0	3

Firmado por: La totalidad de las promociones internas producidas en VitaEvents durante el 2022 se vinculan a un proyecto en particular, con título 11x12, en el que debido a una ampliación de contrato con apertura de nuevos centros 3 de las profesionales con categoría de monitoras promocionaron a la categoría de coordinación.

ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
E96866326441445...

Firmado por:

María Begonia Rodríguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
E96866326441445...
00CCB164373B48B...

4.8. Clasificación profesional, retribuciones y auditorias retributivas:

Sistema de valoración de puestos: Clasificación profesional:

DocuSigned by:

María Mercedes
EC79B11CCBF94E5...

realización de la valoración de puestos de VitaEvents se ha utilizado la Herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Los criterios aplicados son los estipulados en la Guía de uso "Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo" publicada en abril de 2022.

DocuSigned by:
Yanara Gonzales
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia
35EB522521684B8...

Por lo tanto, este sistema de valoración aplicado por VitaEvents se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo
583809BBD5A64A6...

valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.

DocuSigned by:
56C7BA77DCFD4E9...

Para la cumplimentación de los datos solicitados por dicha herramienta se ha contado con el trabajo multidisciplinar de varios departamentos de la empresa con amplio conocimiento de las labores habituales de cada puesto de trabajo.

Registro retributivo:

Vitaevents no tiene una organización compleja, el personal está localizado según la estructura territorial y se distribuye en diferentes puestos y funciones, teniendo como base para su gestión mayoritariamente 2 convenios colectivos en 2022 (Estatal Ocio Educativo y Ocio Educativo en la Comunidad de Madrid) ya que el Convenio de Formación no

reglada se aplica de manera residual en relación al total de personas trabajadoras del periodo de referencia.

El sistema de retribución se rige, en el periodo de referencia de 2022, por los siguientes convenios colectivos de aplicación:

- III Convenio Estatal de Ocio Socioeducativo y Animación sociocultural.
- I Convenio Colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid.
- Convenio Colectivo de Enseñanza y formación no reglada, este convenio se aplica de manera residual, ya que está afecto a un único servicio que en 2022 se ejecutó de agosto a diciembre para 7 personas trabajadoras con categoría monitor/a.

Firmado por:

ALEJANDRO GONZÁLEZ

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

E96866326441445...

Firmado por:

María Begona Rodríguez

FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:

E00CCB164373B48B...

El sistema de remuneración y cuantía salarial se establece según el convenio que se estipula en los Pliegos de cada uno de los contratos gestionados con la administración

DocuSigned by:

María Mercedes

EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara Gonz

F70DD2BB0FD4415...

En la mayoría de las categorías existentes en los diferentes proyectos que se desarrollan se retribuyen en función de convenio de aplicación. Solo en algunos casos, el personal tiene un sueldo pactado entre el/la trabajador/a y la empresa.

DocuSigned by:

Patricia Andujar

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

No existe ningún sistema de primas ni incentivos.

DocuSigned by:

Ana Belén Pérez

583809BBD5A64...

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

Con el Diagnóstico de Situación se comprobó que el sistema retributivo de Vitaevents, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

AUDITORÍA SALARIAL

Durante el diagnóstico de este Plan, se ha llevado a cabo una auditoria salarial, siendo su vigencia la misma que el propio plan.

En este caso y para adaptar los resultados a lo exigido en materia de igualdad (R.D. 902/2020 de 13 de octubre), se han examinado tanto los salarios totales como la

desagregación de dichos salarios, analizando en cada caso las posibles brechas salariales que pudieran darse. Así mismo, se ha tenido en cuenta la metodología utilizada por VITAEVENTS, S.L. para la valoración de los puestos de trabajo y elaboración de una política salarial.

Los Convenio Colectivos indicados de aplicación son el instrumento que utilizaremos como comparativa para evaluar las condiciones salariales actuales de las personas trabajadoras de VITAEVENTS.

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

En el caso que nos ocupa, VITAEVENTS utiliza la metodología sistema de valoración de puntos de factor para la valoración de los puestos de trabajo y posterior política salarial, de tal manera que el conjunto de los puestos de trabajo se divide entre los dos convenios.

Firmado por:

[Signature]

E96866326441445...

Firmado por:

María Beatriz Rodríguez

FF1DF38B6633446...

Para el cálculo de brechas salariales, se ha tenido en cuenta lo indicado en la Herramienta Análisis de Brecha Salarial del Ministerio de Igualdad, aplicando la siguiente fórmula:

DocuSigned by:

[Signature]

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

Brecha Salarial =

$$\frac{\text{Salario hombres} - \text{Salario mujeres}}{\text{Salario hombres}}$$

DocuSigned by:

Yanara Gonzalo

F70DD2BB0FD4415...

Si bien es cierto que del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores se puede extraer que la brecha salarial debería ser calculada dividiendo entre los salarios de las mujeres, la Guía del Ministerio de Igualdad, como ONU Mujeres, indican que la brecha salarial ha de calcularse de la manera expuesta, es decir, que el divisor deberá ser el salario de los hombres.

DocuSigned by:

Patricia Aranda

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belén Piesso

583809BBD5A64A6...

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO


DocuSigned by:

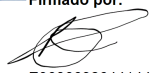
[Signature]

56C7BA77DCFD4E9...

El método utilizado es la valoración de puestos de trabajo por puntos de factor según la Herramienta VPT del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres (www.igualdadenlaempresa.es). Mediante este sistema, obtenemos una valoración objetiva de los diferentes puestos de trabajo. A continuación, se adjunta la tabla con las valoraciones de puestos de trabajo por puntos de factor, siguiendo como base los conceptos anteriormente expuestos

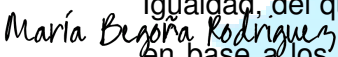
Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 7	JEFE/A DEPARTAMENTO(561)
<input type="checkbox"/> Agrupación 6	DIRECTOR/A PROGRAMAS(542)
<input type="checkbox"/> Agrupación 5	COORDINADOR/A ACTIVIDADES/PROYECTOS(419)
<input type="checkbox"/> Agrupación 4	EXPERTO/A TALLERES(336)
<input type="checkbox"/> Agrupación 3	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A(376)
<input type="checkbox"/> Agrupación 2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A(270)
<input type="checkbox"/> Agrupación 1	MONITOR/A OCIO EDUCATIVO(248)
	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES(122)


Firmado por:

 993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

 E96866326441445...


DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO


La Auditoría Retributiva llevada a cabo tiene la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que forma parte, sin perjuicio de que pudiera verse modificada/actualizada en base a los desarrollos normativos que se produzcan en el futuro y que obliguen a realizar actualizaciones/adaptaciones.

Firmado por:

 FF1DF38B6633446...


DocuSigned by:

 00CCB164373B48B...

Esta auditoría Retributiva se hizo con los datos del año 2022 tal y como se acordó en la primera reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad el 15 de marzo de 2023.

DocuSigned by:

 EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

 F70DD2BB0FD4415...

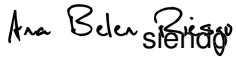
De manera más concreta, los resultados de la Auditoría retributiva los siguientes:

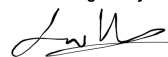
DocuSigned by:

 35EB522521684B8...

DocuSigned by:

 4C81B9A4519E4B7...

Las retribuciones promedio totales efectivas de la plantilla, esto es, salario base más todos los complementos (salariales y extrasalariales) mantienen una diferencia del 39%, siendo esta diferencia a favor de las mujeres. Las medianas de los salarios base de mujeres y de hombres totales muestran una diferencia entre sí del 48%, siendo esta diferencia a favor de las mujeres. Las diferencias no son significativas y es del 0% cuando observamos las equiparadas promedio y medianas equiparadas

DocuSigned by:

 583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

 56C7BA77DCFD4E9...

Las retribuciones promedio de los complementos salariales percibidas de las mujeres y los hombres de la plantilla muestran unos porcentajes dispares, a favor de las mujeres. Además, en las retribuciones promedio por concepto de los complementos salariales equiparados no existe una diferencia superior a la efectiva, siendo a favor de las mujeres. Los complementos que causan estas diferencias, tanto en promedios como en

equiparados, son conceptos que no están vinculados a una razón de género, sino a conceptos de categorías/puestos de trabajo que se ocupan.

El análisis por escala sobre los totales son los siguientes, como se ha dicho, ninguno superando el 25% en los efectivos promedios y cuyas justificaciones por debajo de estas cifras son las siguientes:

- Durante 2022 y a efectos de análisis retributivo la empresa Vitaevents, S.L. contó con una plantilla de 2066 personas, de las cuales 1833 fueron mujeres que representan el 88,72% de todo el personal.

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

E96866326441445...

La mayoría de los proyectos que desarrolla la empresa tienen una antigüedad reciente y los contratos que se realizan al equipo de trabajo son en su mayoría Fijos Discontinuos. El momento de ejecución de los mismos está relacionado con el calendario escolar y con actividades de conciliación familiar para las familias de los y las menores que se acogen a estos servicios, ya sean proyectos vinculados a los periodos lectivos como a los vinculados a los no lectivos, lo que hace que el tipo de jornada sea parcial con un promedio en horas de 2,90 horas día de trabajo de lunes a viernes en su mayoría.

Firmado por:

María Beatriz Rodríguez

FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:

E00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Mercedes

EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara Gonzalo

F70DD2BB0FD4415...

Esta es una realidad del sector, no solo de esta empresa, sino de la propia naturaleza del servicio que hace que la rotación de las personas trabajadoras sea muy elevada.

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

- A nivel de grupo profesional se observa una diferencia notable en importes efectivos en aquellos grupos en el que hay representación de ambos sexos (únicos grupos que analizamos en el presente estudio):

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

Grupo 04: en dicho grupo hay 213 hombres y 1785 mujeres y se compone de 2 niveles de categorías que han estado presentes en la plantilla durante el año 2022, los cuales refieren diferente salario. Las categorías profesionales en concreto son Coordinador/a de Actividades y Monitor/a de actividades, siendo el detalle cuantitativo por niveles el siguiente:

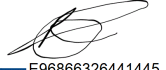
- Coordinadoras/es: sobre un total de 41 personas, 32 son mujeres y 9 hombres
- Monitoras/es: sobre un total de 1957 personas, 1753 son mujeres y 204 hombres

Revisando los efectivos promedios y de medianas existe una brecha salarial muy dispar en este grupo, pero si nos centramos en el registro equiparado, esto es, ajustado el 100% de jornada (Normalizado) y ajustado al 100% del periodo de referencia (Anualizado) vemos que los únicos conceptos con una brecha salarial superior al 25% son el plus desplazamiento y el de locomoción. En consecuencia, las diferencias superiores a este porcentaje en los registros retributivos efectivos quedan justificadas por la temporalidad del contrato inferior al año de referencia y la parcialidad de su jornada.

Firmado por: No obstante, pasamos a detallar 2 conceptos que en este Grupo 04 tiene una brecha significativa en 2 conceptos en sus importes efectivos:

ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

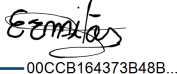

E96866326441445...

- Concepto Mejora Voluntaria: En este caso, las personas trabajadoras que tienen este concepto son un total de 16, 1 hombre y 15 mujeres, siendo aplicado de manera pactada con cada uno de las personas trabajadoras debido a particularidades que durante su contratación pudiesen darse en su puesto de trabajo (ruta de transporte de difícil cobertura, participación en el Proyecto de Ocio Alternativo promovido por el Distrito de Chamartin que se daba en fines de semana de 21.00 a 23.00 horas, Proyecto en A Coruña de para la Celebración del Día Mundial de la Infancia)

Firmado por:

María Begona Rodríguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:


00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menéndez
EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara González
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias García
35EB522521684B8...

DocuSigned by:

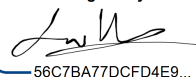
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

- Concepto Complemento Salarial Absorbible. En este caso, las personas trabajadoras que tienen este concepto son un total de 3, 2 hombres y 1 mujer en el proyecto de Ocio Alternativo promovido por el Distrito de Chamartin, que debido su jornada (entre las 21.00 a 23.00 horas) y la duración del proyecto por fines de semana, se remuneró a todas las personas trabajadoras del proyecto con un complemento específico proporcionalmente a su jornada.

DocuSigned by:

Ana Belén Pérez
583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:


56C7BA77DCFD4E9...

Respecto al plus de desplazamiento, son beneficiarios/as en el 2022 un total de 6 personas trabajadoras en el Grupo 04, 1 hombre y 5 mujeres y la brecha existente del 212% es debido a la existencia de un acuerdo con una monitora del servicio de acompañantes de transporte escolar para sufragar el coste de distancia entre su residencia y el centro educativo final de ruta.

Respecto al plus de locomoción, son beneficiarios/as en el 2022 un total de 6 personas trabajadoras en el Grupo 04, 2 hombres y 4 mujeres y la brecha existente del 81% es debido a la existencia de un acuerdo con un monitor del servicio de acompañantes de transporte escolar para sufragar el coste de distancia entre su residencia y el centro

educativo final de ruta y de otro acuerdo con una monitora del servicio de Extraescolares del Distrito de Vallecas para compensarle por gestiones realizadas para la empresa.

Grupo 05: en dicho grupo hay 3 hombres y 8 mujeres y se compone de 2 niveles de categorías que han estado presentes en la plantilla durante el año 2022, los cuales refieren diferente salario. Las categorías profesionales en concreto son Oficial 1ª administrativo/a y Auxiliar administrativo/a, siendo el detalle de cuantitativo por niveles el siguiente:

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

Oficial Administrativo/a: sobre un total de 3 personas, 2 son mujeres y 1 hombre

- Auxiliar Administrativo/a: sobre un total de 8 personas, 6 son mujeres y 2 hombres

Firmado por:

E96866326441445...

Firmado por:

María Beatriz Rodríguez

FF1DF38B6633446...

Revisando los efectivos promedios y de medianas existe una brecha salarial muy dispar en este grupo, pero si nos centramos en el registro equiparado, esto es, ajustado el 100% de jornada (Normalizado) y ajustado al 100% del periodo de referencia (Anualizado)

vemos que, tanto en media como en mediana, no se han encontrado diferencias retributivas superiores al 25% en el Grupo 05. En consecuencia, las diferencias

DocuSigned by:

María Mercedes

EC79B11CCBF94E5...

superiores a este porcentaje en los registros retributivos efectivos quedan justificadas por la temporalidad del contrato inferior al año de referencia y por la parcialidad de cada contrato.

DocuSigned by:

E00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

Yanara Gonzales

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Ana Gatica

35EB522521684B8...

Entonces, pasamos a detallar 2 conceptos que en este Grupo 05 tiene una brecha significativa en 2 conceptos en sus importes efectivos:

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belén Riesgo

583809BBD5A64A6...

debida a:

- El trabajador Hombre, con salario pactado, una permanencia en la empresa de 14 días naturales con categoría de Auxiliar Administrativo
- Las trabajadoras Mujer, con salarios pactados, 2 tienen categoría de Oficial Administrativa, estando una de ellas el año completo y los otros 14 días naturales en alta, y la tercera, con categoría de Auxiliar Administrativo y con salario según Convenio.
- Concepto Complemento Salarial Absorbible. En este caso, las personas trabajadoras que tienen este concepto son un total de 3, 1 hombre y 2 mujeres, siendo la brecha salarial debida a que ambas trabajadoras mujeres han tenido una permanencia de 1 y 4 meses, respectivamente y el trabajador hombre, 4 meses y

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

que este último además tiene categoría de Oficial Administrativo y las trabajadoras mujer de Auxiliar Administrativo.

Ambos conceptos son utilizados por la empresa para mejoras sobre convenio aplicable, por lo que en cómputo global, este tipo de conceptos se aplicó a 2 trabajadores hombre, de los cuales 1 fue auxiliar administrativo y otro oficial administrativo y 5 trabajadoras Mujer, de las cuales 3 fueron auxiliar administrativa y 2 oficiales administrativas.

Grupo 06: en dicho grupo hay 16 hombres y 36 mujeres.

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

Revisando los efectivos promedios y de medianas existe una brecha salarial muy dispar en este grupo, pero si nos centramos en el registro equiparado, esto es, ajustado el 100% de jornada (Normalizado) y ajustado al 100% del periodo de referencia (Anualizado)

Firmado por:

María Beatriz Redondo

FF1DF38B6633446...

vemos que, tanto en media como en mediana, sigue existiendo una brecha salarial del 25% en el salario base, y por ello en la parte proporcional de pagas extras, en la mejora voluntaria y en el plus festivos.

DocuSigned by:

María Mercedes

EC79B11CCBF94E5...

Respecto al Salario base, en los importes equiparados existe -128,00% de brecha salarial, teniendo una retribución superior las mujeres que los hombres, motivado principalmente por el acuerdo existente en este tipo de categoría con un proyecto de Albacete en el que, con un total de 30 Auxiliares de servicios (23 mujeres y 7 hombres) existe un precio pactado superior al convenio en salario base por las peculiaridades de

DocuSigned by:

Patricia Ana Quirós

35EB522521684B8...

las funciones a realizar, ya que el entorno sociocultural hacia el que se dirige este servicio hace que la labor de Auxiliar deba tener una remuneración mayor. Por ello, en el cómputo global de la categoría (con 52 personas trabajadoras) se ve altamente afectado por estos acuerdos y, por ende, haya una brecha salarial en favor a las trabajadoras mujer.

DocuSigned by:

Ana Belén Riesgo

583809BBD5A64A6...

Respecto al concepto de mejora voluntaria en este Grupo han sido beneficiarias en el 2022 5 personas, 4 mujeres y 1 hombre, todos ellos por acuerdo con la empresa de mejora de precio que fijan las tablas salariales del convenio de aplicación en cada caso.

Respecto al plus de festivos, hay un único beneficiario en el 2022, 1 hombre (conserje) que trabajó un día festivo durante el periodo de actividad en Albacete.

En base a los datos cuantitativos aportados por la empresa concluimos que la mayoría del personal tiene retribuciones según marque la subrogación que por ley sea obligatoria o según el convenio de aplicación en el caso de nuevos proyectos.

Firmado por:

[Firma]

E96866326441445...

DocuSigned by:

[Firma]

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

Yanara Gonzalo

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

[Firma]

56C7BA77DCFD4E9...

De acuerdo al registro retributivo se aprecian diferencias superiores a un veinticinco (25) por ciento, a favor de los hombres o de las mujeres, en media para algunas de las categorías profesionales, pero la existencia de una diferencia salarial no es debido a la existencia de discriminación por razón de género, sino que estas diferencias se han justificado en base a criterios objetivos de tiempo efectivamente trabajado, duración de las jornadas y a indicadores aritméticos. En consecuencia, Vitaevents estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

4.9. Condiciones de trabajo:

Firmado por:

[Signature]

E96866326441445...

La contratación y la jornada se adecúan al proceso productivo, siendo determinadas por las distintas licitaciones. Las numerosas licitaciones dan lugar a una gran variedad de centros de trabajo de naturaleza diversa (oficina, centros educativos, salas polivalentes, espacios abiertos, etc.).

Firmado por:

María Beatriz Rodríguez

FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:

[Signature]

00CCB164373B48B...

- Los horarios y las vacaciones dependen de las características de las distintas licitaciones y centros de trabajo.

DocuSigned by:

María Mercedes

EC79B11CCBF94E5...

Los contratos más frecuentes en 2022 eran 300 y 389 (Fijo discontinuo a tiempo parcial) y 510 (sustitución)

DocuSigned by:

Yanara Gonz...

F70DD2BB0FD4415...

- Los principales beneficios adicionales son el plus de actividad y los complementos adquiridos.

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P...

4C81B9A4519E4B7...

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	146	7,07	35	1,69	181
Temporal a tiempo parcial	1033	50,00	130	6,29	1163
Fijo discontinuo	613	29,67	65	3,15	678
Indefinido a tiempo completo	9	0,44	1	0,05	10
Indefinido a tiempo parcial	30	1,45	1	0,05	31
Prácticas	1	0,05	0	0,00	1
Aprendizaje	0	0,00	0	0,00	0
Otros (becas de formación, etc.)	1	0,05	1	0,05	2
TOTAL	1833	88,72	233	11,28	2066

DocuSigned by:

Ana Belen Ries...

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

[Signature]

56C7BA77DCFD4E9...

Con las categorías profesionales existentes se puede afirmar que las mismas están muy feminizadas ya que el sector de actividad de la empresa es el socioeducativo que en términos generales tiene mayormente representación femenina.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	7	0,34%	2	0,10%	9
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	36	1,74%	16	0,77%	52
COORDINADOR/A ACTIV./PROYEC.	32	1,55%	9	0,44%	41
DIRECTOR/A PROGRAMAS	1	0,05%	0	0,00%	1
EXPERTO/A EN TALLERES	0	0,00%	1	0,05%	1
JEFE/A DEPARTAMENTO	2	0,10%	0	0,00%	2
MONITOR/A OCIO EDUCATIVO	1753	84,85%	204	9,87%	1957
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	2	0,10%	1	0,05%	3
TOTAL	1833	88,72%	233	11,28%	2066

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
E96866326441445...

Firmado por:
María Begoña Rodríguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
Ezmi...
00CCB164373B48B...

Horario y distribución del tiempo de trabajo:

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	1464	70,86%	191	9,24%	1655
De 20 a 35 horas	306	14,81%	24	1,16%	330
De 36 a 39 horas	63	3,05%	18	0,87%	81
40 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
Más de 40 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	1833	88,72%	233	11,28%	2066

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:
Yanara Gonz...
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:
Patricia Arias García
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P...
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
Ana Belen Riesgo
583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:
56C7BA77DCFD4E9...

El sector de la animación sociocultural de manera generalizada ofrece contratos con jornadas reducidas, debido a que las actividades y servicios están muy vinculadas a las horas no lectivas y la conciliación familiar.

En relación al personal de oficina, la totalidad del personal cuenta con contrato de jornada completa, establecida en el Convenio de Ocio y Tiempo Libre en 38,5 horas semanales.

Régimen de trabajo a turnos:

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. MAÑANA	349	16,89%	42	2,03%	391
2. TARDE	560	27,11%	108	5,23%	668
3. PARTIDO	906	43,85%	82	3,97%	988
4. LECTIVO/NO LECTIVO	18	0,87%	1	0,05%	19
TOTAL	1833	88,72%	233	11,28%	2066

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE4E3...

El régimen de turnos de trabajo está supeditado al servicio contratado por la Administración Pública, no pudiendo ser establecido por la empresa.

Firmado por:

E96866326441445...

Firmado por:

María Begora Rodríguez

FF1DF38B66334E3...

En el caso de los turnos de mañana, habitualmente son los vinculados a proyectos de apertura de centros educativos en horario previo al inicio de las clases ordinarias. El porcentaje de plantilla con turno de tarde es mayor que el de turno de mañana ya que la mayor parte de servicios y proyectos de VitaEvents se desarrollan al finalizar el horario de comedor en los centros educativos, con una doble finalidad educacional y conciliadora. El turno partido representa a las trabajadoras y trabajadores que forman parte del servicio de acompañamiento en el transporte escolar, que se adapta en horario a las salidas y entradas de los centros educativos.

DocuSigned by:

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E3...

Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos:

DocuSigned by:

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belen Pérez

583809BBD5A64E3...

El sistema de remuneración y cuantía salarial se establece según el convenio que se estipula en los Pliegos de cada uno de los contratos gestionados con la administración pública.

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

Sistema de trabajo y rendimiento incluido, en su caso, el teletrabajo:

VitaEvents cuenta con un sistema de trabajo específico para cada puesto de trabajo y proyecto al que se vincula el mismo. Dicho sistema se entrega a todos/as los/as trabajadores/s en el documento con título “**PLAN DE ACOGIDA**”, recogiendo en el mismo al menos los siguientes puntos:

- Información general sobre VitaEvents:

- Ubicación.
- Organización.
- Contactos.

-Tu VitaEvents:

- Convenio de aplicación.
- Lugar y tiempo de trabajo.
- Sistema de fichaje.
- Asistencia, puntualidad y permanencia.
- Días de descanso.
- Permisos retribuidos según convenio de aplicación.
- Permiso no retribuidos según convenio de aplicación.

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
E96866326441445...

Firmado por:
María Begonia Rodríguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
E96866326441445...

-Protocolo de trabajo.

-Tus funciones generales.

-Normas del staff.

-Protocolo de atención sanitaria frente accidentes y/o enfermedad.

-Contacta con nosotros: horarios, teléfonos y emails de cada departamento.

DocuSigned by:
María Mercedes
EC79B11CCBF94EE...

DocuSigned by:
Yanara Gonzales
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:
Patricia Aranda
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

Plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género:

VitaEvents cuenta con la empresa **Principado Prevención S.L.** como responsable de

DocuSigned by:
Ana Belén
583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:
Ana Belén
56C7BA77DCFD4E9...

la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales y tiene un PLAN DE PREVENCIÓN

DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO que establece los

siguientes puntos:

- Introducción.
- Plan de formación con perspectiva de género:
 - o Formación.
 - o Información de los trabajadores y trabajadoras.
 - o Contenidos de la formación.
- Protección de la maternidad:
 - o Principios generales.
 - o Programa de protección de la maternidad en la empresa.

- Evaluación del riesgo.
- Planificación de la prevención.
- Comunicación.

Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión:

VitaEvents cumple con el artículo 20bis del Estatuto de los Trabajadores, introducido por la Ley de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.

Firmado por: y familiar.
ALEJANDRO GONZALEZ
 993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
 E96866326441445...

Permisos y excedencias:

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	239	68,88%	21	6,05%	260
Accidente de Trabajo	7	2,02%	0	0,00%	7
Maternidad (parto)	2	0,58%	0	0,00%	2
Maternidad	2	0,58%	0	0,00%	2
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	0,00%	0	0,00%	0
Paternidad	0	0,00%	0	0,00%	0
Adopción o acogimiento	0	0,00%	0	0,00%	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción de jornada por lactancia	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia voluntaria	9	2,59%	0	0,00%	9
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	67	19,31%	0	0,00%	67
TOTAL	326	93,95%	21	6,05%	347

Ausencias no justificadas:

La empresa considera que todas las ausencias producidas están justificadas.

Régimen de movilidad funcional y geográfica:

VitaEvents no cuenta con régimen de movilidad funcional y geográfico debido a que cada trabajador y trabajadora está vinculado a un contrato con una administración pública específica localizada habitualmente en un Ayuntamiento, por lo que no se producen este tipo de situaciones.

Firmado por:
ALEJANDRO GARCÍA
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
E96866326441445...

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:

Las condiciones de trabajo vienen supeditadas a los contratos establecidos con la Administración pública en cada uno de los proyectos por lo que no se producen modificaciones sustanciales salvo las ya detalladas de promoción interna.

Firmado por:
María Begora Rodríguez
FF1DF38B663347A...

DocuSigned by:
Ezma
00CCB164373B48B...

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

No se han producido cesiones de trabajadores/as.

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:
Yanara Gonzalo
F70DD2BB0FD4415...

Inaplicaciones de convenio:

No se han producido inaplicaciones de los convenios.

DocuSigned by:
Patricia Ariza García
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
Ana Belen Riesgo
583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:
56C7BA77DCFD4E9...

4.10. Ejercicio correspondiente a los derechos de la vida laboral, familiar y personal:

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

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:

- Guardería de empresa
- Subvenciones económicas para guardería
- Servicio para el cuidado de personas dependientes
- Campamento de verano para hijo/as

Jornadas reducidas
 Flexibilidad de horarios
 Jornada coincidente con el horario escolar
 Teletrabajo
 Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)
 Ampliación del permiso de maternidad o paternidad
 Otros. Cuales.....
 *Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por Ley

Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa

En el caso de los permisos no retribuidos por el convenio, no se obliga a las personas trabajadoras a preavisar con 15 días de antelación, siempre y cuando la solicitud tenga que ver con las medidas, cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.

Firmado por:
ALEJANDRA GONZALEZ
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
E96866326441445...

5.2 ¿Quiénes utilizan más esas medidas?
Mujeres Hombres

¿Cuáles consideras que son las razones?
Porque la empresa el 88,72% son mujeres y por el sesgo de género que históricamente existe en el cuidado de la familia.

Firmado por:
María Beatriz Rodríguez
FF1DF38B66334469...

DocuSigned by:
Ezma
00CCB164373B48B...

6.3 ¿Cuántos trabajadores/as han sido padres /madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo

	Madres	Padres	Total
	2	0	2

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CCBF94E...

DocuSigned by:
Yanara Gonzales
F70DD2BB0FD4415...

5.3 ¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?
Mujeres Hombres

¿Cuáles consideras que son las razones?
Porque la empresa está compuesta mayoritariamente por mujeres y por el mencionado sesgo de género.

En el caso que sean más las trabajadoras, ¿se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación?
Los permisos son de índole personal

DocuSigned by:
Patricia Arias Garcia
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
Ana Belen Pires
583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:
Ana Belen Pires
56C7BA77DCFD4E9...

5.4 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?
 SI NO

En caso afirmativo, razone en qué sentido

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

No existen medidas específicas implantadas por VitaEvents en cuanto a la conciliación personal, familiar y laboral, salvo las establecidas en las leyes nacionales.

Criterios y canales de información utilizados para informar a trabajadores y

Firmado por: **trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y**
laboral:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
[Signature]
E96866326441445...

No existen criterios y canales de comunicación específicos para informar a los/as

Firmado por: **trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal,**
María Begeñi Rodríguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
[Signature]
00CCB164373B48B...

DocuSigned by:
María Menendez
EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:
Yanara Gonzales
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:
Patricia Arias Garcia
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
Ana Belen Riesgo
583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:
[Signature]
56C7BA77DCFD4E9...

Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por sexo:

Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	239	69,28%	21	6,09%	260
Accidente de Trabajo	7	2,03%	0	0,00%	7
Maternidad	2	0,58%	0	0,00%	2
Cesión al padre del permiso de Embarazo	0	0,00%	0	0,00%	0
Paternidad	0	0,00%	0	0,00%	0
Adopción o acogimiento	0	0,00%	0	0,00%	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción de jornada por lactancia	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia voluntaria	9	2,61%	0	0,00%	9
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	67	19,42%	0	0,00%	67
TOTAL	324	93,91%	21	6,09%	345

Firmado por:

Alexandra Sánchez

993BEA9BB6CE438...

Firmado por:

[Signature]

E96866326441445...

Firmado por:

María Begona Rodríguez

FF1DF38B6633448...

DocuSigned by:

[Signature]

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara González

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias García

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P.

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belén Pérez

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

[Signature]

56C7BA77DCFD4E9...

4.11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Se realiza un Protocolo utilizando como modelo el establecido bajo el título “**Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo** “elaborado por UGT-Servicios Públicos.

Dicho Protocolo se firma por todas las partes en el marco del presente Plan.

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD:

5.1. Objetivos generales:

Firmado por:

María Bezares Rodríguez

FF1DF38B6633446...

El objetivo fundamental del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

DocuSigned by:

María Mercedes

EC79B11CCBF94E5...

En cuanto a sus objetivos generales, se definen los siguientes:

-Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.

DocuSigned by:

Patricia Arias García

35EB522521684B8...

-Fomentar la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles y un ambiente de integración.

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo

583809BBD5A64A6...

-Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.

-Prevenir la discriminación laboral por razón de género, sobre todo la discriminación indirecta.

-Sensibilizar al conjunto de la empresa en materia de igualdad y perspectiva de género.

-Promover el ejercicio de la conciliación laboral, personal y familiar y corresponsabilidad de mujeres y hombres.

Firmado por:

[Signature]

E96866326441445...

DocuSigned by:

[Signature]

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

Yanara Gonzalo

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

[Signature]

56C7BA77DCFD4E9...

-Actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo mediante la prevención garantizando sistemas eficaces para su tratamiento.

5.2. Objetivos específicos:

0. Responsable de igualdad:

-Contar con una persona responsable para velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa, que disponga de formación específica en la materia y que gestione el Plan de Igualdad.

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE43...

Firmado por:
E96866326441445...

1. Proceso de selección y contratación:

-Garantizar una selección y contratación igualitaria y libre de discriminación.

Firmado por:
María Begón Rodríguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
Emilia
00CCB164373B48B...

2. Clasificación profesional:

-Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

DocuSigned by:
María Mercedes
EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:
Yanara Gonzalo
F70DD2BB0FD4415...

3. Formación:

-Garantizar a toda la plantilla la igualdad de acceso a la formación que imparta la empresa, asegurando el conocimiento del Plan de Igualdad y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría, y puesto y situación contractual (excedencias, suspensión de contrato por maternidad, paternidad, etc.), y que los

DocuSigned by:
Patricia Anón
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

criterios de participación en la formación no sean discriminatorios.

DocuSigned by:
Ana Belén Riego
583809BBD5A6478...

DocuSigned by:
56C7BA77DCFD4E9...

Impartir formación en igualdad dirigida a toda la plantilla fomentando que los valores y principios en igualdad lleguen al total de la organización.

4. Promoción profesional:

-Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones.

-Velar por que todas las empresas, organizaciones y/o instituciones donde presta servicio conozcan su compromiso con la igualdad y formen parte, asegurando así el bienestar de la su plantilla.

-Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción Profesional.

5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres:

-Garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo como son las condiciones contractuales, el tiempo de trabajo, la movilidad funcional y la estabilidad laboral.

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458A

-Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.

- Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.

Firmado por:

María Begoña Rodríguez

FF1DF38B6633446

Garantizar el principio de igualdad retributiva.

- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo.

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

6. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

-Promover una cultura donde se garantiza la conciliación de vida personal, laboral y familiar y reducción de los factores desencadenantes de las diferencias de género asociadas.

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB522521684B8...

Fomentar el ejercicio de la conciliación corresponsable.

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo

583809BBD5A64A6

- Garantizar la desconexión digital.

- Garantizar la igualdad en el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación.

- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.

Firmado por:

E96866326441445...

DocuSigned by:

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

7. Infrarrepresentación femenina:

-No hay infrarrepresentación femenina por lo que no se aplican objetivos.

8. Retribuciones:

-Seguir aplicando una política de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

-Contar con un protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo.

-Proponer un entorno libre de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual y expresión del género en la empresa.

Firmado por:

María Begona Rodríguez

FF1DF38B6633446...

Firmado por:

[Signature]

E96866326441445...

DocuSigned by:

[Signature]

00CCB164373B48B...

10. Salud laboral con perspectiva de género:

-Garantizar la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.

-Garantizar la seguridad y salud laboral de mujeres y hombres y asegurar

la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara González

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias García

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

11. Violencia de género:

-Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

DocuSigned by:

Ana Belén Riesgo

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

[Signature]

56C7BA77DCFD4E9...

- Establecer medidas de sensibilización sobre la violencia de género.

- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales

- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas

12. Comunicación:

-Incluir un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la organización.

-Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en toda la plantilla.

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
[Signature]
E96866326441445...

Firmado por:
María Begoña Rodríguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
[Signature]
00CCB164373B48B...

DocuSigned by:
María Menendez
EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:
Yanara Gonzales
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:
Patricia Arias Garcia
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
Ana Belen Riesgo
583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:
[Signature]
56C7BA77DCFD4E9...

6. MEDIDAS DE IGUALDAD:

0. Responsable de igualdad.
1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Salud laboral con perspectiva de género.
11. Violencia de género
12. Comunicación.

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

E96866326441445...

Firmado por:

María Begonia Rodriguez

FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:

E00CB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara Gonzalo

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

0. Responsable de igualdad:

Medida. 0.1		Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.	
VitaEvents designará una persona responsable (y una persona suplente) para velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa, que disponga de formación específica en la materia y que gestione el Plan de Igualdad, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.			
Responsable	Responsable de Igualdad	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Datos: Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza.
Plazo	1 año		

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ

Firmado por:

Firmado por:
María Begona Rodríguez

DocuSigned by:
Esmira

1. Proceso de selección y contratación.

Medida. 1.1		Facilitar a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres.	
VitaEvents remitirá información acerca de la contratación del personal, independientemente de su sexo según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada. Informará a su vez de todos aquellos cambios de contrato con continuidad anual que se hayan realizado en los contratos de los trabajadores que estén en plantilla. También informará de los nuevos contratos adjudicados que presentan una incorporación de personal.			
Responsable	RRHH y Responsable de Igualdad	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Datos de la plantilla. N.º de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos. Nº de comunicaciones realizadas.
Plazo	Semestral		

DocuSigned by:
María Menendez

DocuSigned by:
Yanara Gonzalo

DocuSigned by:
Patricia Arias García

DocuSigned by:
Ruth Durán P

DocuSigned by:
Ana Belén Risco

DocuSigned by:
Luis

Medida. 1.2		Revisar y ampliar el protocolo de selección de personal con criterios para una selección no sexista.	
VitaEvents revisará con el fin de modificar, adaptar y ampliar el protocolo de selección de personal teniendo en cuenta la incorporación de parámetros que regulen la selección desde una perspectiva de género.			
Responsable	RRHH y Responsable de Igualdad	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Realización del protocolo.
Plazo	3 meses		

Firmado por:
ALEJANDRO GABRIEL
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
E96866326441445...

Medida 1.3		Formación sobre Igualdad entre hombres y mujeres a las personas encargadas de la selección de personal.	
Todos/as los/as profesionales que participen activamente en cualquier fase de selección de personal deberán realizar un curso especializado de formación sobre Igualdad en el ámbito laboral.			
Responsable	Departamento de formación	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Verificar la realización.
Plazo	3 meses		

Firmado por:
María Begoña Rodríguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
E5M105
00CCB164373B48B...

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CCBF94E3...

DocuSigned by:
Yorana Gonzales
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:
Patricia Arias Garcia
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

Medida 1.4		Fomento del acceso laboral del género infrarrepresentado.	
En condiciones de igualdad en la valoración, idoneidad y competencias para el puesto, tendrá preferencia la candidatura del sexo infrarrepresentado, tanto en los procesos de promoción interna como en los que se realicen con nueva selección de personal.			
Responsable	Departamento de RRHH	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> % de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.
Plazo	Anual		

DocuSigned by:
Ana Belén Riesgo
583809BED5A64A6...

DocuSigned by:
56C7BA77DCFD4E9...

2. Clasificación profesional.

Medida 2.1		Erradicar las posibles denominaciones sexistas de los puestos y/u otros criterios sesgados de género, edad...	
Revisar y modificar las denominaciones sexistas de puestos de trabajo en la documentación interna, así como la revisión de los perfiles de puestos, eliminando la influencia de estereotipos y estableciendo el perfil adecuado para el puesto de trabajo y no vinculado a un sexo determinado.			
Responsable	RRHH	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> N.º de puestos corregidos / N.º de puestos revisados. N.º y % de contrataciones por sexo y puesto (puestos neutros M 50%-H 50%) (puestos masculinizados M 10%-H 90%).
Destinatarios	Toda la plantilla		
Plazo	Primer semestre		

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE430...

Firmado por:
E96866326441445...

Firmado por:
María Begonia Rodriguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
Emilia
00CCB164373B48B...

DocuSigned by:
María Menendez
EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:
Yanara Gonzales
F70DD2BB0FD4415...

Medida 2.2		Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	
VitaEvents deberá de definir las funciones que desempeñará cada persona en su puesto de trabajo con la finalidad de prevenir posibles casos de discriminación y ayudar a la cobertura de nuevos puestos o vacantes que puedan surgir.			
Responsable	RRHH	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Definiciones de los puestos de trabajo.
Plazo	Anual		

DocuSigned by:
Patricia Arias Garcia
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
Ana Belen Pizarro
583809BBD546090...

DocuSigned by:
Ana Belen Pizarro
56C7BA77DCFD4E9...

3. Formación:

Medida 3.1.		Formación sobre comunicación y lenguaje no sexista para las personas responsables de la comunicación de la empresa.	
Formar sobre protocolo de lenguaje inclusivo en materia de comunicación interna/externa, no sexista a las personas responsables de la comunicación de la empresa.			
Responsable	Departamento de formación	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar su la realización de la formación.
destinatarias de la medida	Personal responsable de la comunicación en la empresa		
Plazo	3 meses		

Firmado por:
ALEJANDRO GARCÍA
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
E96866326441445...

Firmado por:
María Begonia Rodríguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
E00CB164373B48B...

Medida 3.2		Difusión de la firma del Plan de Igualdad y su contenido entre toda la plantilla.	
Se dará difusión a toda la plantilla de la firma del plan y su contenido a través de una comunicación por correo electrónico.			
Responsable	Responsable de Igualdad	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión realizada.
Plazo	1 mes		

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:
Yanara González
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:
Patricia Arias García
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

Medida 3.3		Formación en igualdad para integrantes de la Comisión negociadora del presente Plan de Igualdad y de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	
Se facilitará una formación online a todas las personas integrantes de la Comisión negociadora en materia de Igualdad de oportunidades y de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.			
Responsable	Departamento de formación	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar su la realización de la formación.
Plazo	3 meses		

DocuSigned by:
Ana Belén Riesgo
583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:
56C7BA77DCFD4E9...

Medida 3.4. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.


VitaEvents garantizará el acceso a la formación en todas aquellas personas que se encuentren en una jornada laboral diferente de la completa por alguna de las siguientes situaciones:

Firmado por:

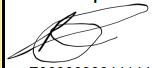
 993BEA9BB6CE458...


Riesgo embarazo.

- Riesgo lactancia.
- Maternidad/Paternidad.

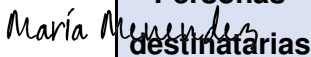
Firmado por:

 FF1DF38B6633446...


- Reducción de jornada por guarda legal o similar.

Firmado por:

 E96866326441445...

DocuSigned by:

 00CCB164373B48B...

Responsable	Departamento de formación	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • N° de veces que se solicita. • N° de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos.
Personas destinatarias de la medida	Toda la plantilla		
Plazo	Anual		

DocuSigned by:

 EC79B11CC8F94E5...

DocuSigned by:

 F70DD2BB0FD4415...


DocuSigned by:

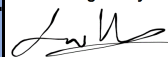
 35EB522521684B8...

DocuSigned by:

 4C81B9A4519E4B7...

Medida 3.5. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.

DocuSigned by:

 583809BBD9A64A6...

DocuSigned by:

 56C7BA77DCFD4E9...

VitaEvents garantizará el acceso a la formación en igualdad en todas aquellas personas que entren a la empresa a formar parte de la plantilla oficial.

Responsable	Departamento de formación	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • N° Manuales de acogida / N° Formaciones nueva plantilla realizados
Plazo	Anual		

Medida 3.6. Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.			
VitaEvents garantizará el acceso a la formación en Igualdad a todas las personas que formen parte de la plantilla oficial de la empresa.			
Responsable	Departamento de formación	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de horas de formación. Nº de personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Plazo	Anual		

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BBCE458...

Firmado por:
E96866326441445...

Firmado por:
María Begonia Rodriguez
FF1DF38B6633476...

DocuSigned by:
Emilia
00CCB164373B48B...

Medida 3.7. Garantizar el acceso a la formación a toda la plantilla.			
VitaEvents garantizará el acceso a la formación vinculada al puesto y a la formación obligatoria estipulada por Convenio a todas las personas trabajadoras.			
La formación también se garantizará a las personas que se reincorporan en la empresa después de la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.			
Responsable	Departamento de formación	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> N.º de veces que se aplica.
Plazo	Anual		

DocuSigned by:
María Menendez
EC79B11CC8F94E5...

DocuSigned by:
Yanara Gonzales
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:
Patricia Arias Garcia
35EB522526844B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
Ana Belen Riesgo
583809BBD5A04A6...

DocuSigned by:
56C7BA77DCFD4E9...

Medida 3.8. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral.			
VitaEvents procurará siempre en la medida de lo posible que la realización de las distintas formaciones se realicen centro de la jornada laboral.			
En el caso de servicios cuyas tareas imposibilitan de todas formas que dicha formación se realice durante la jornada, se ofrecerán varios horarios que faciliten la compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales y serán retribuidos.			
Responsable	Departamento de Formación	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> N.º de formaciones realizadas dentro y fuera de la jornada laboral desagregadas por sexo.
Plazo	Anual		

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
E96866326441445...

Firmado por:
María Begoña Rodríguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
Emita
00CCB164373B48B...

4. Promoción profesional.

Medida 4.1. Comunicación a la sección de la plantilla que cumpla con los requisitos estipulados, de los puestos de trabajo disponibles con una duración superior a 6 meses.			
VitaEvents realizará un mayor esfuerzo en la comunicación de vacantes a la plantilla que cumpla con los requisitos de formación y experiencia solicitados.			
Se priorizará la cobertura de la vacante mediante promoción interna frente a la contratación externa siempre que se produzca una igualdad en los criterios de valoración.			
Responsable	Departamento de RRHH	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de comunicaciones Nº de vacantes cubiertas de forma interna
Plazo			

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:
Yanara Gonzales
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:
Patricia Arias Garcia
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
Ana Belen Riesgo
583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:
56C7BA77DCFD4E9...

Medida 4.2.		Todos los puestos vacantes deberán ser ofertados a toda la plantilla.	
VitaEvents ofertará todas sus vacantes a la plantilla y facilitará su acceso al proceso de selección.			
Responsable	Departamento de RRHH	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> N.º de trabajadores informados. Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas.
Plazo	Anual		

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

E96866326441445...

Medida 4.3.		Publicación de las vacantes de puestos y su descripción.	
VitaEvents deberá de publicar las vacantes de puestos disponibles existentes y su descripción (se incluirá el perfil requerido y las características del puesto) por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.			
Responsable	Departamento de RRHH	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> N.º vacantes publicitadas
Plazo	Anual		

Firmado por:

María Begona Rodríguez

FF1DF3886683404...

DocuSigned by:

E00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B110CBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara González

F70DD2BB0FD4415...

Medida 4.4.		Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	
--------------------	--	---	--

DocuSigned by:

Patricia Anaya

35EB522921684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

VitaEvents creará un registro en el que se incluya el nivel formativo de las personas que integran la plantilla, independientemente del proyecto en el que trabajen.

DocuSigned by:

Ana Belén Riesgo

583809B8D5A64A6...

DocuSigned by:

E56C7BA77DCFD4E9...

Se promoverá la actualización del CV de la plantilla de tal modo que permita conocer el nivel de estudios y formación, habilitando un espacio para ello.

Responsable	Departamento de RRHH	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Registro del nivel de formación de la plantilla desgranado por sexo.
Plazo	Anual		

Medida 4.5.		Informar a la persona candidata de los motivos de su rechazo para promocionar.	
VitaEvents informará a la persona candidata de los motivos del rechazo dado para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, acercándole una visión sobre las áreas en las que debe mejorar, la formación necesaria y resaltando sus cualidades.			
Responsable	Departamento de RRHH	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas por sexo y registro de datos.
Plazo	Anual		

Firmado por:

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:



E96866326441445...

5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Medida 5.1.		Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos.	
VitaEvents facilitará un informe de siniestralidad elaborado por la Mutua desagregado por sexos, tipo de contrato y rangos de edad.			
Responsable	Departamento de Laboral	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Datos de siniestralidad por sexos, tipos de contrato y rangos de edad.
Plazo	Anual		

Firmado por:

María Begoña Rodríguez

FF1DF38B6833446...

DocuSigned by:



00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CC8F94E5...

DocuSigned by:

Yanara Gonzales

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:



56C7BA77DCFD4E9...

Medida 5.2.		Elaborar un protocolo para el riesgo en el embarazo y la lactancia, donde se incluya la evaluación del puesto de trabajo.	
<p>Detectar y prevenir posibles situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia mediante la evaluación de cada uno de los puestos, incluyendo cuando la trabajadora comunique que se encuentra en un proceso de técnicas de reproducción asistida. Evaluación de la posibilidad de adaptación de cada puesto de trabajo y/o del cambio de puesto a otro exento de riesgo si fuera necesario.</p> <p>Comunicación, difusión y acceso del protocolo y medidas a toda la plantilla.</p>			
Firmado por: <i>Alexandro Gonzalez</i> 993BEA9B36CE458...	Responsable Departamento de Laboral	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Evaluaciones realizadas. Verificar elaboración del protocolo. Verificar la comunicación, difusión y acceso del protocolo.
Firmado por: <i>María Begoña Rodríguez</i> FF1DF38E3633446...	Plazo 3 meses		

Medida 5.3.		Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	
<p>VitaEvents se encargará de incorporar en sus campañas de seguridad y bienestar la perspectiva de género.</p>			
DocuSigned by: <i>María Menéndez</i> EC79B11CC3F94E5...	Responsable Responsable de Igualdad	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº campañas realizadas con perspectiva de género.
DocuSigned by: <i>Patricia Arias</i> 35EB522521684B8...	Plazo Anual		

6. Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 6.1 Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla.

VitaEvents se encargará de difundir entre toda la plantilla las medidas de conciliación y corresponsabilidad en los documentos de bienvenida y/o a través de sus superiores responsables.

Se incidirá en que dichas medidas son para el disfrute de ambos sexos y se transmitirá que SU solicitud no afectará de ningún modo al desarrollo y crecimiento profesional.

Firmado por:
Alejandro González
993BEA95B0CE456...

Firmado por:
[Signature]
E96866326441445...

Responsable	Departamento de RRHH	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar la realización de la difusión: campañas, documentos y publicaciones.
Plazo	Durante la vigencia del Plan		

Firmado por:
María Begoña Rodríguez
FF1DF3856633446...

DocuSigned by:
[Signature]
00CCB164373B48B...

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CCBF448...

DocuSigned by:
Yanara González
F70DD2BB0FD4415...

Medida 6.2. Impulsar la Corresponsabilidad.

Se realizarán campañas informativas y de sensibilización dirigidas a los hombres con el objetivo de que hagan uso de las medidas de conciliación familiar.

VitaEvents participará activamente en las campañas nacionales o regionales que fomenten a la corresponsabilidad.

DocuSigned by:
Patricia Vázquez
35EB522521684P8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

Responsable	Gerencia - Departamento de Laboral	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar la realización de la difusión: campañas, documentos y publicaciones.
Plazo	Durante la vigencia del Plan		

DocuSigned by:
Ana Belén Riesgo
583809BB05A64A6...

DocuSigned by:
[Signature]
56C7BA77DCFD4E9...

Medida 6.3.		Difundir los cambios en las normativas respecto a las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla.	
Se realizarán campañas informativas a toda la plantilla respecto a los posibles cambios legales que se vayan introduciendo en las diferentes normativas: Estatuto de los Trabajadores, Convenios, Normativas reguladoras de las jornadas laborales...			
Responsable	Departamento de Laboral	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar la realización de la difusión: campañas, documentos y publicaciones.
Plazo	Durante la vigencia del Plan		

Firmado por:

Alejandro González

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

[Signature]

E96866326441445...

Medida 6.4.		Crear un documento que recoja todas las medidas de ejercicios de corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal.	
VitaEvents se encargará de la creación y difusión de un documento que incluya todas las medidas de ejercicios de corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal.			
Responsable	Departamento de Laboral	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del documento. • Difusión del documento.
Plazo	Durante la vigencia del Plan		

Firmado por:

María Begora Rodríguez

FF1DF388063214F...

DocuSigned by:

[Signature]

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B110CBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara González

F70DD2BB0FD4415...

Medida 6.5.		Facilitar la posibilidad de disfrutar de 7 días naturales (de lunes a domingo) de vacaciones en periodo estival (julio y agosto) a las personas trabajadoras "Responsables de Centro" del proyecto Gestión 11x12, promovido por el Ayuntamiento de Gijón, con contrato indefinido ordinario.	
VitaEvents facilitará a las/los Responsables de Centro del Proyecto Gestión 11x12 la oportunidad de poder solicitar vacaciones durante el periodo estival (julio y agosto) de 7 días naturales (de lunes a domingo) a jornada completa, en semanas rotatorias y no coincidentes.			
Responsable	Responsable de RRHH	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de solicitudes. • Nº de veces que se aprueba.
Plazo	Durante la vigencia del Plan		

DocuSigned by:

Patricia Arias García

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P...

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belén Riesgo

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

[Signature]

56C7BA77DCFD4E9...

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 9.1.		Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
VitaEvents se encargará de incluir dentro de su formación en Prevención de Riesgos Laborales un módulo específico sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.			
Responsable	Departamento de Formación	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Contenido y número de veces que se ha incluido.
Personas destinatarias de la medida	Toda la plantilla		
Plazo	Anual		

Firmado por:
ALEJANDRO BARRERO
993BEA9BB6CF458...

Firmado por:
E96866326441445...

Firmado por:
María Begoña Rodríguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
00CCB164373B48B...

Medida 9.2.		Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	
Responsable	Departamento de Formación	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de formaciones. Nº de horas.
Personas destinatarias de la medida	Delegados y delegadas en Prevención de Riesgos Laborales.		
Plazo	Anual		

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CC8F94E5...

DocuSigned by:
Yanara González
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:
Patricia Arias
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
Ana Belén Riquelme
583809BBD9A64A6...

DocuSigned by:
56C7BA77DCFD4E9...

Medida 9.3.		Presentación de los procesos iniciados por acoso sexual y/o razón de sexo.	
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo			
Responsable	RRHH	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del informe. • N° de procesos y resultado.
Plazo	Anual		

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB0CE458...

Firmado por:
E96866326441445...

Medida 9.4.		Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla.	
VitaEvents se encargará de la realización de acciones de sensibilización en los distintos proyectos y para toda la plantilla.			
Responsable	Responsable de Igualdad	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones realizadas. • Contenido de estas.
Personas destinatarias de la medida	Toda la plantilla		
Plazo	Anual		

Firmado por:
María Begona Rodríguez
FF1DF38B6633746...

DocuSigned by:
Emilia
00CCB164373B48B...

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CC8F94E5...

DocuSigned by:
Yanara González
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:
Patricia Arias García
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
Ana Belen Riesgo
583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:
56C7BA77DCFD4E9...

10. Salud laboral desde una perspectiva de género.

Medida 10.1		Hacer la evaluación de riesgos con perspectiva de género.		
Comunicación al SPA de dicha necesidad y realización de la próxima evaluación de riesgos bajo dicha perspectiva.				
Responsable Firmado por: <i>ALEJANDRO GONZALEZ</i> 993BEA9BB6CE458...	Responsable de Gestión Recursos asociados SPA y personal interno relacionado con PRL.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar que la Evaluación de riesgos se ha llevado a cabo con perspectiva de género. 	
	Personas destinatarias de la medida Toda la plantilla en general.			Firmado por: <i>[Signature]</i> E96866326441445...
	Plazo 6 meses			

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
María Begoña Rodríguez
FF1DF38B6833446...

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CC8F94E5...

DocuSigned by:
Patricia Arias Garcia
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ana Belen Riesgo
583809BBD5A64A6...

Firmado por:
[Signature]
E96866326441445...

DocuSigned by:
[Signature]
00CCB164373B48B...

DocuSigned by:
Yanara Gonzaga
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
[Signature]
56C7BA77DCFD4E9...

11. Violencia de género.

Medida 11.1. Informar a la plantilla de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.

VitaEvents informará a todos los miembros de su plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB0CE458...

Firmado por:

Firmado por:
María Begona Rodríguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CC8F94E5...

DocuSigned by:
Yanara González
F70DD2BB0FD4415...

Responsable	Responsable de Igualdad	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Muestra de las comunicaciones.
Personas destinatarias de la medida	Toda la plantilla		
Plazo	Desde la firma del plan		

DocuSigned by:
Patricia Arias Garcia
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
Ana Belén Pizarro
583809BBD3A6A46...

DocuSigned by:

Medida 11.2. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por distintos medios.

La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos, servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima... o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.

Responsable	Responsable de Igualdad	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de casos comunicados.
Personas destinatarias de la medida	Toda la plantilla		
Plazo	Desde la firma del plan		

Medida 11.3		La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	
VitaEvents facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género una excedencia que puede ir desde los 6 meses hasta los 18 con reserva del puesto de trabajo.			
Responsable	Responsable de Igualdad	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de casos solicitados. Nº de veces que se aplica.
Personas destinatarias de la medida	Toda la plantilla		
Plazo	Desde la firma del plan		

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
E96866326441445...

Firmado por:
María Begoña Rodríguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
00CCB164373B48B...

Medida 11.4		Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados y comisarías tanto de la víctima como de sus hijos/as y/o menores en guarda legal, serán consideradas como permisos retribuidos siempre que se justifiquen y/o acrediten.	
VitaEvents incluirá como una de las mejoras el permiso retribuido debido a unas salidas durante la jornada de trabajo a juzgados y comisarías, tanto de la víctima como de sus hijos/as y/o menores en guarda legal.			
Responsable	Responsable de Igualdad	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº veces aplicación de la medida.
Personas destinatarias de la medida	Toda la plantilla		
Plazo	Desde la firma del plan		

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CC8F94E5...

DocuSigned by:
Yovana Gonzales
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:
Patricia Aurora Peña
35EB52252624F8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
Ana Belén Riesgo
583809BBD9A64A...

DocuSigned by:
56C7BA77DCFD4E9...

Medida 11.5 La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

VitaEvents como una de las mejoras utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

Firmado por: <i>Alejandro Benítez</i> 993BEA9BB6CE458...	Responsable	Responsable de Igualdad	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de casos solicitados. Nº de veces que se aplica. 	Firmado por: <i>[Signature]</i> E96866326441445...
Firmado por: <i>María Buján Rodríguez</i> FF1DF38B6633446...	Personas destinatarias	Toda la plantilla			DocuSigned by: <i>[Signature]</i> 00CCB164373B48B...
	Plazo	Desde la firma del plan			

DocuSigned by:
María Menéndez
EC79B11CCBF94E5... **12. Comunicación.**

DocuSigned by:
Yanara González
F70DD2BB0FD4415...

Medida 12 Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

VitaEvents se encargará de incluir en su página web un espacio específico en el que se informe en profundidad sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

DocuSigned by: <i>Patricia Arias García</i> 35EB522521684B8...	Responsable	Responsable de Igualdad	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Creación del espacio y contenidos. 	DocuSigned by: <i>Ruth Durán P</i> 4C81B9A4519E4B7...
DocuSigned by: <i>Ana Belén Pérez</i> 583809BBD9A64A6...	Plazo	Anual			DocuSigned by: <i>[Signature]</i> 56C7BA77DCFD4E9...

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO:

La Comisión de Igualdad de Vitaevents, S.L. constituida el 15 de marzo de 2023, será la encargada de realizar el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento del Plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Por lo tanto, seguirá estando compuesta de las mismas personas integrantes, tanto en la representación de la

Firmado por: empresa como en la representación social.

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE458...

Por cada una de las partes, se podrán designar personas en calidad de suplentes.

Firmado por:

E96866326441445...

Firmado por:

María Begoña Rodríguez

FF1DF38B6633446...

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

DocuSigned by:

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

Tanto la parte empresarial como la RLPT podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Igualdad, en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

DocuSigned by:

Yovana Gonzalez

F70DD2BB0FD4415...

Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad son las siguientes:

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB522521684B8...

Por la parte empresarial:

- Dña. Patricia Elena Arias Garcia.
- Dña. Ana Belén Riesgo Bueno.

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belen Riesgo

583809BBD5A64A6...

- Dña. María Menéndez Iglesias
- Dña. Maria Begoña Rodríguez Siaba
- D. Alejandro Gonzalez López.

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

Por la parte social (RLPT):

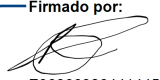
- Dña. Ruth Duran Pitart (FE de CCOO).
- Dña. Nieves Martínez Ten (FSP de UGT).
- Dña. Yovana Gonzalez Fernández (RLPT del centro Asturias).
- Dña. Aitana Garcia Vallejo (RLPT del centro Asturias)
- Dña. Ermitas Santiso León (RLPT del centro Asturias).

La Comisión de Igualdad está dotada de su propio Reglamento de funcionamiento interno, que incluye la responsabilidad sobre el seguimiento y evaluación del Plan. AL respecto. Se detallan a continuación con más detalle las funciones referidas a esta responsabilidad concreta.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN:

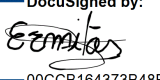
- Realizar el seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
 - Intercambiar información.
 993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

 E96866326441445...

- Participar y asesorar en la forma de adopción de medidas.

Firmado por:
María Begona Rodríguez
 - Evaluar las diferentes medidas realizadas.
 FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:

 00CCB164373B48B...

- Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.

DocuSigned by:
María Menéndez
 EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:
Yanara González
 F70DD2BB0FD4415...

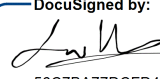
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

DocuSigned by:
Patricia Arias García
 35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
 4C81B9A4519E4B7...

- Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten el personal de la plantilla.

DocuSigned by:
Ana Belén Pérez
 583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

 56C7BA77DCFD4E9...

TEMPORALIDAD DEL SEGUIMIENTO:

Se establece un calendario de seguimiento de la COMISIÓN a realizar mediante una serie de reuniones periódicas:

- 1º REUNIÓN DE SEGUIMIENTO: Se establecerá a los 6 meses desde la firma del Plan (29 de mayo de 2024), por lo tanto, en fecha próxima a finales de noviembre de 2024 (fecha concreta pendiente según disponibilidad de la Comisión).

- 2º REUNIÓN DE SEGUIMIENTO: Se establecerá nuevamente a los 6 meses tras la primera reunión de seguimiento, por lo tanto, en fecha aproximada a finales de mayo de 2024 (fecha concreta pendiente según disponibilidad de la Comisión).

Tras estas primeras reuniones, la Comisión se reunirá al menos una vez al año.

La Comisión podrá solicitar reuniones extraordinarias siempre que se considere

Firmado por: necesario a petición de cualquiera de las partes.

ALEJANDRO GONZALEZ

993BEA9BB6CE4...

Tras cada reunión, se elaborará un Acta que deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados. Dicha acta será firmada por todas las partes.

Firmado por:

E96866326441445...

Firmado por:

María Begonia Rodriguez

FF1DF38B6633446...

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN:

DocuSigned by:

00CCB164373B48B...

DocuSigned by:

María Menendez

EC79B11CCBF94...

Se presenta un **sistema de evaluación continua** que permite conocer los resultados obtenidos tras la ejecución del plan cuyo fin, así como valorar los objetivos planteados y sus medidas mediante un proceso de transparencia.

DocuSigned by:

Yanara Gonzales

F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:

Patricia Arias Garcia

35EB52252168488...

Se realizará un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belen Pizarro

583809BBD5A64...

El carácter diverso de las acciones integradas en el plan obliga a diseñar una metodología de evaluación compleja con el objetivo de medir cada acción con las técnicas que más se adecuen a la índole de la misma. Así mismo la evaluación de cada acción contara con diferentes sujetos evaluadores: usuarios/as, personal técnico, etc.

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

La evaluación se estructura en tres ejes:

Evaluación de Resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por departamento.

- Efectos no previstos del Plan en la empresa.

Evaluación de Proceso

- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones planeadas.

Firmado por: - Nivel de desarrollo de las acciones llevadas a cabo.
ALEJANDRO GONZALEZ
 993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
[Signature]
 E96866326441445...

- Soluciones aportadas con respecto a las incidencias y dificultades de la ejecución del Plan de Igualdad.

Firmado por: - Modificaciones producidas en las acciones y en el desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
María Begoña Rodríguez
 FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
[Signature]
 00CCB164373B48B...

DocuSigned by: **Evaluación de Impacto:**
María Menéndez
 EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:
Yanara González
 F70DD2BB0FD4415...

- Reducción de desigualdades entre trabajadoras y trabajadores dentro de la empresa.

DocuSigned by: - Cambios en el conocimiento y valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
Patricia Arias Gascón
 35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
 4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by: - Cambios en la cultura de la empresa.
Ana Belén Riesgo
 583809BBD5A6446...

DocuSigned by:
[Signature]
 56C7BA77DCFD4E9...

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

El uso de indicadores permite hacer un seguimiento de la evolución de la plantilla a raíz de la implantación de las diferentes medidas de igualdad y una evaluación de los resultados y del impacto del Plan de Igualdad. Cada medida propuesta consta de sus propios indicadores que serán analizados en la temporalidad también estipulada.

TEMPORALIDAD DE LA EVALUACIÓN:

Se realizará una evaluación de cada una de las medidas propuestas teniendo en cuenta la temporalidad establecida en su desarrollo. Así mismo, y de forma vinculada a las

reuniones establecidas para el Comité de Seguimiento, se concretará la evaluación de las mismas a través de informes que se presentarán a todo el Comité en las reuniones.

Firmado por:
ALEJANDRO GONZALEZ
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:
[Signature]
E96866326441445...

Firmado por:
María Begonia Rodriguez
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:
[Signature]
00CCB164373B48B...

DocuSigned by:
María Menendez
EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:
Yanara Gonzales
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by:
Patricia Arias Garcia
35EB522521684B8...

DocuSigned by:
Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:
Ana Belen Riesgo
583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:
[Signature]
56C7BA77DCFD4E9...

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:

Los Planes de Igualdad son herramientas dinámicas y flexibles, que deben poder adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo en la empresa una vez puestos en marcha. Si el presente Plan de Igualdad no se adapta a la realidad de la empresa, carece de sentido, y la necesidad de actualizar su contenido ante las principales vicisitudes por las que puede atravesar la empresa suponen una manifestación notoria de su utilidad, la Comisión de Seguimiento podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia

Firmado por:

ALEJANDRO ENRIQUE

993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

E96866326441445...

Será en las reuniones de seguimiento del plan donde la Comisión valorará la necesidad de modificación del mismo, pudiendo modificarse por consenso entre las partes.

Firmado por:

María Begona Rodríguez

FF1DF38B66334E1...

DocuSigned by:

E00CCB164373B48B...

En todo caso, el plan debe ser revisado en las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultados de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

DocuSigned by:

María Menéndez

EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara Gonzalo

F70DD2BB0FD4415...

- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

DocuSigned by:

Patricia Arias García

35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P

4C81B9A4519E4B7...

- Ante cualquier circunstancia que modifique de forma sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico inicial que haya servido de base para su elaboración.

DocuSigned by:

Ana Belén Riesgo

583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

56C7BA77DCFD4E9...

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

- Cuando una normativa legal o convencional obligue a su adecuación.

Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad se resolverán por votación. En caso de empate se acudiría a un procedimiento de solución autónoma de conflictos.

En el caso de posibles discrepancias podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente.

Firmado por: El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente. Si el plan de igualdad no cumple los requisitos legales y

Alexandro González
993BEA9BB6CE458...

Firmado por:

[Firma]
E96866326441445...

reglamentarios, la autoridad laboral deberá efectuar requerimientos para su subsanación y en todo caso deberá quedar constancia de dicha circunstancia en el registro, a los efectos oportunos.

Firmado por: *María Beatriz Rodríguez*
FF1DF38B6633446...

DocuSigned by:

[Firma]
00CCB164373B48B...

DocuSigned by: En el caso de no ser factible la firma tras la reunión el presidente o la persona encargada de la moderación de la reunión, deberá enviar en un plazo inferior a 5 días el borrador del acta para su revisión.

María Mercedes
EC79B11CCBF94E5...

DocuSigned by:

Yanara González
F70DD2BB0FD4415...

DocuSigned by: Los miembros de la comisión podrán presentar sus observaciones u objeciones. Se recibirá un plazo máximo de 7 días hábiles tras la comunicación del acta para las modificaciones oportunas, transcurrido este periodo sin ninguna alegación se entenderá aceptado el contenido de la misma y se procederá a la firma del Acta por todas las personas asistentes.

Patricia Anaya
35EB522521684B8...

DocuSigned by:

Ruth Durán P
4C81B9A4519E4B7...

DocuSigned by:

Ana Belén Riesgo
583809BBD5A64A6...

DocuSigned by:

[Firma]
56C7BA77DCFD4E9...

En paralelo a la ejecución del I Plan y el seguimiento y evaluación del mismo, la Comisión de Seguimiento cuando así lo estime necesario procederá en función de los resultados obtenidos y según las necesidades detectadas a la revisión del plan con el objeto de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna de ellas si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Firmado: Comisión Negociadora Plan Igualdad Vitaevents, S.L.