



Plan de Igualdad

ÍNDICE

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA LEY DE IGUALDAD EN ALTAMIRA DOVALUE GROUP. .	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. PRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA.	4
1.2. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.	5
1.2. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
1.3. COMITÉ DE IGUALDAD.	6
1.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.	7
1.5. VIGENCIA.....	7
2. DIAGNÓSTICO.....	8
2.1. INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	8
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES GENERALES.....	8
DIMENSIÓN 2: PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.....	12
DIMENSIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES, AUDITORÍA RETRIBUTIVA.	23
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES DE TRABAJO.....	28
DIMENSIÓN 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	32
DIMENSIÓN 6: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	37
DIMENSIÓN 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	38
3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	40
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	41
5. COMISION DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....	42
7. REGISTRO Y DEPÓSITO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	44
ANEXO I: MEDIDAS DE ACTUACIÓN	45

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA LEY DE IGUALDAD EN ALTAMIRA DOVALUE GROUP.

Desde **Altamira Asset Management, S.A.**, (en adelante, Altamira DoValue Group) tomando como base los fundamentos de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y la *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación*, con el objeto de establecer y desarrollar políticas y acciones que garanticen y promuevan la Igualdad y prevenir y eliminar toda forma de discriminación, nos comprometemos al cumplimiento de los siguientes principios:

1. **Proporcionamos las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional**, asegurando en todo momento la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, nacionalidad, edad, residencia legal, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. **No toleramos ninguna forma de discriminación** ni ninguna conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad de cualquier profesional de la Compañía.
3. **Promovemos, en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto** por la dignidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, proporcionando un entorno laboral respetuoso y un clima laboral positivo.
4. **Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, atendiendo especialmente a la discriminación indirecta, en todos los ámbitos de desarrollo de la actividad de la Compañía, en los relacionados con selección, promoción, política salarial y retribución, formación y ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Estos principios se integran en Altamira DoValue Group a través del **Código de Conducta** y del **Plan de Igualdad**, negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, fomentando medidas de mejora y de seguimiento, y evaluaciones periódicas, con la finalidad de continuar avanzando en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa, y en el cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030**, principalmente en los ODS 5 ("Igualdad de género") y 8 ("Trabajo decente y crecimiento económico"), en concreto en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5 y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres.

1. INTRODUCCIÓN.

1.1. PRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA.

Desde el comienzo de **Altamira DoValue Group** en diciembre de 2013 como empresa independiente de su banco de origen, Santander, la compañía ha desarrollado una estrategia diferencial para convertirse en el **Servicer líder del mercado español**, con un fuerte proceso de expansión desde su nacimiento hasta la actualidad.

Desde junio de 2019 forma parte del **grupo DoValue** formando conjuntamente el mayor Servicer del sur de Europa gestionando 160.000 millones de euros en activos financieros e inmobiliarios. Cotizado en la "Borsa Italiana", el grupo DoValue constituye un proyecto con una visión a largo plazo.

MISIÓN

Buscamos crear valor para nuestros clientes y accionistas, ofreciendo servicios de alta calidad para maximizar su rentabilidad a través de la innovación y la **excelencia operativa**, al tiempo que fomentamos el desarrollo sostenible del sistema financiero.

VISIÓN

Nuestro compromiso es convertirnos en el **partner referente de nuestros clientes**, ofreciendo productos innovadores a lo largo de todo el ciclo de vida de los activos financieros y la gestión de activos inmobiliarios.

VALORES



EFICIENCIA

Nos enfocamos en dar **soluciones innovadoras**. Vamos un paso por delante. Nos orientamos a la obtención de resultados. Escuchamos atentamente para obtener una sólida comprensión y trabajamos para ofrecer soluciones sostenibles



COLABORACIÓN

Creamos un **entorno inclusivo** que promueve un diálogo abierto en el que se valoren todas las opiniones. Fomentamos el trabajo en equipo. Nos comprometemos con nosotros mismos y con los demás.



RESPONSABILIDAD

Actuamos con **profesionalidad** para generar confianza y credibilidad ante nuestros clientes, accionistas, socios, compañeros, con la sociedad y con la economía.



LIDERAZGO

Inspiramos y motivamos al equipo para lograr grandes resultados actuando como rol-models y siendo responsables de nuestras acciones y las de nuestro equipo.

1.2. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.

- El art.14 de la **Constitución española** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.
- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y la **Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004**, por la que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- **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 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 y normativa de desarrollo (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).
- **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual.

1.2. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD.

Nuestro **Plan de Igualdad** está compuesto por una serie de medidas y acciones negociadas con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- ✓ Diseñado **para todas las personas** que trabajan en Altamira DoValue Group.
- ✓ De **naturaleza correctora, proactiva y preventiva**, con el fin de eliminar toda discriminación presente y futura en la Compañía.
- ✓ Nuestras medidas están **adaptadas a las necesidades** detectadas en el diagnóstico de situación y actualizadas a las nuevas circunstancias

empresariales y demandas de nuestras personas que puedan requerir líneas de acción futuras.

- ✓ La **participación y el diálogo**, como principio y herramienta de trabajo de todas las partes
- ✓ Es un **compromiso de Altamira DoValue Group**, destinando profesionales y los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- ✓ Altamira DoValue Group se suma a la **red de empresas del Observatorio Generación & Talento** y firma el código de Principios de Diversidad Generacional.

1.3. COMITÉ DE IGUALDAD.

La **elaboración, seguimiento y evaluación** de las medidas contempladas en el presente Plan de igualdad, se lleva a cabo por el **Comité de igualdad**, como órgano responsable de medir la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género y en relación al cumplimiento de los objetivos previstos.

Está configurado como **órgano paritario**, integrado por 4 miembros, de los cuales dos son designados por la Representación Empresarial y los otros dos restantes designados por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Las **funciones principales** que desempeña son las siguientes:

- **Evaluar el resultado de los principales indicadores de igualdad**, tras la realización del perceptivo diagnóstico de situación.
- **Velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el Plan de Igualdad**, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- **Llevar a cabo la evaluación, el seguimiento y el control** de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- **Gestionar las dudas, cuestiones o propuestas de mejora** que surjan en nuestras y nuestros profesionales y facilitar la comunicación con todas las personas de la Compañía en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- **Diseñar las medidas correctoras** oportunas y proponer nuevas líneas de acción.

Las **reuniones** del Comité de Igualdad tendrán inicialmente una **periodicidad anual** o cuando las circunstancias lo requieran. En el seno de la Comisión se realizará una evaluación al final de su vigencia.

La composición de la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad está representada por:

- Beatriz Sebastián Quetglas (sección sindical CC.OO.).
- Esther Puente Valenzuela (sección sindical F.I.T.C.).
- Ángel Gutiérrez Ancillo (representante empresa).
- Paola Gabas Quintas (representante empresa).

1.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Asumimos la responsabilidad de ejecutar todas las acciones previstas para la consecución de los objetivos del **III Plan de Igualdad de Altamira DoValue Group**. El presente Plan de Igualdad aplica a todos los centros de la organización en el territorio español y a la totalidad de su plantilla.

1.5. VIGENCIA.

Para alcanzar los objetivos de este Plan, por medio de las medidas acordadas, determinamos un plazo de **vigencia de cuatro años** a contar desde su firma.

2. DIAGNÓSTICO.

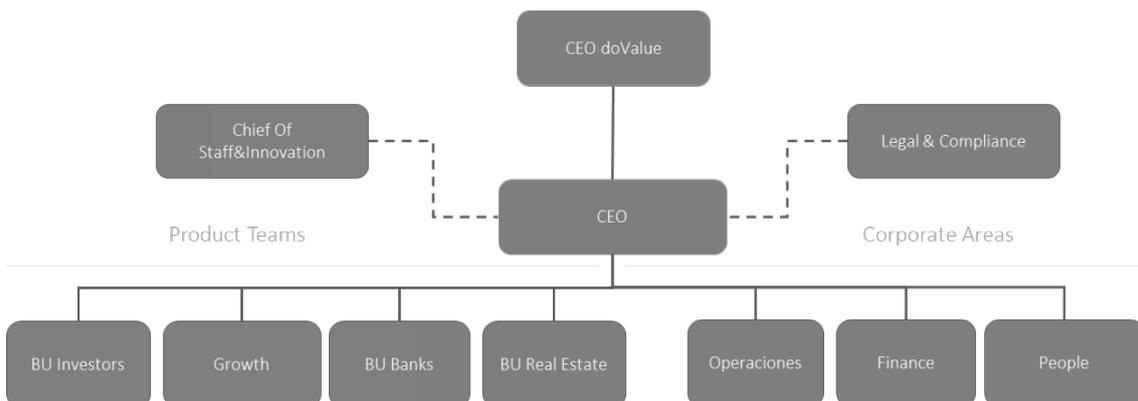
2.1. INFORME DE DIAGNÓSTICO.

Para analizar la situación presente en la empresa, respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hemos realizado las siguientes actuaciones:

- Elaboración de un **informe sobre el diagnóstico** de la situación en Altamira DoValue Group, con datos obtenidos a fecha 31 de diciembre de 2021 para identificar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las desigualdades y desventajas existentes o que pudieran existir en la Compañía para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Para la elaboración del mismo, hemos procedido al análisis de las **políticas, protocolos, acuerdos y procedimientos** existentes en la Compañía y al análisis de un sumario de comunicaciones internas y externas de la organización sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista e información dirigida a la cartera de clientes.
- Elaboración de un **informe de auditoría retributiva** independiente con los datos actualizados a 31 diciembre de 2021 en cumplimiento del artículo 2.6 del RD 901/2020.

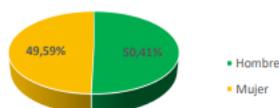
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES GENERALES

ORGANIGRAMA POR ÁREAS.



Distribución de plantilla por sexo

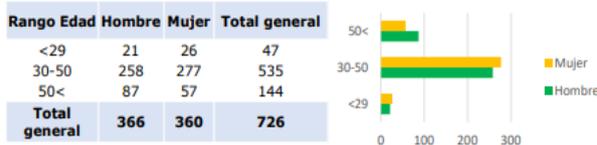
Sexo	Personas
Hombre	366
Mujer	360
Total general	726



DATOS CUANTITATIVOS.

Consideramos que existe una **plantilla equilibrada**, con un porcentaje de mujeres (49.6%) ligeramente inferior al de hombres (50,40%).

Distribución de plantilla por Edad



El rango de edad predominante es **entre 30 y 50 años**, el cual supone el 73,7% de las personas de la empresa. En dicho rango, el conjunto de mujeres es predominante (51,80%). En el rango

de mayores de 50 encontramos la principal diferencia entre mujeres y hombres, con una infrarrepresentación de un 10,41%. Esta diferencia es debida, en gran parte, a la composición de la plantilla originaria del Banco Santander.

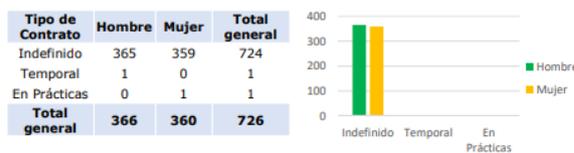
Distribución de plantilla por Antigüedad

Antigüedad	Hombre	Mujer	Total general
< 1 Año	34	20	54
1 - 3 Años	159	161	320
4 - 5 Años	61	56	117
>5 Años	112	123	235
Total general	366	360	726

Observamos que existe una desviación por rango de antigüedad, la encontramos en las **nuevas incorporaciones** (antigüedad <1 año), las cuales para el año 2021 han sido ocupadas por hombres en un 62,96%,

y en personas con mayor antigüedad en la organización, siendo el porcentaje de mujeres superior en un 2,34%.

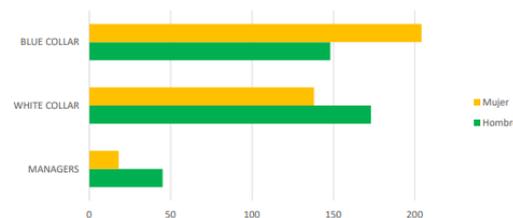
Distribución de plantilla por Tipo de Relación Laboral



La mayoría de la plantilla de Altamira DoValue Group tiene un **contrato indefinido** (99,72%), lo cual genera una mayor estabilidad para las personas trabajadoras.

Distribución de plantilla por Nivel Corporativo

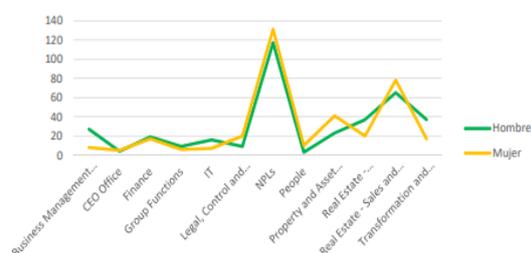
Nivel Corporativo	Hombre	Mujer	Total general
MANAGERS	45	18	63
WHITE COLLAR	173	138	311
BLUE COLLAR	148	204	352
Total general	366	360	726



En cuanto al análisis por nivel corporativo, el porcentaje general de trabajadores se encuentra en el **nivel Blue Collar**, donde el número de mujeres es bastante superior

Distribución de plantilla por Áreas

Área	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total Área
Business Management and Growth	27	77,14%	8	22,86%	35
CEO Office	4	44,44%	5	55,56%	9
Finance	19	52,78%	17	47,22%	36
Group Functions	9	60,00%	6	40,00%	15
IT	16	69,57%	7	30,43%	23
Legal, Control and Compliance	9	31,03%	20	68,97%	29
NPLs	117	47,18%	131	52,82%	248
People	3	23,08%	10	76,92%	13
Property and Asset Transformation	23	35,94%	41	64,06%	64
Real Estate - Development	37	64,91%	20	35,09%	57
Real Estate - Sales and Marketing	65	45,45%	78	54,55%	143
Transformation and Organization	37	68,52%	17	31,48%	54
Total general	366	50,41%	360	49,59%	726



(58%). Es en los niveles superiores donde su presencia disminuye, presentando unos niveles dentro de los márgenes recomendados (60-40%) en el nivel White Collar, y excediendo la recomendación en el nivel de Managers, donde el conjunto de hombres supera al de mujeres en un 21,4%.

El área con mayor proporción de trabajadores es **NPL's** (34,2%). En dicha área, el porcentaje de mujeres es superior al de hombres (52,8%). Las áreas destacadas en las que no se respeta la proporción 60-40%, mostrando una infrarrepresentación femenina, serían las áreas de Bussines Management and Growth, IT, Transformation and Organization. El caso positivo lo encontramos en las áreas de People, Legal, Control and Compliance y Property and Asset Transformation.

Distribución de la plantilla por nacionalidad:

Nacionalidad	Nº Trabajadores	Porcentaje
Española	703	96,8%
Otras nacionalidades	23	3,2%

Distribución por Categorías:

Categoría	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
Grupo	6	50%	6	50%	12
Nivel 0	1	100%	0	0%	1
Nivel 1	7	70%	3	30%	10
Nivel 2A	10	83,33%	2	16,66%	12
Nivel 2B	22	66,66%	11	33,33%	33
Nivel 3	40	60,60%	26	30,39%	66
Nivel 4	132	55%	108	45%	240
Nivel 5	140	43%	185	57%	325
Nivel 6	8	29,6%	19	70,4%	27
Total	366	50,4%	360	49,6%	726

En la tabla observamos que la representación femenina en los niveles del 0 al 3, ambos incluidos, es inferior al 40%. El mayor número de trabajadoras está concentrado en los niveles inferiores (5 y 6).

DATOS CUALITATIVOS.

La entidad aporta datos sobre los **convenios colectivos** por los que se rige:

- Resolución de 22 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del **Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos**, suscrito por Confederación Empresarial de Madrid-CEOE (CEIM) y CC OO y UGT por la representación sindical (código número 28003005011981).

- Resolución de 19 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el **XXII Convenio colectivo de banca**. Visto el texto del XXII Convenio colectivo de banca (Código de Convenio número 99000585011981), que fue suscrito, con fecha 14 de marzo de 2012, de una parte por la Asociación Española de Banca, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO y Federación Estatal de Servicios de UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Resolución de 13 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el **Convenio colectivo de Reintegra, SA**.

CONCLUSIONES.

La plantilla de Altamira DoValue Group está **conformada de forma igualitaria por mujeres y hombres**, donde la edad más representativa está ubicada en el rango de entre 30 y 50 años, y la antigüedad media es entre 1 y 3 años. A su vez, las personas trabajadoras cuentan con contrato indefinido para el desempeño de sus funciones.

Como áreas de mejora encontramos cierta **infrarrepresentación en los niveles jerárquicos superiores (Niveles 1, 2ª, 2B y 3)**, los esfuerzos deben ir encaminados a facilitar las promociones o incorporaciones de mujeres en categorías superiores.

Del mismo modo, debemos realizar el citado ejercicio en las áreas en las que no se respeta la proporción 60-40%, mostrando una infrarrepresentación femenina, siendo estas; Business Management and Growth, IT y Transformation and Organization.

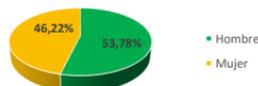
DIMENSIÓN 2: PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

DATOS CUANTITATIVOS.

Distribución de Altas por Sexo

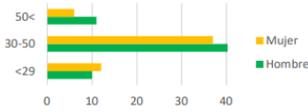
Sexo	Personas
Hombre	64
Mujer	55
Total general	119



Existe un porcentaje superior en las contrataciones favorable a los hombres (53,80%) aunque es **equilibrado**.

Distribución de Altas por Edad

Rango de Edad	Hombre	Mujer	Total general
<29	10	12	22
30-50	43	37	80
50<	11	6	17
Total general	64	55	119



En línea con la distribución por edad en la Compañía, advertimos que el porcentaje mayoritario en el rango de edad de las altas está **entre 30 y 50 años** (67%), siendo el resto muy inferior.

años (67%), siendo el resto muy inferior.

Altas por Circunstancias Personales (Descendientes)

Sexo	Nº de Descendientes		Total general
	1	0	
Hombre	18	46	64
Mujer	11	44	55
Total general	29	90	119



En lo referente a las altas por circunstancias personales, **los porcentajes en caso de tener descendientes son similares** en

cuanto a la variable "sexo" pero las incorporaciones se producen en mayor grado en el caso de no tener descendientes, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, 75,6% frente al 24,4%.

Distribución de Altas por Tipo de Relación Laboral

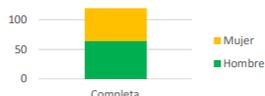
Tipo de Contrato	Hombre	Mujer	Total general
Indefinido	64	55	119
Total general	64	55	119



En lo que respecta al tipo de relación laboral, el 100% se ha llevado a cabo con un **contrato indefinido**. Sin variación respecto de la distribución general de la plantilla.

Distribución de Altas por Tipo de Jornada

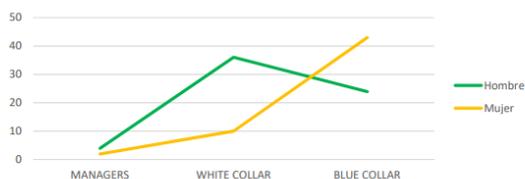
Tipo de Jornada	Hombre	Mujer	Total general
Completa	64	55	119
Total general	64	55	119



Por tipo de jornada, igualmente, todas las incorporaciones son a **jornada completa**.

Distribución de Altas por Nivel Corporativo

Nivel Corporativo	Hombre	Mujer	Total general
MANAGERS	4	2	6
WHITE COLLAR	36	10	46
BLUE COLLAR	24	43	67
Total general	64	55	119



Las altas por nivel corporativo mantienen consonancia con lo apreciado anteriormente en términos globales. El **nivel "Blue Collar"** es el de mayor incorporación de mujeres (64%) mientras que en los niveles superiores desciende a un 22% en el nivel "White Collar" y a un 33,33% en el nivel "Managers" respectivamente.

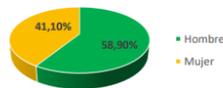
Distribución de Altas por Categorías Profesionales

Categorías	Nº Total	Sexo	
		Hombres	Mujeres
Grupo	1	0 (0%)	1 (100%)
Nivel 0	1	1 (100%)	0 (0%)
Nivel 1	3	2 (66,66%)	1 (33,33%)
Nivel 2A	1	1 (100%)	0 (0%)
Nivel 3	10	8 (80%)	2 (20%)
Nivel 4	36	28 (77,7%)	8 (22,22%)
Nivel 5	64	24 (37,5%)	40 (62,5%)
Nivel 6	3	0 (0%)	3 (100%)
Total General	119	64 (53,8%)	55 (46,2%)

Realizando una valoración por categorías profesionales, obtenemos que el **nivel 5 es el de mayor predominio de mujeres**. Destaca el desequilibrio existente en las incorporaciones en los Niveles 3 y 4, donde la incorporación de hombres supone un casi un 60% más que mujeres.

Distribución de Bajas por Sexo

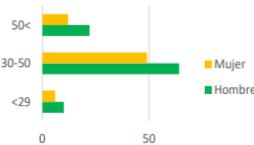
Sexo	Total general
Hombre	58,90%
Mujer	41,10%
Total general	100,00%



En líneas generales, el mayor **porcentaje de bajas** se produce en el **colectivo de hombres**, siendo éste superior en un 8,90%.

Distribución de Bajas por Edad

Rango de Edad	Hombre	Mujer	Total general
<29	10	6	16
30-50	64	49	113
50<	22	12	34
Total general	96	67	163



En cuanto a bajas por rangos de edad, mantienen una **distribución semejante** a las proporciones observadas en el análisis global por sexo.

Distribución de Bajas por Tipo de Jornada

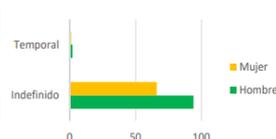
Tipo de Jornada	Hombre	Mujer	Total general
Completa	96	66	162
Reducida	1	1	2
Total general	96	67	163



Atendiendo al tipo de jornada, prácticamente la totalidad de las bajas se produce en el **colectivo de jornada completa**, existiendo sólo una baja con reducción de jornada en el conjunto de mujeres.

Distribución de Bajas por Tipo de Relación Laboral

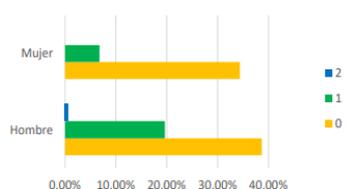
Tipo Contrato	Hombre	Mujer	Total general
Indefinido	94	66	160
Temporal	2	1	3
Total general	96	67	163



Considerando el tipo de contrato, igualmente, la práctica totalidad se produce en los **contratos indefinidos** dada la **escasa temporalidad** existente en la Compañía.

Bajas por Circunstancias Personales (Descendientes)

Sexo	Nº de Descendientes			Total general
	0	1	2	
Hombre	38,65%	19,63%	0,61%	58,90%
Mujer	34,36%	6,75%	0,00%	41,10%
Total general	73,01%	26,38%	0,61%	100,00%

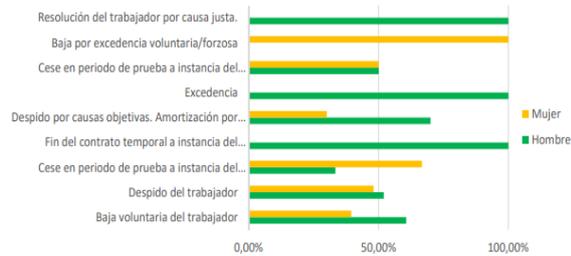


En el apartado de Bajas por circunstancias personales, el mayor porcentaje se produce en los **trabajadores que no tienen**

descendientes, sean hombres o mujeres independientemente.

Distribución de Bajas por Causa

Causa	Hombre	Mujer
Baja voluntaria del trabajador	60,61%	39,39%
Despido del trabajador	52,00%	48,00%
Cese en periodo de prueba a instancia del empresario	33,33%	66,67%
Fin del contrato temporal a instancia del empresario	100,00%	0,00%
Despido por causas objetivas. Amortización por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.	70,00%	30,00%
Excedencia	100,00%	0,00%
Cese en periodo de prueba a instancia del trabajador	50,00%	50,00%
Baja por excedencia voluntaria/forzosa	0,00%	100,00%
Resolución del trabajador por causa justa.	100,00%	0,00%
Total general	58,90%	41,10%

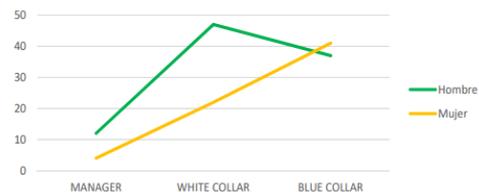


Respecto a las causas de baja en la empresa, las causas mayoritarias son, por orden de mayor a menor índice, **Baja voluntaria del trabajador** (60,7%), Despido del trabajador (14,1%), Despido por causas objetivas, amortización, (11,6%) cese en período de prueba a instancias del empresario (10%), Cese en el período de prueba a instancias del trabajador (1,22%), Excedencia (1,22%) Fin de contrato temporal a instancias del empresario (0,61%), Resolución del trabajador por causa justa (0,61%).

En cuanto a la distribución por sexo, si tenemos en cuenta sólo las causas con mayor porcentaje, sigue siendo, de manera bastante igualitaria, la baja voluntaria por parte del trabajador la más predominante. Se produce una diferencia significativa, en cuanto a porcentaje, cuando es por **cese en período de prueba a instancias del empresario**, siendo 8 el número de mujeres que han causado baja por este motivo.

Distribución de Bajas por Nivel Corporativo

Nivel Corporativo	Hombre	Mujer	Total general
MANAGER	12	4	16
WHITE COLLAR	47	22	69
BLUE COLLAR	37	41	78
Total general	96	67	163



En la Distribución de bajas producidas por nivel corporativo, nos encontramos una **intonía con los datos globales**, bastante **equilibrada y proporcional**, suponiendo en cada nivel corporativo una rotación del 22,20% (Blue Collar y White Collar) y del 25,40% (Managers) respectivamente.

DATOS CUALITATIVOS.

Para la dimensión de Selección se analizan los siguientes documentos:

- Procedimiento de Selección y Reclutamiento publicada en julio de 2020.
- Política de contratación de familiares.
- Política de Gestión del Talento.
- Muestreo de ofertas para vacantes internas.
- Publicaciones de ofertas para realizar incorporaciones en la empresa en portales de empleo.
- Guión de entrevistas.
- Pruebas Selectivas.

Sistemas de Selección y Contratación de candidaturas y análisis de ofertas de empleo.

- a) El canal existente está descrito en el **Procedimiento de Selección y Reclutamiento**, actualmente en vigor, que determina no sólo la prioridad de cubrir las vacantes con personal interno, sino que, además, establece una metodología específica para remplazar cualquier puesto en el área que lo requiera, gestionado por el dpto. de Selección (área People). Una vez la vacante no puede ser cubierta con personal interno, se recurre a la búsqueda externa.
- b) Anuncio/oferta de empleo. Examinado de la muestra la publicación de la oferta de "Gestor Comercial" en el portal de empleo "LinkedIn", podemos comprobar que las ofertas guardan una misma estructura, donde la variación se produce en las funciones requeridas para el puesto. De igual forma, podemos comprobar que el **lenguaje utilizado es inclusivo o neutro** en su caso.

Factores que determinan el inicio de un proceso de selección y contratación.

El proceso de selección puede iniciarse en las siguientes situaciones:

- Jubilaciones.
- Bajas Voluntarias.
- Excedencias por cuidado de hijos y familiares.
- Excedencias voluntarias.
- Procesos de Incapacidad Temporal de larga duración.
- Maternidades y lactancias.
- Acumulación de tareas.

La Dirección del área es la encargada de realizar la solicitud, por correo electrónico o por petición directa al dpto. de Selección aportando la **justificación de la necesidad de incorporar un recurso**, descripción completa del puesto y los requisitos que debe cumplir el candidato.

Publicaciones internas de las vacantes disponibles en la Compañía.

Son **realizadas periódicamente**. Cuando existe una vacante en la Compañía, el dpto. de Selección publica, para todos los empleados y durante un plazo de 7 días, las vacantes internas en la siguiente ruta: *Intranet/Enlaces directos/Vacantes internas*.

Adicionalmente, desde el área de People realizan comunicaciones a modo de recordatorio, para todos y todas las profesionales, en el "site" de vacantes internas habilitado en la Intranet.

Métodos y personas que intervienen en el Proceso de Selección y Contratación.

El área de negocio, junto con el Dpto. de Selección, decide, en función de los requisitos de la vacante, las fases que formarán parte del proceso.

1. **Criba curricular** en base a competencias técnicas requeridas.
2. **Pruebas técnicas**: por lo general, estas pruebas son específicas del puesto y pueden ser eliminatorias, por lo tanto, es el área de negocio el encargado de elaborar y corregir la/s prueba/s con el asesoramiento del Dpto. de Selección.
3. Una ronda **entrevistas a los candidatos finalistas** realizada por una HR Business Partner (Dpto. de Selección) y el responsable directo de la posición.
4. Se intentará obtener **referencias** por parte de sus managers y compañeros actuales.

Características generales que busca la empresa en las/los candidatos.

- Profesionalidad
- Entusiasmo
- Empatía.
- Orientación al cliente
- Competencias: eficiencia, colaboración, liderazgo y responsabilidad.

CONCLUSIONES.

La mayoría de las incorporaciones están encuadradas en puestos del área de NPL's y Real Estate Sales & Marketing, ocupando categorías profesionales de los niveles 4 y 5. Estos datos van en consonancia o guardan relación con las bajas habidas en la Compañía, donde dichas áreas son las más afectadas.

Las causas más comunes de baja son: baja voluntaria del trabajador, Despido del trabajador, Despido por causas objetivas y amortización. Por tipología de contratación, todas las incorporaciones realizadas cuentan con un contrato indefinido a jornada completa.

Todas las ofertas de trabajo publicadas mantienen un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en su redacción.

Tras el análisis de los datos aportados, observamos que las incorporaciones de mujeres se producen en su mayoría en el nivel corporativo "Blue Collar", sufriendo un descenso acusado en los niveles superiores.

Como área de mejora, debemos **incentivar la incorporación de mujeres en los niveles "White Collar" y "Managers"**, de forma interna y externa, comprobando si en los puestos más usuales de contratación existe una "desviación social" (perfiles donde existe más hombres que mujeres), y estableciendo un aumento de currículums de mujeres en el proceso de Selección, eligiendo a la candidata o al candidato más cualificado para el puesto.

A su vez, analizada la formación de las personas que intervienen en el Proceso de Selección y Reclutamiento (personas del dpto. de Selección y distintos responsables de las áreas de negocio y servicios centrales de la Compañía), existe una necesidad de **mejora de habilidades en materia de igualdad.**

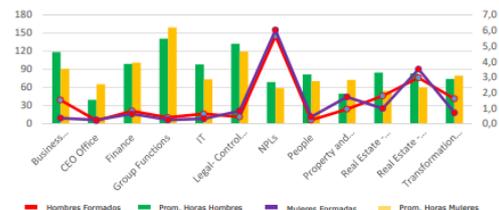
FORMACIÓN

Distribución de la Formación en 2021 por Sexo, Area y Contenido

Sexo	Horas Totales
Hombre	11662,97
Mujer	9639,57
Total general	21302,54



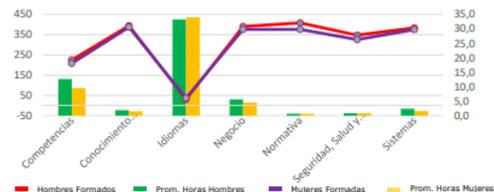
Área	Nº Hombres Formados	Promedio Horas Form.	Nº Mujeres Formadas	Promedio Horas Form.
Business Management and Growth	39	4,6	9	3,5
CEO Office	5	1,5	6	2,5
Finance	21	3,8	16	3,9
Group Functions	10	5,5	6	6,2
IT	16	3,8	8	2,8
Legal- Control and Compliance	11	5,1	21	4,6
NPLs	145	2,7	155	2,3
People	6	3,2	11	2,7
Property and Asset Transformation	24	1,9	44	2,8
Real Estate - Development	46	3,3	25	2,1
Real Estate - Sales and Marketing	76	3,2	90	2,3
Transformation and Organization	41	2,9	18	3,1
Total general	440	3,2	409	2,7



DATOS CUANTITATIVOS

Observamos un **porcentaje de hombres formados (54,74%) superior al de mujeres (45,25%)**, que es un poco superior a la proporción de hombres y mujeres en la empresa (4,33% más de hombres formados respecto a su presencia global). De la misma forma, podemos advertir que tanto las horas totales como el promedio de horas de formación es superior en el caso de hombres respecto de las mujeres.

Contenido	Nº Hombres Formados	Promedio Horas Form.	Nº Mujeres Formadas	Promedio Horas Form.
Competencias	224	12,6	208	9,5
Conocimiento interno	394	1,9	387	1,5
Idiomas	31	33,2	37	34,0
Negocio	390	5,6	376	4,6
Normativa	408	0,7	376	0,7
Seguridad, Salud y Bienestar	347	0,9	326	0,9
Sistemas	383	2,4	375	1,6
Total general	440	3,2	409	2,7



Teniendo en cuenta los datos respecto a la sección "Promociones", analizamos que se han producido en mayor medida en Business, Management & Growth, NPL's, Property and Asset Transformation y Real Estate-Sales & Marketing, por lo que podemos establecer una **relación directa en cuanto a las líneas de formación y promoción**.

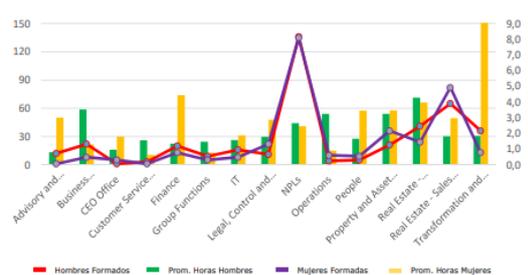
En cuanto a contenido de la formación, presenciamos una ligera **desviación en cuanto a la proporcionalidad en el apartado de "Competencias"**, superior en hombres, recibiendo un promedio de un 24,61% más de horas formativas.

Distribución de la Formación en 2020 por Sexo, Área y Contenido

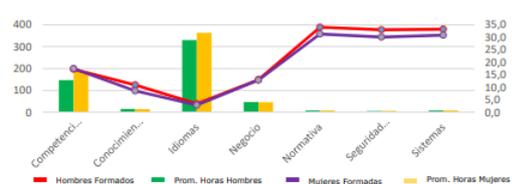
Sexo	Horas Totales
Hombre	8574,84
Mujer	10082,15
Total general	18656,99



Área	Nº Hombres Formados	Promedio Horas Form.	Nº Mujeres Formadas	Promedio Horas Form.
Advisory and Portfolio Management	12	0,8	1	3
Business Management and Growth	22	3,5	8	1,3
CEO Office	1	1,0	5	1,8
Customer Service and Business Intelligence	3	1,6	1	0,6
Finance	20	1,3	13	4,4
Group Functions	9	1,5	5	0,8
IT	16	1,6	8	1,9
Legal, Control and Compliance	11	1,8	22	2,9
NPLs	136	2,7	135	2,5
Operations	4	3,2	10	0,9
People	5	1,7	9	3,4
Property and Asset Transformation	21	3,2	36	3,5
Real Estate - Development	41	4,3	24	4,0
Real Estate - Sales and Marketing	65	1,8	82	3,0
Transformation and Organization	36	1,8	13	9,2
Total general	402	2,5	372	3,1



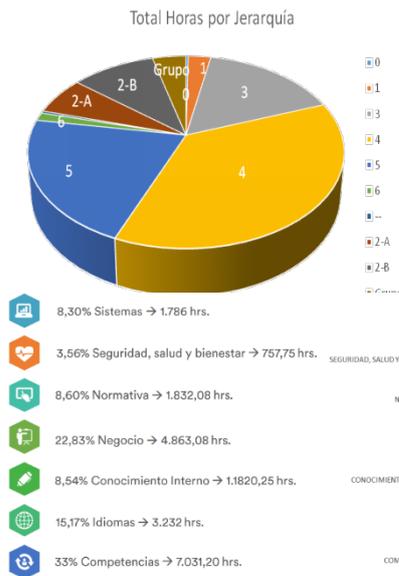
Contenido	Nº Hombres Formados	Promedio Horas Form.	Nº Mujeres Formadas	Promedio Horas Form.
Competencias	197	12,9	200	16,4
Conocimiento Interno	125	1,3	98	1,2
Idiomas	39	28,8	33	31,8
Negocio	149	4,1	147	4,0
Normativa	389	0,7	358	0,7
Seguridad Salud y Bienestar	377	0,5	344	0,5
Sistemas	380	0,7	353	0,7
Total general	402	2,5	372	3,1



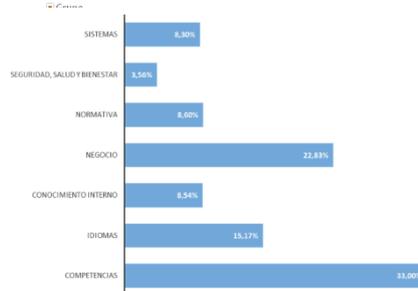
Comparando los años 2020 y 2021, los datos determinan que ha habido un **incremento en el número de profesionales formados**, tanto hombres como

mujeres, aunque el número de horas de formación ha sido ampliado notablemente en el caso de los hombres y sin embargo ha sido reducido en el caso de las mujeres.

En cuanto a las áreas de formación del 2020, las áreas con mayor número de horas son: NPL's, Real Estate-Sales & Marketing, Real Estate-Development y Transformation & Organization. El contenido muestra distribución muy similar al 2021.



Analizando la distribución de horas por Nivel Corporativo, la **mayor proporción en formación se ha producido en el nivel 5**, seguido del 4 y del 3.



El **mayor número de horas se ha invertido en Competencias**, seguido de Negocio.

* Se incluye la información de todos los empleados que completaron los cursos en 2021 (activos e inactivos a fecha 31/12/21)

DATOS CUALITATIVOS

Existe una **Política de Formación y Desarrollo** publicada en julio de 2020 y revisada en mayor de 2022. El documento desarrolla el procedimiento para detectar las necesidades de los y las empleados/as en el puesto de trabajo para poder afrontar con éxito a todos y cada uno de los retos a los que se puede enfrentar.

Los objetivos de la política son, **aumentar el conocimiento y habilidades de las trabajadoras y trabajadores**, permitiendo el desarrollo de las competencias requeridas en el desempeño diario, ofrecer nuevas orientaciones, promociones y oportunidades dentro de la Compañía y mejorando la experiencia del empleado.

Procedimiento de detección de necesidades formativas de las personas trabajadoras.

El procedimiento define las líneas de actuación en materia de Formación, tanto a nivel individual como colectivo, y tanto las aportadas por formadores externos como internos, así como los mecanismos de detección de necesidades, evaluación de competencias, etc.

Plan de Formación

Firmado por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de forma anual. Los datos aportados en referencia al año 2021 indican que se impartieron 21.304,54 horas de formación (12,43% superior a 2020), con un total de 851 personas formadas.

Analizado el **Plan de Formación para 2022**, orientado a todas las áreas, presenta un especial relieve los contenidos relativos a Soft Skills, con formaciones destinadas a desarrollar las competencias personales que tienen como eje las relaciones interpersonales, habilidades sociales, de comunicación y de interacción con los demás, entre otras.

CONCLUSIONES

Las acciones formativas impartidas en la Compañía mayoritariamente tienen una **duración inferior a 20 horas**, únicamente en el caso del contenido "Idiomas" supera las 20 horas. También existen áreas cuyo promedio de horas de formación anual no alcanza las 2 horas.

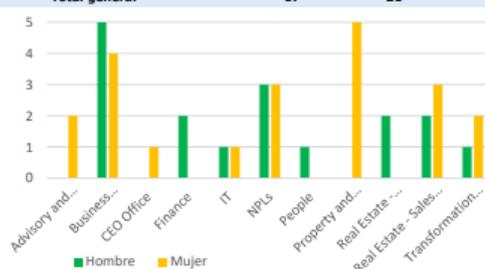
Estas formaciones no tienen ningún coste para los y las profesionales. Dependiendo de la acción formativa, puede asistir de forma presencial u online, siempre **en horario de trabajo**, facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El **promedio de horas de formación en mujeres ha decrecido** respecto del año 2020. Deben analizarse las causas y motivos, previendo una mayor implementación y participación en las acciones formativas por el colectivo de mujeres.

Tal y como hemos podido comprobar, **las horas de formación guardan una relación directa con las promociones**, de ahí que cobre importancia sumar al conjunto de mujeres a más acciones formativas con el fin último de ir equilibrando la

Promociones por Área

Área	Hombre	Mujer	Total general
Advisory and Portfolio Management	0	2	2
Business Management and Growth	5	4	9
CEO Office	0	1	1
Finance	2	0	2
IT	1	1	2
NPLs	3	3	6
People	1	0	1
Property and Asset Transformation	0	5	5
Real Estate - Development	2	0	2
Real Estate - Sales and Marketing	2	3	5
Transformation and Organization	1	2	3
Total general	17	21	38



proporcionalidad en los niveles superiores paulatinamente.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

DATOS CUANTITATIVOS.

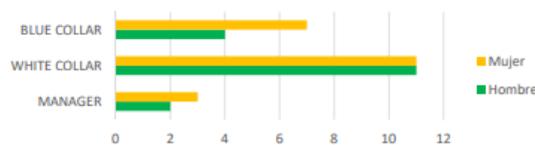
En lo referente a la promoción observamos un **mayor número**

de mujeres promovidas (55,2%) respecto al de hombres.

Las áreas que han realizado más promociones internas son: Business Manager and Growth, NPL's, Property and Asset Transformation, Real Estate-Development; en todas ellas **encontramos una promoción equiparada**, excepto en Property and Asset Transformation donde el 100% de las personas promovidas son mujeres.

Promociones por Nivel Corporativo

Nivel Corporativo	Hombre	Mujer	Total general
MANAGER	2	3	5
WHITE COLLAR	11	11	22
BLUE COLLAR	4	7	11
Total general	17	21	38



Desagregado por Nivel Corporativo, encontramos **más promociones en el subconjunto "White Collar"**, con una distribución por sexo equitativa, y superior en los subconjuntos "Manager" y "Blue Collar".

Promociones por Resp. Personales (Ascendientes)

Sexo	Ascendientes a Cargo
Hombre	0
Mujer	3
Total general	3



Promociones por Resp. Personales (Descendientes)

Sexo	Descendientes a cargo
Hombre	3
Mujer	9
Total general	12



Atendiendo a las Responsabilidades Personales, encontramos la misma tendencia que en las anteriores tablas de datos, mostrando **una mayor promoción de mujeres tanto con responsabilidades personales por ascendientes como de descendientes.**

DATOS CUANTITATIVOS

Plan de carrera/promoción dentro de la Compañía.

En base a los resultados de la Evaluación de Desempeño realizamos una **detección de Talento** o de personas con potencial para promocionar. Este grupo de personas a un **programa de liderazgo** donde se realiza un estudio sobre su capacidad/potencial, habilidades y competencias, incluyendo el acompañamiento por un mentor que le guía en el proceso.

A su vez, la Compañía cuenta con un programa específico de **Liderazgo Femenino** donde mujeres que han demostrado cierto potencial, ingresan en dicho programa.

El proceso administrativo de la promoción incluye la aprobación de la solicitud de la promoción por parte del Director del área y por parte de Directora de People. Después se lleva a cabo las modificaciones correspondientes en materia salarial, categoría profesional en su caso, mapa de puestos, etc.

CONCLUSIONES

A tenor de los datos analizados y con la información sobre los programas de desarrollo profesional/carrera/promoción, podemos determinar que esta área supone una **fortaleza para Altamira DoValue Group**.

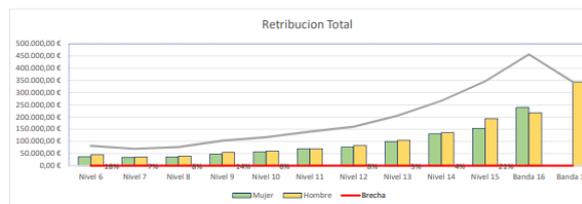
Esta dimensión puede constituir una **palanca transversal** para la consecución del objetivo de encontrar la proporción 60%-40% dentro de los Niveles Corporativos que presentan una infrarrepresentación femenina.

DIMENSIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES, AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

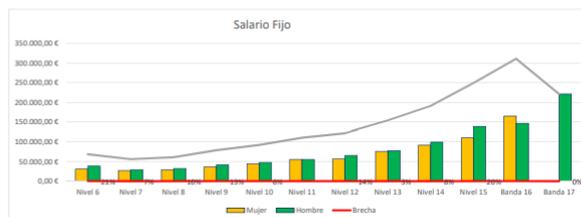
DATOS CUANTITATIVOS

A continuación, reportamos los datos desagregados por sexo y niveles, relativos tanto al **salario base como a los complementos**, analizando la posibilidad de existencia de **brechas salariales**:

Media de retribución total anual. Cálculo de la brecha salarial				
Media de la retribución total anual				
	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Nivel 6	36.673,89 €	44.981,78 €	81.655,67 €	18%
Nivel 7	33.404,65 €	35.845,22 €	69.249,88 €	7%
Nivel 8	36.492,54 €	39.633,26 €	76.125,80 €	8%
Nivel 9	47.341,12 €	55.033,47 €	102.374,59 €	14%
Nivel 10	56.797,89 €	69.385,68 €	117.183,48 €	6%
Nivel 11	69.957,24 €	69.913,89 €	139.871,13 €	0%
Nivel 12	76.688,69 €	83.561,95 €	160.250,64 €	8%
Nivel 13	99.640,24 €	104.749,83 €	204.390,06 €	5%
Nivel 14	130.878,15 €	135.771,19 €	266.649,34 €	4%
Nivel 15	153.419,02 €	193.114,99 €	346.534,02 €	21%
Banda 16	239.611,60 €	217.563,48 €	457.175,08 €	-10%
Banda 17	-	343.685,28 €	343.685,28 €	-
Total general	-	-	-	-



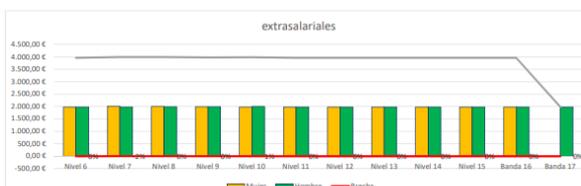
Media de retribución total anual por conceptos retributivos. Cálculo de la brecha salarial				
Media del salario base anual				
	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Nivel 6	30.509,40 €	38.442,62 €	68.952,03 €	21%
Nivel 7	27.039,53 €	29.032,15 €	56.069,68 €	7%
Nivel 8	28.943,70 €	32.060,22 €	61.003,92 €	10%
Nivel 9	36.713,04 €	42.224,03 €	78.937,07 €	13%
Nivel 10	44.647,26 €	47.509,89 €	92.157,15 €	6%
Nivel 11	55.440,89 €	55.330,09 €	110.770,97 €	0%
Nivel 12	56.374,50 €	69.783,47 €	122.157,98 €	14%
Nivel 13	75.856,75 €	78.010,84 €	153.867,59 €	3%
Nivel 14	91.796,76 €	99.438,60 €	191.235,36 €	8%
Nivel 15	110.402,37 €	138.705,84 €	249.108,21 €	20%
Banda 16	165.000,00 €	145.245,98 €	311.245,98 €	-13%
Banda 17	-	221.403,33 €	221.403,33 €	-
Total general	-	-	-	-



Media del complemento salarial anual				
	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Nivel 6	4.481,55 €	5.169,73 €	9.651,29 €	13%
Nivel 7	4.489,73 €	4.992,24 €	9.481,97 €	10%
Nivel 8	5.616,64 €	5.760,99 €	11.377,63 €	3%
Nivel 9	8.810,05 €	11.210,59 €	20.020,64 €	21%
Nivel 10	10.179,49 €	10.965,68 €	21.145,17 €	7%
Nivel 11	12.536,35 €	12.603,81 €	25.140,16 €	1%
Nivel 12	18.672,81 €	15.333,37 €	34.006,18 €	-17%
Nivel 13	22.051,42 €	24.963,70 €	47.015,12 €	12%
Nivel 14	37.587,07 €	34.557,21 €	72.144,28 €	-9%
Nivel 15	41.038,85 €	52.429,15 €	93.468,00 €	22%
Banda 16	72.631,60 €	69.337,52 €	141.969,12 €	-5%
Banda 17	-	120.301,95 €	120.301,95 €	-
Total general				



Media de percepciones extrasalariales anual				
	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Nivel 6	1.980,00 €	1.980,00 €	3.960,00 €	0%
Nivel 7	2.010,97 €	1.980,00 €	3.990,97 €	-2%
Nivel 8	1.996,00 €	1.992,80 €	3.988,80 €	0%
Nivel 9	1.988,00 €	1.988,21 €	3.976,21 €	0%
Nivel 10	1.980,00 €	2.001,18 €	3.981,18 €	1%
Nivel 11	1.980,00 €	1.980,00 €	3.960,00 €	0%
Nivel 12	1.980,00 €	1.980,00 €	3.960,00 €	0%
Nivel 13	1.980,00 €	1.980,00 €	3.960,00 €	0%
Nivel 14	1.980,00 €	1.980,00 €	3.960,00 €	0%
Nivel 15	1.980,00 €	1.980,00 €	3.960,00 €	0%
Banda 16	1.980,00 €	1.980,00 €	3.960,00 €	0%
Banda 17	-	1.980,00 €	1.980,00 €	-
Total general				



PLANTILLA DE REGISTRO SALARIAL

Mediana de retribución total anual. Cálculo de la brecha salarial				
Mediana de la retribución total anual				
Banda	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Nivel 6	27.812,55 €	32.009,50 €	29.624,13 €	13%
Nivel 7	31.006,96 €	30.531,76 €	31.006,96 €	-2%
Nivel 8	35.028,13 €	37.017,60 €	36.041,84 €	5%
Nivel 9	46.157,35 €	53.613,67 €	50.516,60 €	14%
Nivel 10	55.905,94 €	59.818,39 €	57.921,21 €	7%
Nivel 11	67.411,80 €	69.757,45 €	67.992,39 €	3%
Nivel 12	75.646,85 €	80.556,38 €	76.802,67 €	6%
Nivel 13	98.565,38 €	101.923,04 €	98.849,10 €	3%
Nivel 14	132.808,76 €	126.545,57 €	129.321,01 €	-5%
Nivel 15	150.601,96 €	192.346,57 €	178.042,70 €	22%
Banda 16	236.340,00 €	210.084,34 €	178.042,70 €	-12%
Banda 17	-	339.429,26 €	339.429,26 €	-
Total general				

Mediana de retribución total anual por conceptos retributivos. Cálculo de la brecha salarial				
Mediana del salario base anual				
Banda	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Nivel 6	23.295,35 €	27.016,14 €	25.000,00 €	14%
Nivel 7	24.000,00 €	24.164,04 €	24.000,00 €	1%
Nivel 8	28.000,00 €	30.000,00 €	28.500,00 €	7%
Nivel 9	35.131,34 €	37.918,64 €	36.866,44 €	7%
Nivel 10	45.596,86 €	46.754,66 €	46.246,06 €	2%
Nivel 11	52.828,05 €	55.299,23 €	54.372,98 €	4%
Nivel 12	56.000,00 €	65.000,00 €	60.366,56 €	14%
Nivel 13	74.000,00 €	78.716,28 €	75.408,72 €	6%
Nivel 14	87.683,25 €	95.163,32 €	92.926,06 €	8%
Nivel 15	110.402,37 €	140.176,19 €	140.000,00 €	21%
Banda 16	165.000,00 €	146.245,96 €	140.000,00 €	-13%
Banda 17	-	221.403,33 €	221.403,33 €	-
Total general				

Mediana del complementos salariales anual				
	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Nivel 6	2.552,40 €	5.029,50 €	2.553,08 €	49%
Nivel 7	4.511,75 €	5.031,27 €	5.017,98 €	10%
Nivel 8	5.040,78 €	5.041,77 €	5.041,30 €	0%
Nivel 9	8.081,86 €	9.107,66 €	9.041,30 €	11%
Nivel 10	8.082,07 €	8.185,59 €	8.108,12 €	1%
Nivel 11	13.545,73 €	13.568,57 €	13.553,73 €	0%
Nivel 12	18.791,94 €	13.599,98 €	13.625,77 €	-38%
Nivel 13	18.644,87 €	20.706,10 €	18.739,03 €	10%
Nivel 14	43.145,51 €	30.897,17 €	31.482,14 €	-40%
Nivel 15	38.219,59 €	49.408,62 €	45.400,64 €	23%
Banda 16	69.360,00 €	61.858,38 €	178.042,70 €	-12%
Banda 17	-	116.045,94 €	339.429,26 €	-
Total general				

Mediana de percepciones extrasalariales anual				
	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Nivel 6	1.980,00 €	1.980,00 €	1.980,00 €	0%
Nivel 7	1.980,00 €	1.980,00 €	1.980,00 €	0%
Nivel 8	1.980,00 €	1.980,00 €	1.980,00 €	0%
Nivel 9	1.980,00 €	1.980,00 €	1.980,00 €	0%
Nivel 10	1.980,00 €	1.980,00 €	1.980,00 €	0%
Nivel 11	1.980,00 €	1.980,00 €	1.980,00 €	0%
Nivel 12	1.980,00 €	1.980,00 €	1.980,00 €	0%
Nivel 13	1.980,00 €	1.980,00 €	1.980,00 €	0%
Nivel 14	1.980,00 €	1.980,00 €	1.980,00 €	0%
Nivel 15	1.980,00 €	1.980,00 €	1.980,00 €	0%
Banda 16	1.980,00 €	1.980,00 €	1.980,00 €	0%
Banda 17	-	1.980,00 €	1.980,00 €	-
Total general				

Resultado auditoría salarial

El **Registro Retributivo de Altamira DoValue Group** recoge, de forma general, los principios y disposiciones básicos en materia de igualdad retributiva contenidos en la norma. No obstante, a través de su análisis, hemos identificado los siguientes ejes de mejora para alinear este ámbito a las mejores prácticas:

La distribución de las agrupaciones de los trabajadores llevada a cabo en el Registro Retributivo **no presenta brechas salariales significativas entre géneros**. Sin embargo:

- Hemos **identificado** en la estructura retributiva **tendencias diferentes** en cuanto a (i) el número de efectivos entre géneros en los niveles extremos (x2 hombres en niveles de mayor retribución; x2 mujeres en niveles de menor retribución) y (ii) las desviaciones respecto a la media de la Retribución Total para los niveles medios cuentan con mayor número de efectivos en Mujeres que en Hombres. A través del análisis de agrupaciones alternativas (Nivel Corporativo y Antigüedad), hemos podido observar cómo se repite esta

tendencia a pesar de que existe igualdad alta (50%) en el volumen de altas por género en los últimos cuatro ejercicios.

- Algunas consideraciones podrían afinarse para mejorar su consistencia: (i) en todos los niveles analizados **existen casos individuales cuya Retribución Total es muy elevada respecto a las medias de su nivel** y (ii) los niveles extremos presentan poblaciones bajas que podrían permitir la identificación de las y los trabajadores.
- Según hemos podido constatar, para la Retribución Total **no se aprecian desviaciones del 25%** (umbral recomendado por la norma). Como buena práctica, sería interesante estudiar establecer umbrales y planes de acción específicos para desviaciones en todas las tipologías de retribución que componen la Retribución Total, aunque no se traspasen las disposiciones marcadas en la norma.
- **No se han detectado diferencias materiales en el cálculo de la media y la mediana** para la clasificación de las retribuciones en las agrupaciones de trabajadores realizada por Altamira DoValue Group.
- Por otro lado, a 31/12/2021 el Registro contiene todo el personal en plantilla a dicha fecha, incluido el personal directivo.

DATOS CUALITATIVOS

La entidad presenta la **nueva clasificación profesional** de la misma de fecha septiembre de 2021, documento que recoge la nueva clasificación profesional corporativa que facilita la identificación, clasifica puestos no personas, basado en **metodología WTW**, realiza de manera objetiva la clasificación basándose en un sistema de factores y puntos.

Así mismo, para el análisis hemos aportado la **Política de Retribución Flexible** fechada en julio de 2020 y revisada en enero de 2022 y **Política de Beneficios** editada en enero de 2020 y revisada en julio de 2021 y 2021.

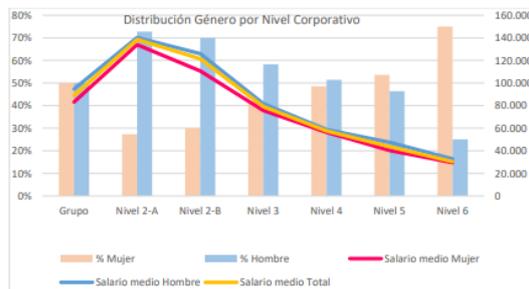
CONCLUSIONES REGISTRO RETRIBUTIVO

A pesar de no constatarse brechas salariales significativas entre géneros en la agrupación de trabajadores y trabajadoras llevada a cabo por Altamira DoValue Group, los test de auditoría han revelado las siguientes tendencias en su estructura retributiva:

- En los **Niveles altos** (Niveles 13 a 15) con una Ret. Total Media de >100K€, existe una desigualdad alta (100%) entre el número de efectivos Hombre (35) vs Mujer (17). No existen brechas salariales significativas entre géneros.
- En los **Niveles bajos** (Niveles 6 y 7) con una Ret. Total Media de <37K€ existe una desigualdad alta (100%) entre el número de efectivos Hombre (13) vs Mujer (35). No existen brechas salariales significativas entre géneros.
- En los **Niveles de mayor población** (Niveles 8 y 9) con una Ret. Total Media entre 37K-52K€, el volumen de mujeres cuya Retribución Total tiene una desviación positiva del 25% respecto a la media es menor que el del hombre (Mujer 8% vs Hombre 20%) de su mismo Nivel.
- Además, el volumen de mujeres cuya Retribución Total tiene una desviación negativa del 25% respecto a la media de su mismo Nivel es mayor que el del hombre (Mujer 3% vs Hombre 24%).

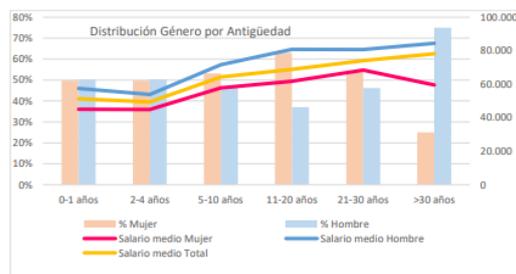
Otras agrupaciones:

Distribución (%N ; €/N) por Nivel Corporativo



- ❑ Los niveles superiores (2-A; 2-B; 3) tienen una concentración de entre el 58%-73% de Hombres. En el nivel 4 (nivel medio) se iguala la proporción para desequilibrarse en los niveles bajos (5 y 6) con una mayor concentración en la Mujer de entre el 54%-75%
- ❑ En todos los niveles existen brechas salariales favorables al Hombre entre un 4%-15% en términos de retribución total.

Distribución (%N ; €/N) por Antigüedad



- ❑ En todos los "Niveles de Antigüedad", existen brechas salariales favorables al Hombre entre 15%-30% en términos de retribución total.
- ❑ Existe igualdad alta (50%) en el volumen de altas por género para los tramos con menor antigüedad (0-4 años). Sin embargo, existe una brecha salarial en torno al 20% en estos tramos ya que las contrataciones para los tramos de mayor retribución han sido en mayor número para Hombres (38) respecto a Mujeres (21). No existen brechas salariales significativas entre Hombres y Mujeres del mismo nivel.
- ❑ La desigualdad retributiva por género aumenta (+20%) en los tramos de antigüedad superiores (>10 años; 18% total plantilla). Dicha desigualdad histórica tiene un impacto en la estructura retributiva actual de AAM.

Según hemos podido constatar, para la Retribución Total **no se aprecian desviaciones del 25%** (umbral recomendado por la norma), si bien tanto para la media como para la mediana existen niveles con una desviación de >10%.

Media de la retribución total anual					Mediana de la retribución total anual				
	Mujer	Hombre	Total general	Brecha		Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Nivel 6-7	34.316,99 €	37.672,53 €	35.184,80 €	9%	Nivel 6-7	29.624,13 €	31.528,27 €	30.531,08 €	6%
Nivel 8	36.492,54 €	39.683,26 €	37.942,87 €	8%	Nivel 8	35.028,13 €	37.017,60 €	36.041,84 €	5%
Nivel 9	47.341,12 €	55.033,47 €	51.138,61 €	14%	Nivel 9	46.157,35 €	53.613,67 €	50.516,80 €	14%
Nivel 10	56.797,80 €	60.385,68 €	58.530,93 €	6%	Nivel 10	55.905,94 €	59.818,39 €	57.921,21 €	7%
Nivel 11	69.957,24 €	69.913,89 €	69.931,23 €	0%	Nivel 11	67.411,80 €	69.757,45 €	67.992,39 €	3%
Nivel 12	76.688,69 €	83.561,95 €	80.327,47 €	8%	Nivel 12	75.646,85 €	80.556,38 €	76.802,67 €	6%
Nivel 13	99.640,24 €	104.749,83 €	102.329,50 €	5%	Nivel 13	98.565,38 €	101.923,04 €	98.849,10 €	3%
Nivel 14	130.878,15 €	135.771,19 €	134.683,85 €	4%	Nivel 14	132.808,76 €	126.545,57 €	129.321,01 €	-5%
Nivel 15-17	193.470,98 €	214.553,66 €	209.593,03 €	10%	Nivel 15-17	180.601,96 €	202.466,61 €	202.466,61 €	11%
Total general					Total general				

Por otro lado, en el resto retribuciones que componen la retribución **total se observan desviaciones >10% en varios niveles**, algunas superiores al umbral del 25%.

Mediana del complementos salariales anual				
	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Nivel 6-7	4.042,02 €	5.029,50 €	4.290,34 €	20%
Nivel 8	5.040,78 €	5.041,77 €	5.041,30 €	0%
Nivel 9	8.081,86 €	9.107,66 €	9.041,30 €	11%
Nivel 10	8.082,07 €	8.185,59 €	8.108,12 €	1%
Nivel 11	13.545,73 €	13.568,57 €	13.553,73 €	0%
Nivel 12	18.791,94 €	13.599,98 €	13.625,77 €	-38%
Nivel 13	18.644,87 €	20.706,10 €	18.739,03 €	10%
Nivel 14	43.145,51 €	30.897,17 €	31.482,14 €	-40%
Nivel 15-17	53.860,00 €	59.360,00 €	59.360,00 €	9%
Total general				

A pesar de que la norma recomienda establecer un plan de acción para desviaciones del 25% únicamente en la Retribución Total, como buena práctica, sería interesante **establecer umbrales y planes de acción más específicos para desviaciones en todas las tipologías de retribución** que componen la Retribución Total.

DIMENSIÓN 4: CONDICIONES DE TRABAJO.

En esta dimensión procedemos a evaluar y analizar toda la información recopilada sobre las condiciones de trabajo de la plantilla:

a) Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se compone de **39 horas semanales** distribuidas en jornadas de 8 horas diarias de lunes a jueves y 7 horas el viernes.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.

Horario flexible de entrada de lunes a jueves entre las 8:00h y las 9:00h, para viernes y días laborales en víspera de festivo de 7:00h a 9:00h, y en **horario de verano** de 7:30h a 9:00h. Jornada intensiva (7 horas diarias) para viernes, días laborales en víspera de festivo y verano (meses de julio y agosto). Durante la semana de fiesta local se puede elegir entre disfrutar jornada intensiva toda la semana o, en

caso de realizar horario en modalidad de jornada partida durante toda la semana, un día de libre disposición adicional.

c) Régimen de trabajo a turnos.

No existe el trabajo a turnos en Altamira DoValue Group.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.

Todas las personas perciben su **remuneración de forma mensual** (12 pagas más 2 pagas extra), estructurando su salario en una parte fija y una parte variable (**salario mixto**) en base al rendimiento y el desempeño.

e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.

El sistema de remuneración se establece a través del análisis de la contribución de la actividad laboral de un determinado puesto de trabajo a los objetivos de la Compañía (**valoración de puestos de trabajo**). Una vez se realiza este estudio, se establecen niveles y bandas salariales para estos puestos.

El sistema de retribución variable mantiene dos casuísticas. Por una parte, existen **incentivos trimestrales** que aplican a las personas que integran las áreas de negocio en base a la consecución de objetivos trimestrales, el resto de unidades obtiene su variable en base a la **evaluación del desempeño anual**.

f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

El dpto. de Seguridad Salud y Bienestar Corporativo es el encargado de realizar las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo. Para la realización de dicha actividad, la perspectiva de género es un aspecto importante a la hora de **analizar funciones, responsabilidades y posibles riesgos presentes y futuros** de una mujer que desempeñe dicha actividad.

Por una parte, se dispone de un **procedimiento de trabajo para la detección, evaluación, análisis y determinación de actuaciones en trabajadoras especialmente sensibles** (embarazadas o/y con alguna discapacidad), descrito en el anexo 01N del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otra parte, para la integración del art. 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, hemos procedido a realizar la

valoración de riesgos en el puesto de trabajo incluyendo la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes.

g) **Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.**

La Compañía ha aprobado con fecha 23/12/2021 la actualización del **Protocolo de Acoso Laboral y Acoso Sexual** añadiendo una nueva materia, el **Ciberacoso**. A su vez, Altamira DoValue Group incorporó con fecha 19/11/2019 el **Protocolo de Desconexión Digital**, reconociendo expresamente el derecho como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto a la vida privada y familiar, mejorando la conciliación personal, familiar y laboral, contribuyendo a la optimización de la salud laboral de todas sus empleadas y empleados.

h) **Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.**

Desarrollamos el sistema de clasificación profesional en la dimensión 3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.

Las promociones en el trabajo son tratadas en la dimensión 2. Proceso de Selección, contratación, formación y promoción profesional.

i) **Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.**

Las suspensiones del contrato de trabajo (excedencias) son analizadas en la dimensión 5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

El examen de las extinciones del contrato de trabajo (motivos de baja) se realiza en la dimensión 2. Proceso de Selección, contratación, formación y promoción profesional.

j) **Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.**

Los permisos y excedencias están analizadas en la dimensión 5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.

El primer **Protocolo de Acoso Laboral y Acoso Sexual** se puso en funcionamiento el 11/08/2016, siendo renovado recientemente (23/12/2021), incorporando nuevos conceptos como el **Ciberacoso**.

- l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.

Durante el año 2021 **no ha habido ausencias no justificadas** por parte de un empleado o empleada de Altamira DoValue Group.

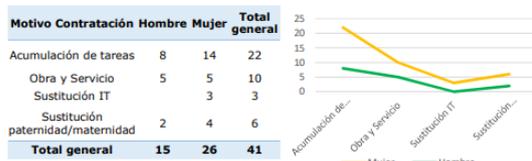
- m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

No ha existido movilidad funcional y/o geográfica en la Compañía durante el año 2021.

- n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.

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

Condiciones de trabajo de personas por ETT



En el caso de **personas cedidas por empresas de trabajo temporal**, el número de mujeres es superior al de hombres (63,41% frente a 36,59%) destacando como motivo de

contratación más frecuente "acumulación de tareas".

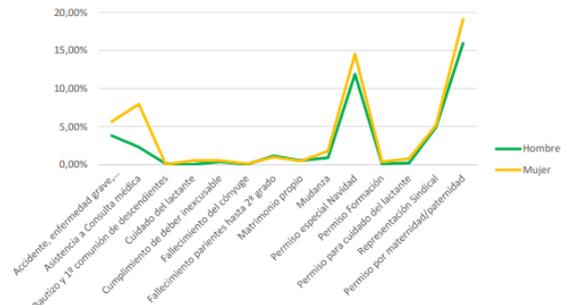
- p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

No se han producido este tipo de situaciones.

DIMENSIÓN 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

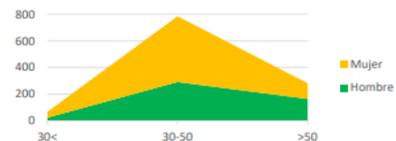
Distribución permisos por motivo

Motivo del permiso	Hombre	Mujer	Total general
Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliarios de parientes hasta 2º grado	3,79%	5,64%	9,43%
Asistencia a Consulta médica	2,29%	7,93%	10,22%
Bautizo y 1º comunión de descendientes	0,09%	0,00%	0,09%
Cuidado del lactante	0,00%	0,53%	0,53%
Cumplimiento de deber inexcusable	0,35%	0,53%	0,88%
Fallecimiento del cónyuge	0,00%	0,09%	0,09%
Fallecimiento parientes hasta 2º grado	1,15%	0,97%	2,11%
Matrimonio propio	0,53%	0,44%	0,97%
Mudanza	0,88%	1,76%	2,64%
Permiso especial Navidad	11,89%	14,54%	26,43%
Permiso Formación	0,09%	0,35%	0,44%
Permiso para cuidado del lactante	0,18%	0,79%	0,97%
Representación Sindical	4,93%	5,20%	10,13%
Permiso por maternidad/paternidad	15,95%	19,12%	35,07%
Total general	42,11%	57,89%	100,00%



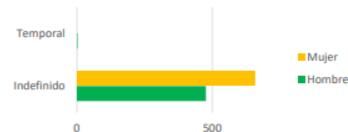
Distribución permisos por Edad

Rango de Edad	Hombre	Mujer	Total general
30<	23	45	68
30-50	291	494	785
>50	164	118	282
Total general	478	657	1135



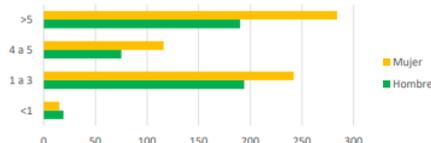
Distribución permisos por Tipo Relación Laboral

Tipo de Contrato	Hombre	Mujer	Total general
Indefinido	476	657	1133
Temporal	2	2	2
Total general	478	657	1135



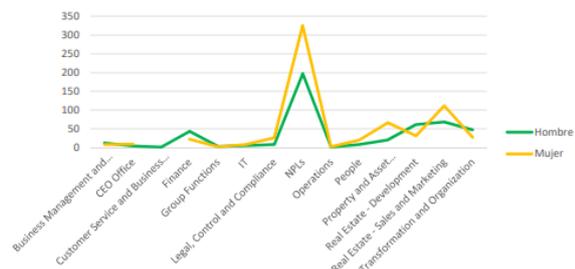
Distribución permisos por Antigüedad

Rango Antigüedad	Hombre	Mujer	Total general
<1	19	15	34
1 a 3	194	242	436
4 a 5	75	116	191
>5	190	284	474
Total general	478	657	1135



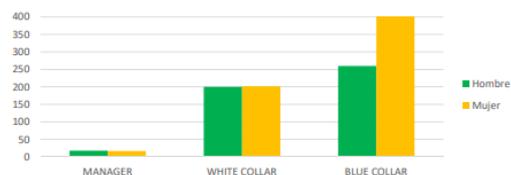
Distribución permisos por Área

Área	Hombre	Mujer	Total general
Business Management and Growth	12	8	20
CEO Office	4	9	13
Customer Service and Business Intelligence	1	1	1
Finance	43	22	65
Group Functions	3	2	5
IT	5	8	13
Legal, Control and Compliance	8	26	34
NPLs	197	325	522
Operations	1	2	3
People	8	20	28
Property and Asset Transformation	20	66	86
Real Estate - Development	61	31	92
Real Estate - Sales and Marketing	68	111	179
Transformation and Organization	47	27	74
Total general	478	657	1135



Distribución permisos por Nivel Corporativo

Nivel Corporativo	Hombre	Mujer	Total general
MANAGER	18	17	35
WHITE COLLAR	200	202	402
BLUE COLLAR	260	438	698
Total general	478	657	1135



DATOS CUANTITATIVOS

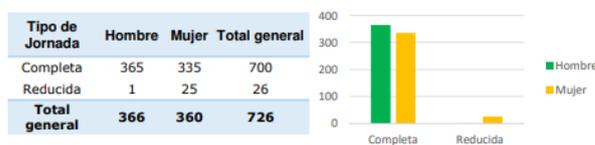
Respecto a los permisos solicitados por nuestras y nuestros profesionales, observamos que **las mujeres (57,89%) realizan más solicitudes que los hombres (42,11%)**. En el detalle, observamos que las diferencias estriban por los motivos de "Permiso por maternidad/paternidad" y en la "Asistencia a Consulta Médica" el cual puede encontrar su causa en la asistencia a exámenes y consultas prenatales de aquellas mujeres gestantes.

En mayor medida **los permisos se solicitan en la franja de edad de 30-50 años** por profesionales con contrato indefinido, con una media de antigüedad comprendida en los rangos de 1-3 años y en mayores de 5 años, en sintonía con los porcentajes y distribución de mujeres y hombres en la Compañía.

Las áreas donde desarrollan su actividad los y las trabajadores y trabajadoras que lo solicitan, son NPL's y Real Estate Sales&Marketing, con mayor número de solicitudes por parte de mujeres en porcentaje superior a su representatividad en el área.

Por nivel corporativo, el número de permisos disfrutados corresponde con la proporcionalidad y representación en plantilla por niveles (Blue Collar, White Collar y Manager).

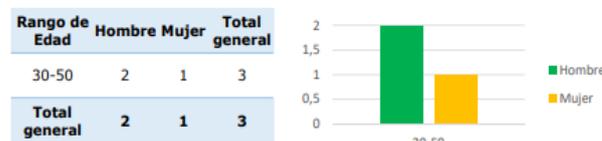
Distribución de plantilla por Tipo de Jornada



La **jornada reducida** es solicitada prácticamente en el **100%** de los casos por **mujeres**.

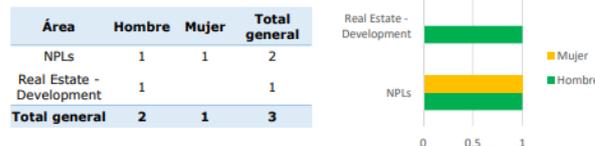
En el apartado de **excedencias** comprobamos:

Distribución Excedencias por Edad



La solicitud es **mayor en el caso de los hombres**, aunque el número total de excedencias es bajo. En cuanto a la edad, la franja única es entre 30-50 años.

Distribución Excedencias por Área



Por área **NPL's y Real Estate-Development** son las áreas que agrupan todas las solicitudes.

Distribución Excedencias por Relación Laboral



Todas las personas que solicitaron excedencias mantienen una

relación laboral con **contrato indefinido**.

Distribución Excedencias por Nivel Corporativo

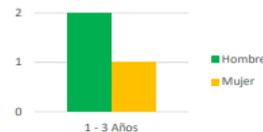
Nivel Corporativo	Hombre	Mujer	Total general
BLUE COLLAR	2	1	3
Total general	2	1	3



Sólo encontramos solicitudes de personas con **nivel corporativo "Blue Collar"**.

Distribución Excedencias por Antigüedad

Rango de Edad	Hombre	Mujer	Total general
1 - 3 Años	2	1	3
Total general	2	1	3



Atendiendo a la antigüedad de las y los profesiones que solicitaron excedencias, todos están en el **rango de 1-3 años**.

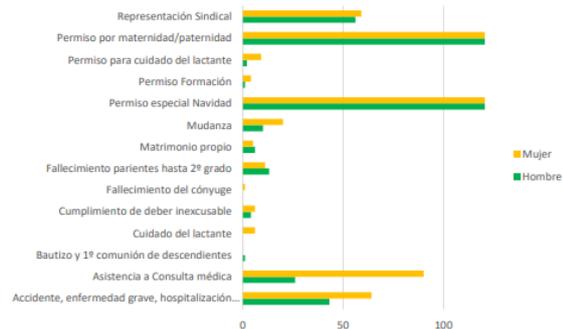
Distribución permisos por Responsabilidades Familiares (Ascendientes)

Tipo de Permiso	Nº de Ascendientes a cargo			Total general
	Hombre	Mujer	Mujer	
Cumplimiento de deber inexcusable	1	0	0	1
Permiso especial Navidad	0	1	1	2
Total general	1	1	1	3



Distribución permisos por Responsabilidades Familiares (Descendientes)

Tipo de Permiso	Hombre	Mujer	Total general
Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliarios de parientes hasta 2º grado	30	30	60
Asistencia a Consulta médica	13	31	44
Cuidado del lactante	0	6	6
Cumplimiento de deber inexcusable	3	1	4
Fallecimiento parientes hasta 2º grado	3	5	8
Matrimonio propio	1	2	3
Mudanza	3	7	10
Permiso especial Navidad	61	72	133
Permiso Formación	0	4	4
Permiso para cuidado del lactante	2	9	11
Permiso por maternidad/paternidad	119	120	239
Representación Sindical	43	37	80
Total general	278	324	602



En la distribución de permisos a tendiendo a las responsabilidades familiares de ascendientes, el número de solicitudes es muy bajo como para extraer una conclusión sobre las cargas familiares, atendiendo al sexo, de personas ascendientes de nuestros y nuestras profesionales.

En lo referente las responsabilidades familiares de descendientes, analizando los tipos de permisos, encontramos dos diferencias significativas, a tendiendo a la proporcionalidad, en los **permisos de asistencia a consulta médica y cuidado del lactante-permiso para cuidado del lactante** (se trata del mismo permiso, durante el año 2021 hubo un cambio de denominación y para mantener el histórico de solicitudes se conservó la denominación anterior).

Destaca el **equilibrio de solicitudes en permisos de maternidad/paternidad**, representación sindical y para accidentes, enfermedades graves, hospitalizaciones o

intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisan reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado.

DATOS CUALITATIVOS

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

Altamira DoValue Group tiene negociado con los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras un **Acuerdo de Jornada y Horarios** donde destacan las siguientes medidas:

- **Horario flexible de entrada** de lunes a jueves entre las 8:00h y las 9:00h, para viernes y días laborales en víspera de festivo de 7:00h a 9:00h, y en horario de verano de 7:30h a 9:00h.
- **Jornada intensiva** (7 horas diarias) para viernes, días laborales en víspera de festivo y verano (meses de julio y agosto).
- Durante la **semana de fiesta local** se puede elegir entre disfrutar jornada intensiva toda la semana o, en caso de realizar horario en modalidad de jornada partida durante toda la semana, un día de libre disposición adicional.
- **4 días de libre disposición** de forma anual.
- Posibilidad de disfrutar como **permiso especial de navidad** a elección del o de la profesional, el día 24 o el día 31 de diciembre.
- **24 días laborales de vacaciones.**

Cuenta con una **Política de Teletrabajo** para toda la Compañía, la cual establece, de manera general, un día de teletrabajo. En caso de ser necesario, consensuado con el responsable, puede existir un día adicional de teletrabajo para atender necesidades personales, familiares o profesionales.

De igual forma, la organización tiene negociado y aprobado un **Protocolo de Desconexión Digital**.

[Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal familiar y laboral.](#)

Las y los profesionales pueden acceder a las políticas y acuerdos de la Compañía a través de Intranet. A su vez, para una mejor explicación de los permisos se dispone de un "site" específico dentro de Intranet en la sección de People.

De igual forma, pueden recurrir al dpto. de Relaciones Laborales a través del buzón de relacioneslaborales@altamiraam.com o a sus representantes sindicales para recibir información sobre sus derechos en materia de conciliación personal, familiar y laboral.

Para disfrutar de dichos derechos, las y los profesionales deben comunicar su solicitud del permiso correspondiente a través de la plataforma Success Factors.

CONCLUSIONES

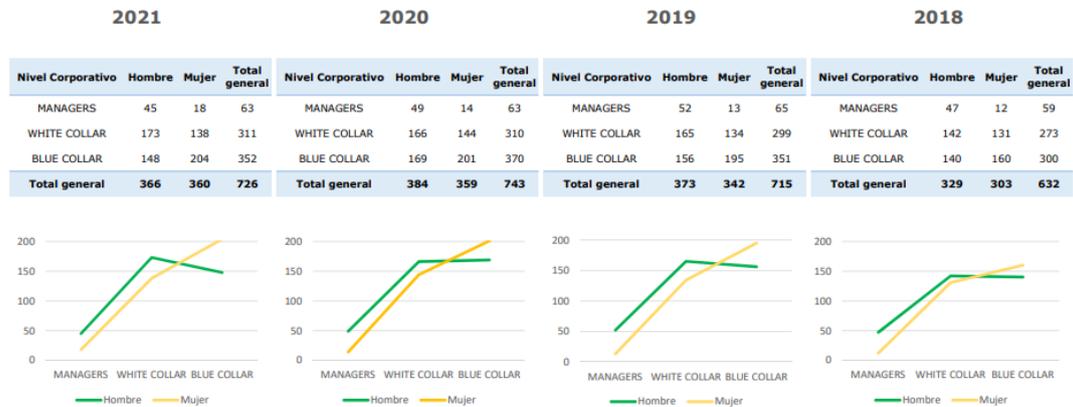
La distribución de permisos por motivo muestra una **diferencia significativa** en la casuística de **asistencia a consulta médica**, solicitándose en mayor medida por mujeres. Ésta, guarda relación directa con la distribución de permisos por Responsabilidades Familiares de descendientes, donde vuelve a producirse la misma diferencia porcentual.

Conectado a este dato, sobresale también la **desproporción por tipo de jornada en el subconjunto de "reducción de jornada"** donde prácticamente la totalidad de las solicitudes son hechas por mujeres.

Ambos datos nos muestran una posible área de mejora, informando y comunicando la **importancia de la corresponsabilidad familiar** al colectivo de hombres y la existencia de derechos en materia de conciliación personal, familiar y laboral para poder llevarla a cabo.

DIMENSIÓN 6: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Distribución de la plantilla por Nivel Corporativo (últimos 4 años)



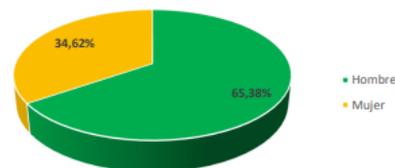
DATOS CUANTITATIVOS Y CONCLUSIONES

En las distribuciones de la plantilla por en el rango de años 2018-2021, podemos observar una tendencia significativa donde el **conjunto de mujeres ha ido aumentado hasta suponer casi el 50%** de la plantilla.

Teniendo en cuenta los diferentes niveles corporativos, valoramos una **ligera tendencia positiva en el nivel de "Managers"**, pasado de un 20% a un 29 de representatividad, aunque sigue siendo muy inferior a la presencia masculina y lejos de una proporción equilibrada (60%-40%).

Distribución de los Representantes de las Personas Trabajadoras por Sexo

Sexo	Nº de Personas
Hombre	17
Mujer	9
Total general	26

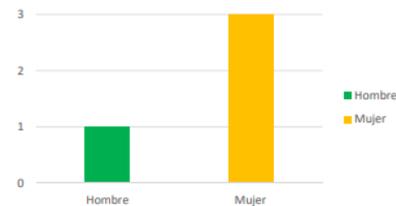


En cuanto a la Distribución de los Representantes de las Personas Trabajadoras, en **mayor proporción** está **compuesto por hombres (65%)**. Analizado las listas electorales de los sindicatos con representación en la compañía (CC.OO. y FITC) encontramos que en el centro de trabajo de Madrid existe paridad en ambas listas y que la diferencia estriba en la composición sindical territorial donde la presencia masculina es mayoritaria.

En este sentido, se debe favorecer la implicación activa femenina en las secciones sindicales para que su voz, opinión y voto esté equilibrada respecto del sector masculino.

Distribución del Comisión Negociadora del Plan de Igualdad por Sexo

Sexo	Nº de Personas
Hombre	1
Mujer	3
Total general	4



La **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** está representada en mayor medida por mujeres (76%), siendo el 100% de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y el 50% en la Representación Empresarial.

DIMENSIÓN 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El primer **Protocolo de Acoso Laboral y Acoso Sexual** se puso en funcionamiento el 11/08/2016, siendo renovado recientemente (23/12/2021), ambos aprobados por el **Comité de Seguridad y Salud de la Compañía**, incorporando un nuevo concepto: el **Ciberacoso**, materia que posteriormente sería de obligado análisis a través de la nueva *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*.

El protocolo establece una declaración de principios, un procedimiento de actuación, la identificación de medidas preventivas, la descripción de los diferentes tipos de acoso y los canales existentes para reportar cualquier situación susceptible de ser catalogada como acoso.

De manera general, el **Código de Conducta** de Altamira DoValue Group recoge los principios de la entidad respecto a: respeto a la legalidad, igualdad, objetividad e integridad, derechos humanos, medio ambiente y equilibrio urbanístico, trato respetuoso y no discriminación y tolerancia cero.

Ambos documentos están accesibles para toda la organización a través de Intranet/Conoce Altamira/Políticas Internas.

Por otra parte, para la integración del art. 12.2 de la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*, el dpto. de Seguridad Salud y Bienestar ha procedido a realizar la **valoración de riesgos en el puesto de trabajo incluyendo la violencia sexual** entre los riesgos laborales concurrentes.

CONCLUSIONES

El objetivo general es **prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso**, entendiendo tanto acoso laboral, como acoso sexual o por razón de género y/o ciberacoso, aplicando todos los procedimientos vinculados a esta cuestión, así como potenciar el uso de los canales a disposición de la plantilla para la denuncia de estas situaciones.

Durante el año 2021, y desde la creación del primer protocolo, **no ha existido ninguna denuncia por acoso laboral, acoso sexual o por razón de género y/o ciberacoso.**

Como posibles áreas de mejora identificamos las siguientes:

- **Difundir e informar** del plan de igualdad implantado en la entidad
- **Transmitir** los procesos internos que garantizan la buena práctica en materia de igualdad de oportunidades
- **Sensibilización** en materia de acoso laboral, acoso sexual y ciberacoso. A través de herramientas formativas on-line.
- **Informar** de los canales internos para comunicar posibles comportamientos inadecuados, ilustrando con ejemplos reales y con un lenguaje sencillo situaciones que permitan identificar las buenas y malas prácticas.
- **Generar una cultura de tolerancia cero** con comportamientos inadecuados
- **Contribuir a difundir el compromiso ético** a todos los niveles de la organización

3. OBJETIVOS Y ESTRATÉGIAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El objetivo de Altamira DoValue Group es establecer y **convertir la Igualdad entre mujeres y hombres en el pilar fundamental** que presida las relaciones laborales entre las personas trabajadoras y la compañía, siendo el objetivo principal erradicar cualquier práctica consciente e inconsciente de discriminación entre mujeres y hombres.

Los **objetivos** de este **Plan de Igualdad** han sido desarrollados tras el análisis de los datos económicos y laborales, cuantitativos y cualitativos, de Altamira DoValue Group en materia de género e igualdad, recogidos en el diagnóstico. Las medidas y acciones para lograr la consecución de los presentes objetivos generales y específicos de la organización están recogidos en el anexo I del presente documento.

OBJETIVOS GENERALES

- Promover una cultura basada en la **igualdad de oportunidades**.
- Conseguir una **presencia equilibrada** de la mujer en Altamira DoValue Group.
- Facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de las personas que trabajan en Altamira DoValue Group y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- **Garantizar la igualdad retributiva** para trabajos de igual valor.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.1. Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, garantizando que se realizan atendiendo a criterios objetivos.

1.2. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles corporativos, especialmente en aquellos donde existe infrarrepresentación femenina.

2. FORMACIÓN

2.1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la objetividad en todos los procesos.

2.2. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

3. PROMOCIÓN

3.1. Fomentar la presencia de criterios objetivos en todos los procesos relativos a promociones, basados en la capacidad y en la idoneidad de las personas en un marco de igualdad de oportunidades.

3.2. Poner foco en el desarrollo del talento femenino con el fin de promover mujeres preparadas para el acceso a posiciones de mayor responsabilidad.

4. RETRIBUCIÓN

4.1. Asegurar el cumplimiento de la igualdad retributiva para mujeres y hombres en toda la organización.

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

5.1. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

5.2. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

6. SALUD LABORAL

6.1. Garantizar la perspectiva de género en el análisis y evaluación de los riesgos laborales de los puestos de trabajo.

6.2. Difundir y formar a toda la plantilla en el Protocolo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Ciberacoso.

7. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

7.1. Mantener un modelo de comunicación interno y externo basado en el lenguaje no sexista, neutro y respetuoso donde todas las personas se sientan plenamente identificadas.

7.2. Difundir y formar a toda la plantilla en el Protocolo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Ciberacoso.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El art. 46 de la *Ley Orgánica 03/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres* establece que **los Planes de Igualdad fijarán objetivos, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución** (igualdad efectiva), así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el art. 47 de la mencionada norma y el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos, de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Compañía del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

La **fase de seguimiento y la evaluación** contemplada en el Plan de Igualdad de Altamira DoValue Group debe permitir conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará semestralmente **de manera programada** y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan de Igualdad la flexibilidad necesaria para su éxito.

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

5. COMISION DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO.

COMISIÓN DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad lo realizará la **Comisión de Igualdad**, establecida para interpretar el contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Dicha Comisión se constituirá con la firma del Plan de Igualdad.

COMPOSICIÓN

La Comisión de Igualdad es **paritaria** y está compuesta por 2 Representantes Legales de las Personas Trabajadoras y 2 Representantes de la Empresa:

- Beatriz Sebastián Quetglas (sección sindical CC.OO.).
- Silvia Álvarez Ansaldo (sección sindical F.I.T.C.).
- Paola Gabas Quintas (representante empresa).
- Luis Eduardo Briones Feijo (representante empresa).

FUNCIONES

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ **Interpretación** del contenido del Plan de Igualdad.
- ✓ **Seguimiento semestral** del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ **Evaluación anual** de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ **Elaboración** de un **informe anual** que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

En la fase de **Seguimiento semestral** se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad.
- El grado de ejecución de las medidas e incidencias en su caso.
- Las conclusiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.
- Las reuniones de la Comisión de Seguimiento se harán de manera cuatrimestral.

En el **Informe anual** del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.

- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones y soluciones emprendidas o propuestas para su corrección.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Si alguna norma de ámbito o rango superior, resolución de la Autoridad Laboral o Sentencia judicial firme, afectara al contenido del presente Plan de Igualdad, provocando que, total o parcialmente, una o varias de sus disposiciones o estipulaciones fueran consideradas ilegales, o resultaran nulas, anulables, inválidas o contrarias a derecho por cualquier motivo, tal situación no afectará a la validez del mismo en su conjunto. En estos casos, ambas partes se comprometen a su adecuación, a la mayor brevedad posible.

En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o cualquier otra operación que provoque la modificación del estatus jurídico de la Empresa, que necesitarían de la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de igualdad, será necesario que las Partes se reúnan con el fin de determinar la necesidad de modificar las medidas establecidas en el presente Plan.

Así mismo, el presente Plan de Igualdad deberá ser revisado cuando concurren las circunstancias expresadas en el art. 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Conforme a lo previsto en el artículo 8.2.k) del RD 901/2020, la resolución de las posibles discrepancias se realizará por su remisión al sistema de arbitraje establecido por el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

6. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

El contenido del presente Plan de Igualdad ha sido negociado, aprobado y firmado por unanimidad por parte de todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad con fecha 29 de noviembre de 2022.

7. REGISTRO Y DEPÓSITO DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con el art. 11 y la Disposición adicional primera del *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*, se solicitará la inscripción del presente Plan de Igualdad en registro público a través de medios electrónicos al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dentro del plazo de quince (15) días a partir de la firma.

En Las Rozas de Madrid, a 21 de diciembre de 2022.

ANEXO I: MEDIDAS DE ACTUACIÓN

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
Objetivo: 1.1. Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, garantizando que se realizan atendiendo a criterios objetivos					
Medida de actuación	Indicador	Responsable	Plazo Imp.	Seguimiento	Evaluación
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas. Incluidas aquellas ofertas que sean realizadas a través de empresas de selección de RR.HH. o Empresas de Trabajo Temporal.	- Nº de ofertas publicadas. - Nº de quejas recibidas por lenguaje o imágenes sexistas.	Dpto. Selección.	Enero 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.	- Nº de empresas externas contratadas/nº de comunicaciones.	Dpto. Selección.	Enero 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Formación a las personas implicadas en el proceso de selección en sesgos inconscientes e igualdad, garantizando que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencias, conocimientos y experiencia, sin tener en cuenta otros factores o posibles aplicaciones de sesgos inconscientes.	- Nº de personas formadas en sesgos inconscientes.	Dpto. Selección Dpto. Formación	Mayo 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Confeccionar una plantilla genérica de descripción de puesto y oferta de empleo en la que se utilice un lenguaje inclusivo, y en la que se haga constar que AAM vela por la igualdad de trato y oportunidades, dicha plantilla incluirá el contenido mínimo de la vacante que en todo caso, denominación del puesto, y competencias profesionales.	- Nº de vacantes internas con comunicación de competencias/nº de vacantes internas.	Dpto. Selección.	Febrero 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Objetivo: 1.2. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles corporativos, especialmente en aquellos donde existe infrarrepresentación femenina.					
Establecer el principio general en los procesos de selección por el cual, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o nivel corporativo, tanto para vacantes internas como externas.	Incluir principio en el Procedimiento de Selección y Reclutamiento.	Dpto. Selección.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Implementar la "Regla Rooney" en los procesos de incorporación -se trate de un proceso propio o externalizado-, debiendo existir al menos 2 currículums del sexo menos representado dentro del área o del nivel corporativo de la posición. (salvo imposibilidad manifiesta de falta de currículums de alguno de los sexos por el tipo de posición).	Nº de CV's desagregados por sexo de cada proceso de selección	Dpto. Selección.	Enero 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)

2. FORMACIÓN.

Objetivo: 2.1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la objetividad en todos los procesos.

Medida de actuación	Indicador	Responsable	Plazo Imp.	Seguimiento	Evaluación
Difundir a todas las personas trabajadoras de Altamira DoValue Group el presente Plan de Igualdad, así como las medidas aprobadas y el Protocolo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Ciberacoso. Se incluirá formación obligatoria para toda la plantilla.	- Nº de Comunicaciones. - Nº de canales informativos.	Dpto. RR.LL. Dpto. Employee Experience.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Recopilación de la información sobre el nivel formativo de origen de las personas trabajadoras de Altamira DoValue Group y establecimiento del nuevo proceso para comunicación de nivel formativo de origen para nuevas incorporaciones.	- % de personas que comunican su formación de origen.	Dpto. RR.LL.	Mayo 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Formación en materia de Igualdad para toda la plantilla de Altamira DoValue Group.	- Nº de personas formadas/nº total de personas en plantilla.	Dpto. Formación.	Mayo 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Formar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de igualdad, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo y ciberacoso, y sesgos inconscientes. La formación de la Comisión de Seguimiento se asumirá por parte de la empresa.	- Nº de personas de la Comisión formadas.	Dpto. Formación.	Marzo 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Incluir una cláusula en los contratos con empresas externas de formación que garantice el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Igualdad.	- Nº de contratos con nueva cláusula/nº de contratos.	Dpto. Formación.	Marzo 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)

Objetivo: 2.2. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

Analizar las posibles barreras al acceso a la formación de las mujeres.	- Nº de mujeres formadas.	Dpto. Formación.	Anual	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Se promoverán acciones de formación interna o externa favoreciendo a mujeres con potencial de desarrollo profesional para su acceso a puestos de mayor categoría en la organización.	- Nº de mujeres formadas.	Dpto. Formación.	Anual	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Formar a managers en materia de Liderazgo Femenino, dando visibilidad a las mujeres que forman parte de la organización.	- Nº de managers formados/as.	Dpto. Formación.	Anual	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)

3. PROMOCIÓN

Objetivo: 3.1. Fomentar la presencia de criterios objetivos en todos los procesos relativos a promociones, basados en la capacidad y en la idoneidad de las personas en un marco de igualdad de oportunidades.

Medida de actuación	Indicador	Responsable	Plazo Imp.	Seguimiento	Evaluación
Establecer el principio general en los procesos de promoción por el cual, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área y nivel corporativo.	Incluir principio en el Procedimiento de Selección y Reclutamiento.	Dpto. Selección.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Mantener el criterio por el cual las promociones se realizan internamente, sólo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.	- Nº de promociones internas/Nº de contrataciones externas para puestos con nivel White Collar y/o Manager.	Dpto. Selección.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Se encarga a la Comisión de Seguimiento Implantar medidas y políticas de acuerdo al código de principios del Observatorio de Diversidad Generacional.	- Nº de medidas desarrolladas.	Comisión de Seguimiento	Junio 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)

Objetivo: 3.2. Poner foco en el desarrollo del talento femenino con el fin de promover mujeres preparadas para el acceso a posiciones de mayor responsabilidad.

Continuar con el programa desarrollo específico de "Liderazgo Femenino".	- Nº de mujeres formadas.	Dpto. Formación.	Anual	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Garantizar una presencia equilibrada dentro del "Programa Mentoring Altamira DoValue". Analizar si las personas que han participado han llegado finalmente a promocionar.	- Nº de mujeres mentorizadas/nº Total de personas mentorizadas	Dpto. Formación.	Anual	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)

4. RETRIBUCIÓN.

Objetivo: 4.1. Asegurar el cumplimiento de la igualdad retributiva para mujeres y hombres en toda la organización.

Medida de actuación	Indicador	Responsable	Plazo Imp.	Seguimiento	Evaluación
Objetivo de la comisión de seguimiento de estudiar las causas de desviaciones superiores al 15% entre géneros dentro del registro retributivo de cara a corregir dichas desviaciones antes de que puedan producir brecha en el futuro.	- informe del registro retributivo.	Dpto. RR.LL.	Abril 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Actualizar la retribución de las mujeres en los niveles <i>blue collar</i> donde hay sobrerrepresentación de mujeres al promedio del nivel.	- Informe del registro retributivo.	Dpto. RR.LL.	Marzo 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Identificar incoherencias entre la valoración del puesto y el nivel asignado con el fin de corregirlo.	- Informe del registro retributivo.	Dpto. RR.LL.	Marzo 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Analizar la revisión salarial anual por mérito e identificar desviaciones con respecto al resto de integrantes del departamento. Proponer medidas correctoras en su caso.	- Desviaciones en revisiones salariales anuales por mérito.	Dpto. RR.LL.	Marzo 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Objetivo: 5.1. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación

Medida de actuación	Indicador	Responsable	Plazo Imp.	Seguimiento	Evaluación
Dar una mayor difusión de las medidas de conciliación acordadas con los RLPT que mejoran las legalmente previstas.	- Comunicados medidas conciliación.	Dpto. RR.LL. Dpto. Employee Experience.	Febrero 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Reforzar el uso de TEAMS para realizar reuniones para evitar desplazamientos o viajes.	- Comunicación reuniones eficientes.	Dpto. RR.LL. Dpto. Employee Experience.	Febrero 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Realizar campaña informativa sobre el Protocolo de Desconexión Digital.	- Campaña Informativa.	Dpto. RR.LL. Dpto. Employee Experience.	Febrero 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Realización de campañas informativas y de sensibilización específicas para hombres sobre la corresponsabilidad y equilibrado reparto de tareas.	- Campaña informativa.	Dpto. RR.LL. Dpto. Employee Experience.	Febrero 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)

Objetivo: 5.2. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

Las mujeres en estado de gestación podrán realizar su actividad laboral en modalidad de teletrabajo desde la semana 32, si así lo desean, previa comunicación al Dpto. de RR.LL., envío del cuestionario de información del puesto de teletrabajo y comunicación de la dirección del puesto de trabajo.	- Nº de mujeres embarazadas acogidas a la medida.	Dpto. RR.LL. Dpto. Seguridad Salud y Bienestar Corporativo.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
El padre o la madre podrá disfrutar del permiso para cuidado del lactante acumulado de 15 días laborales, aunque el bebé tenga más de 9 meses, siempre que disfrute de este permiso de forma consecutiva e inmediatamente después a los descansos de maternidad/paternidad, cuidado del lactante y vacaciones pendientes del otro progenitor, en todo caso deberá disfrutarse del permiso de lactancia acumulado antes de que el bebé cumpla 12 meses.	- Nº de padres y/o madres que se acogen a la medida.	Dpto. RR.LL.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Dar visibilidad a la normativa y procedimientos de adaptación de jornada.	- Nº publicaciones.	Dpto. RR.LL.	Marzo 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Posibilidad de adaptar la jornada laboral por hospitalización / tratamiento médico de cónyuge , pareja de hecho o uniones estables de pareja.	- Nº de personas que se acogen a la medida.	Dpto. RR.LL.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Permitir fraccionar el permiso sin sueldo de 6 meses para los casos de adopción.	- Nº de personas que se acogen a la medida.	Dpto. RR.LL.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Garantizar el derecho recogido en el Convenio de Oficinas y Despachos de Madrid por el cual las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este derecho, con la correspondiente justificación, se hará extensible al cónyuge o uniones estables de pareja que vayan a realizar la preparación para el parto y asistan a la misma.	- Nº de personas que se acogen a la medida.	Dpto. RR.LL.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
La empresa estudiará los casos de solicitud de movilidad geográfica en situaciones familiares/personales graves, atendiendo siempre necesidades del servicio y a las vacantes existentes.	- Nº de personas que se acogen a la medida/Nº de personas que se le concede la solicitud	Dpto. RR.LL.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)

6. SALUD LABORAL.

Objetivo: 6.1. Garantizar la perspectiva de género en el análisis y evaluación de los riesgos laborales de los puestos de trabajo.

Medida de actuación	Indicador	Responsable	Plazo Imp.	Seguimiento	Evaluación
Realizar una re-evaluación de los puestos de trabajo añadiendo el riesgo de "violencia sexual".	- Nº de evaluaciones de puestos de trabajo.	Dpto. Seguridad Salud y Bienestar Corporativo.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Seguir evaluando los riesgos en el puesto de trabajo garantizando la perspectiva de género.	- Nº de evaluaciones de puestos de trabajo.	Dpto. Seguridad Salud y Bienestar Corporativo.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Incorporar la perspectiva de género a los reconocimientos médicos de la Compañía, añadiendo la posibilidad de realización de mamografías, como acción de prevención frente al cáncer de mama, para el colectivo de mujeres mayores de 45 años.	- Nº de mujeres mayores de 45 años que realizan la prueba.	Dpto. Seguridad Salud y Bienestar Corporativo.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Aquellas mujeres en estado de gestación no tengan plaza asignada en el edificio de Las Rozas, podrán aparcar en el interior del edificio de la calle José Echegaray 6 de Las Rozas hasta la finalización de su embarazo.	- Nº de personas que se acogen a esta medida.	Dpto. Seguridad Salud y Bienestar Corporativo.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)

Objetivo: 6.2. Difundir y formar a toda la plantilla en el Protocolo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Ciberacoso.

Difundir el Protocolo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Ciberacoso en los diversos canales de comunicación de la empresa.	- Comunicación Protocolo.	Dpto. Seguridad Salud y Bienestar Corporativo.	Enero 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Crear e incluir como formación obligatoria en materia de PRL sobre prevención del acoso laboral, acoso sexual y ciberacoso.	- Creación Curso Formativo. - Nº de personas formadas.	Dpto. Seguridad Salud y Bienestar Corporativo.	Enero 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados en materia de acoso por razón de discriminación por sexo.	- Nº de procesos iniciados en materia Acoso Sexual	Dpto. Seguridad Salud y Bienestar Corporativo.	Continuo	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)

7. COMUNICACIÓN IMAGEN Y LENGUAJE

Objetivo: 7.1. Mantener un modelo de comunicación interno y externo basado en el lenguaje no sexista, neutro, correcto de respeto a las personas donde todos se sientan plenamente identificadas

Medida de actuación	Indicador	Responsable	Plazo Imp.	Seguimiento	Evaluación
Elaborar una guía de comunicación igualitaria.	- Creación guía de comunicación igualitaria	People & dpto. Marketing	Marzo 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
El presente plan se publicitará en la intranet de Altamira DoValue Group para impulsar su divulgación y conocimiento a toda la plantilla	- Publicación en Intranet	Dpto. RR.LL.	Diciembre 2022	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Motivar a la plantilla para que dentro del canal realice sugerencias o aportaciones en esta materia. Crear buzón y visibilizar la comisión y miembros	- Comunicación creación buzón, uso, funciones de la comisión y miembros	Dpto. RR.LL.	Enero 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Fomentar la visualización de mujeres referentes.	- Acciones semana 8M	People	Marzo 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)

Objetivo: 7.2. Difundir y formar a toda la plantilla en el Protocolo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Ciberacoso.

Difundir el Protocolo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Ciberacoso en los diversos canales de comunicación de la empresa.	- Comunicación Protocolo.	Dpto. Seguridad Salud y Bienestar Corporativo.	Enero 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Crear e incluir como formación obligatoria en materia de PRL sobre prevención del acoso laboral, acoso sexual y ciberacoso.	- Creación Curso Formativo. - Nº de personas formadas.	Dpto. Seguridad Salud y Bienestar Corporativo.	Enero 2023	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados en materia de acoso por razón de discriminación por sexo.	- Nº de procesos iniciados en materia Acoso Sexual	Dpto. Seguridad Salud y Bienestar Corporativo.	Continuo	Semestral (Junio)	Anual (Diciembre)

Área de acción	Medidas de actuación	Prioridad	2022		2023				2024				2025				2026			
			4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	
Selección y Contratación	Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas. Incluidas aquellas ofertas que sean realizadas a través de empresas de selección de RR.HH. o Empresas de Trabajo Temporal.	MEDIA																		
	En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.	MEDIA																		
	Formación a las personas implicadas en el proceso de selección en sesgos inconscientes e igualdad, garantizando que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencias, conocimientos y experiencia, sin tener en cuenta otros factores o posibles aplicaciones de sesgos inconscientes.	MEDIA																		
	Confeccionar una plantilla genérica de descripción de puesto y oferta de empleo en la que se utilice un lenguaje inclusivo, y en la que se haga constar que AAM vela por la igualdad de trato y oportunidades, dicha plantilla incluirá el contenido mínimo de la vacante que en todo caso, denominación del puesto, y competencias profesionales.	BAJA																		
	Establecer el principio general en los procesos de selección por el cual, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o nivel corporativo, tanto para vacantes internas como externas.	ALTA																		
	Implementar la "Regla Rooney" en los procesos de incorporación -se trate de un proceso propio o externalizado-, debiendo existir al menos 2 currículums del sexo menos representado dentro del área o del nivel corporativo de la posición. (salvo imposibilidad manifiesta de falta de currículums de alguno de los sexos por el tipo de posición).	MEDIA																		
Formación	Difundir a todas las personas trabajadoras de Altamira DoValue Group el presente Plan de Igualdad, así como las medidas aprobadas y el Protocolo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Ciberacoso. Se incluirá formación obligatoria para toda la plantilla.	ALTA																		
	Recopilación de la información sobre el nivel formativo de origen de las personas trabajadoras de Altamira DoValue Group y establecimiento del nuevo proceso para comunicación de nivel formativo de origen para nuevas incorporaciones.	ALTA																		
	Formación en materia de Igualdad para toda la plantilla de Altamira DoValue Group.	MEDIA																		
	Formar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de igualdad, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo y ciberacoso, y sesgos inconscientes. La formación de la Comisión de Seguimiento se asumirá por parte de la empresa.	MEDIA																		
	Incluir una cláusula en los contratos con empresas externas de formación que garantice el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Igualdad.	MEDIA																		
	Analizar las posibles barreras al acceso a la formación de las mujeres.	BAJA																		
Promoción	Se promoverán acciones de formación interna o externa favoreciendo a mujeres con potencial de desarrollo profesional para su acceso a puestos de mayor categoría en la organización.	MEDIA																		
	Formar a managers en materia de Liderazgo Femenino, dando visibilidad a las mujeres que forman parte de la organización.	ALTA																		
	Establecer el principio general en los procesos de promoción por el cual, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área y nivel corporativo.	MEDIA																		
	Mantener el criterio por el cual las promociones se realizan internamente, sólo accediendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.	BAJA																		
	Se encarga a la Comisión de Seguimiento Implantar medidas y políticas de acuerdo al código de principios del Observatorio de Diversidad Generacional.	BAJA																		
	Continuar con el programa desarrollo específico de "Liderazgo Femenino".	BAJA																		
Retribución	Garantizar una presencia equilibrada dentro del "Programa Mentoring Altamira DoValue". Analizar si las personas que han participado han llegado finalmente a promocionar.	MEDIA																		
	Objetivo de la comisión de seguimiento de estudiar las causas de desviaciones superiores al 15% entre géneros dentro del registro retributivo de cara a corregir dichas desviaciones antes de que puedan producir brecha en el futuro.	BAJA																		
	Actualizar la retribución de las mujeres en los niveles <i>blue collar</i> donde hay sobrerrepresentación de mujeres al promedio del nivel.	ALTA																		
	Identificar incongruencias entre la valoración del puesto y el nivel asignado con el fin de corregirlo.	ALTA																		
	Analizar la revisión salarial anual por mérito e identificar desviaciones con respecto al resto de integrantes del departamento. Proponer medidas correctoras en su caso.	ALTA																		
	Dar una mayor difusión de las medidas de conciliación acordadas con los RLPT que mejoran las legalmente previstas.	MEDIA																		
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Reforzar el uso de TEAMS para realizar reuniones para evitar desplazamientos o viajes.	BAJA																		
	Realizar campaña informativa sobre el Protocolo de Desconexión Digital.	MEDIA																		
	Realización de campañas informativas y de sensibilización específicas para hombres sobre la corresponsabilidad y equilibrado reparto de tareas.	BAJA																		
	Las mujeres en estado de gestación podrán realizar su actividad laboral en modalidad de teletrabajo desde la semana 32, si así lo desean, previa comunicación al Dpto. de RR.LL., envío del cuestionario de información del puesto de teletrabajo y comunicación de la dirección del puesto de trabajo.	ALTA																		
	El padre o la madre podrá disfrutar del permiso para cuidado del lactante acumulado de 15 días laborales, aunque el bebé tenga más de 9 meses, siempre que disfrute de este permiso de forma consecutiva e inmediatamente después a los descansos de maternidad/paternidad, cuidado del lactante y vacaciones pendientes del otro progenitor, en todo caso deberá disfrutarse del permiso de lactancia acumulado antes de que el bebé cumpla 12 meses.	ALTA																		
	Dar visibilidad a la normativa y procedimientos de adaptación de jornada.	MEDIA																		
	Posibilidad de adaptar la jornada laboral por hospitalización / tratamiento médico de cónyuge, pareja de hecho o uniones estables de pareja.	ALTA																		
	Permitir fraccionar el permiso sin sueldo de 6 meses para los casos de adopción.	ALTA																		
	Garantizar el derecho recogido en el Convenio de Oficinas y Despachos de Madrid por el cual las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este derecho, con la correspondiente justificación, se hará extensible al cónyuge o uniones estables de pareja que vayan a realizar la preparación para el parto y asistan a la misma.	ALTA																		
	La empresa estudiará los casos de solicitud de movilidad geográfica en situaciones familiares/personales graves, atendiendo siempre necesidades del servicio y a las vacantes existentes.	ALTA																		
	Seguir evaluando los riesgos en el puesto de trabajo garantizando la perspectiva de género.	BAJA																		
	Salud Laboral	Incorporar la perspectiva de género a los reconocimientos médicos de la Compañía, añadiendo la posibilidad de realización de mamografías, como acción de prevención frente al cáncer de mama, para el colectivo de mujeres mayores de 45 años.	BAJA																	
Aquellas mujeres en estado de gestación no tengan plaza asignada en el edificio de Las Rozas, podrán aparcar en el interior del edificio de la calle José Echegaray 6 de Las Rozas hasta la finalización de su embarazo.		BAJA																		
Difundir el Protocolo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Ciberacoso en los diversos canales de comunicación de la empresa.		ALTA																		
Crear e incluir como formación obligatoria en materia de PRL sobre prevención del acoso laboral, acoso sexual y ciberacoso.		ALTA																		
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados en materia de acoso por razón de discriminación por sexo.		ALTA																		
Elaborar una guía de comunicación igualitaria.		BAJA																		
Comunicación, Imagen y Lenguaje	El presente plan se publicitará en la intranet de Altamira DoValue Group para impulsar su divulgación y conocimiento a toda la plantilla.	ALTA																		
	Motivar a la plantilla para que dentro del canal realice sugerencias o aportaciones en esta materia. Crear buzón y visibilizar la comisión y miembros.	MEDIA																		
	Fomentar la visualización de mujeres referentes.	BAJA																		
	Difundir el Protocolo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Ciberacoso en los diversos canales de comunicación de la empresa.	ALTA																		
	Crear e incluir como formación obligatoria en materia de PRL sobre prevención del acoso laboral, acoso sexual y ciberacoso.	ALTA																		
	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados en materia de acoso por razón de discriminación por sexo.	ALTA																		

Legenda: ■ Implantación ■ Vigencia ■ Seguimiento ■ Evaluación