

PLAN DE IGUALDAD



Índice

- 1.- INTRODUCCIÓN
- 2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES
- 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
- 4.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA SANITAS S.A DE HOSPITALES
- 5.- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.
- 6.- OBJETIVOS GENERALES, CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.
- 7.- MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.
- 8.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD
- 9.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD.
- 10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
- 11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.
- 12.- CLAUSULA FINAL

1.- INTRODUCCIÓN: DECLARACIÓN INSTITUCIONAL SOBRE LA IGUALDAD Y EL PLAN DE IGUALDAD Y COMPROMISO DE LA EMPRESA Y LAS REPRESENTACIONES SINDICALES FIRMANTES.

1.- Información de la Compañía:

Sanitas, S.A. de Hospitales (Sociedad Unipersonal) se constituyó en España el día 19 de diciembre de 1984 como sociedad anónima, por un período de tiempo indefinido y tiene su domicilio social y fiscal en Calle Ribera Del Loira Nº 52, Madrid, 28042.

El objeto social de la Sociedad consiste en la prestación con carácter general, por sí sola o mediante terceros, de servicios de asistencia sanitaria, así como la explotación de los locales abiertos al público, instalaciones e inmuebles donde lleven a cabo las citadas prestaciones. Asimismo, el objeto social de la Sociedad también incluye desde el 1 de abril de 2009 las actividades de contratación, gestión, proyección, construcción, diseño y ejecución de toda clase de obra relacionada con infraestructuras sanitarias, así como las instalaciones propias de las actividades no sanitarias complementarias y de las actividades comerciales afectas a las infraestructuras sanitarias. La actividad principal de la Sociedad consiste en la prestación de servicios de asistencia sanitaria a través de hospitales y de centros médicos en el territorio nacional. Dichos servicios se prestan principalmente a asegurados de Sanitas, Sociedad Anónima de Seguros (en adelante Sanitas). De acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad se haya inscrita en el Registro Mercantil como sociedad unipersonal.

Con fecha 8 de noviembre de 2018, la Sociedad adquirió el 100% de las participaciones sociales de Investigación y Promoción Sanitaria S.A. Posteriormente, el 14 de junio de 2019, el Socio Único de la Sociedad, Sanitas Holding S.L.U. aprobó la fusión de estas sociedades mediante la absorción de Investigación y Promoción Sanitaria S.A. por parte de Sanitas, S.A. de Hospitales. Como consecuencia de la misma, se produjo la disolución con extinción de la sociedad absorbida y la transmisión en bloque de su patrimonio a la absorbente, adquiriendo esta por sucesión universal los derechos y obligaciones de la sociedad absorbida. Dicha fusión quedó válidamente inscrita en el Registro Mercantil con fecha 13 de septiembre de 2019.

Con fecha 1 de octubre de 2020, la sociedad adquirió el negocio de los Centros Bienestar a Sanitas SL de Diversificación. Como consecuencia de la operación la Sociedad recibió los activos y pasivos del negocio a fecha 01 de octubre de 2020.

A cierre de los ejercicios 2021 y 2020, el 100% de las acciones de la Sociedad pertenecen a Sanitas Holding, S.L.U., sociedad domiciliada en Madrid y perteneciente en última instancia a la entidad The British United Provident Association, Ltd. (en adelante BUPA) de nacionalidad británica, con domicilio en el número 1 de Angels Court, Londres, EC2R 7HJ Reino Unido.

Hasta diciembre del 2020 Sanitas Hospitales estaba exenta de la obligación mercantil de consolidar dado que cumplía con los requisitos de dispensa establecidos en el artículo 43.2 del Código de Comercio. A partir del 1 de enero del 2021, como consecuencia del Brexit, la Sociedad

seguirá acogiéndose a la mencionada excepción ya que su matriz en España, Sanitas Holding S.L. formulará para el ejercicio 2021 cuentas anuales consolidadas.

2. Marco Legal

La suscripción por parte de España del C190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, publicada en el BOE de 16 de julio de 2022 o normas recientes que han venido a modificar la Ley 3/2007, en particular el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y más recientemente la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, suponen una oportunidad para diseñar un instrumento efectivo para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como es el Presente Plan de Igualdad.

3. Compromiso de la empresa con la igualdad.

El Compromiso con la Igualdad entre hombres y mujeres es un elemento central en la compañía Sanitas S.A. de Hospitales. Desde un punto de vista de cultura empresarial la igualdad se encuentra recogida en los principios éticos que guían la misión de Sanitas y en el Código de Conducta de manera específica.

La compañía pone de manifiesto su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad en el seno de nuestra organización.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en la empresa y por extensión en el conjunto de la sociedad.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Comisión negociadora, constituida al efecto por las siguientes partes: la Dirección de Empresa y por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, representadas por:

- Representación de la empresa SANITAS S.A DE HOSPITALES:

Cristina Escolano Ferrer

Alejandro Martín Crespo

Cristina Blazquez Pozo

Laura Hernández Sánchez Cortés

Rosa López Paradinas

Rubén Suarez Bermejo

Julián Rull Molina

Marta Serrano García

Carmen Mª López Gómez

Laura Alvargonzalez Slater

Dolores Mendoza Romero

David Acha Largo

Carlos Sánchez Roldán

- Representación legal de las personas trabajadoras:

Nombre y apellidos	Cargo	Sindicato
Paloma Gomez Cano	Miembro Comisión Negociadora	CCOO
Marta Langa Devesa	Miembro Comisión Negociadora	CCOO
Nuria Cerdán Escamilla	Miembro Comisión Negociadora	CCOO
Silvia Espinosa López	Miembro Comisión Negociadora Centros sin RLT	CCOO
Leticia Ruiz Vila	Miembro Comisión Negociadora	UGT
Mª Jose Frias Canales	Miembro Comisión Negociadora	UGT
Adela Molina Molina	Miembro Comisión Negociadora	UGT
Rosario García Ramos	Miembro Comisión Negociadora Centros sin RLT	UGT
Josefa Rocha Sequedo	Miembro Comisión Negociadora	SATSE
Mª Pilar Esteban Romero	Miembro Comisión Negociadora	SATSE
Raquel Estellés Soriano	Miembro Comisión Negociadora	SATSE
Paloma Zafra Fernández	Miembro Comisión Negociadora	CSIF
Mª Jose Montero Granado	Miembro Comisión Negociadora	CSIF

En su conjunto ostentan el 100 % de la representación legal de las personas trabajadoras existente en SANITAS S.A DE HOSPITALES y de los sindicatos más representativos integrantes de la comisión negociadora en representación de los centros sin RLPT.

Ambas partes cuentan con la legitimidad necesaria a tenor de art. 5 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

a) Ámbito personal

El Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas que integren la plantilla de SANITAS S.A DE HOSPITALES indistintamente de su relación o tipo de contrato, e incluyendo, en su caso, al personal cedido por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios, de acuerdo con los artículos 10.2 del RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y 11.1 de la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

b) Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de SANITAS S.A DE HOSPITALES, por lo que el presente Plan es de Ámbito Nacional al estar implantada la entidad en más de una comunidad autónoma.

c) Ámbito temporal

Para alcanzar los objetivos establecidos en el Plan se establece un periodo de vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2027.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad se iniciarán los trámites para llevar a cabo un nuevo proceso de negociación, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan.

4.- INFORME DE DIAGNÓSTICO: CONCLUSIONES

En base a lo establecido en el art. 7.1 del RD. 901/2020 de 13 de octubre se ha elaborado el presente resumen del análisis realizado en el Diagnóstico de situación por cada una de las áreas analizadas en el mismo y que permite identificar aquellas conclusiones y propuestas para formar parte del Plan de igualdad.

Características de la plantilla.

Plantilla fuertemente feminizada, como en todo el sector.

El 68% de todo el personal tiene menos de 45 años, por lo que se trata de una plantilla joven.

El 52,7% de la plantilla tiene menos de 5 años de antigüedad. Ellas tienen un poco más de antigüedad, dato que concuerda con un sector históricamente feminizado.

Proceso de Selección y contratación

Las incorporaciones producidas en el último año se encuentran feminizadas ya que el 76,75% de las incorporaciones corresponden a mujeres.

Dichas incorporaciones se producen principalmente en puestos relacionados con la actividad hospitalaria:

- Auxiliar de Enfermería.
- Enfermera
- Facultativo/a

Sin embargo, esta situación también se produce en puestos como:

- Administrativo/a
- Recepcionista.

No obstante lo anterior, los puestos de Sanitario corresponden en su totalidad por hombres.

Esta misma situación, de mayor presencia de mujeres, se replica en la contratación temporal, siendo que se podría deber a la rotación en categorías con mayor presencia femenina y los contratos a tiempo parcial, que se podría deber a una mayor asunción de las responsabilidades familiares por parte del género femenino y por tanto que este tipo de jornada sea más frecuente en este caso.

Por lo que respecta a las Bajas en la compañía no se observa un porcentaje de feminización superior al de la presencia de la mujer en la organización y centrándose igualmente en los puestos Asistenciales y Recepcionista.

La contratación a tiempo parcial se encuentra feminizada.

Clasificación profesional

Los puestos más feminizados se dan especialmente en las siguientes áreas:

- Auxiliar de enfermería
- Enfermero/a
- Farmacéutico/a
- Matró/a
- Supervisor/a de enfermería
- Técnico/a Especialista Sanitario.

Además, los puestos de Administrativo/a y Recepcionista están también ocupados por mujeres.

Pese a lo anterior, hay puestos masculinizados, en concreto:

- Director/a de Departamento, si bien la muestra no es lo suficientemente representativa al incluir un total de 9 personas. (77,78 % de Hombres frente al 22,22% de mujeres)
- Mantenimiento.
- Sanitario/a.

Concluimos la existencia de brecha horizontal, pues vemos que hay todavía puestos donde se concentran hombres y mujeres (sanitario/a, mantenimiento, matró/a...)

Formación

En cuanto a los asistentes y horas de formación el porcentaje de mujeres está prácticamente en línea con la distribución de la plantilla del género femenino, alcanzando un 77,86% en el primer caso y el 71,70% en el segundo, teniendo un peso relevante la teleformación.

En cuanto a los estudios, se trata de una plantilla con alto nivel formativo. El 51% de las mujeres y el 58% de los hombres tienen estudios superiores, aunque en la franja de las personas sin estudios repuntan mucho los hombres (8% frente al 0,19% mujeres). Ellas no tienen menor nivel de estudios.

Promoción.

El 63% de las promociones realizadas corresponden a mujeres, teniendo un porcentaje en todas ellas con una presencia femenina muy alta en Directivos/as y Técnicos/as.

Condiciones de Trabajo.

Las jornadas de aplicación son las relativas a los distintos Convenios Colectivos de aplicación en cada provincia, distribuyéndose los distintos horarios según las necesidades existentes en los Centros/Hospitales.

El contrato a tiempo parcial es ligeramente más elevado en el caso de las mujeres si lo comparamos con su presencia en la organización.

No existe personal contratado a través de ETT.

Desde la pandemia se viene aplicando un Régimen de Teletrabajo para algún colectivo.

Prevención de Riesgos Laborales.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales se tiene en cuenta la perspectiva de género al cumplir con la normativa establecidas sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo, existiendo una Guía para la Evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo.

Existe un protocolo “de embarazadas” publicada en la intranet.

Ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral.

La empresa cuenta con una amplia relación de acciones actuales sobre la materia.

Las reducciones de jornada se encuentran feminizadas ya que el 94,81% de los casos corresponden a mujeres y un 5,19% a los hombres, debido a la menor corresponsabilidad de los hombres.

En cuanto al número de Hijos/as el 66,03% de la plantilla no tiene Hijos/as.

Las excedencias vigentes corresponden a mujeres en un 81,88% de los casos.

Infrarrepresentación femenina.

El porcentaje de mujeres en los órganos de representación de las personas trabajadoras se sitúa en el 66,30% de mujeres frente al 33,40% de los hombres.

La presencia general de la mujer en la organización está feminizada con un 75,39% de mujeres, sin que el porcentaje de incorporaciones de mujeres suponga un cambio a corto plazo, debido a que las incorporaciones del último año mantienen la misma tendencia.

Asimismo, en la estructura jerárquica de la organización podemos observar cómo, en los niveles de responsabilidad, la presencia de la mujer es menor, si bien la muestra no es lo suficientemente representativa.

Las mujeres están infrarrepresentadas en todos los puestos que tienen que ver con la alta dirección, la dirección, teniendo siempre en cuenta el índice de distribución global de la empresa. También hay algunos departamentos y puestos de trabajo donde están infrarrepresentadas, como son mantenimiento, sanitarios o informática.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo contenido en el anterior plan de igualdad, sin que hasta la fecha se haya producido ninguna denuncia.

No obstante, lo anterior sería conveniente adaptar el mismo a las últimas modificaciones legales, por lo que proponemos actualizarlo.

Retribución.

La información referida a las conclusiones de retribución y auditoría salarial se encuentra recogida en el apartado correspondiente de los resultados de la Auditoría Retributiva del presente Plan.

Comunicación y RSC.

Se aplica en la entidad una política de marca que incluye: reputación y marca, comunicaciones, comunicación de problemas y situaciones de crisis y nuestra marca, utilizando una imagen y lenguaje neutro.

Por lo que respecta a RSC la entidad en todos los informes públicos expone su compromiso de tratado a todos sus empleados/as de manera justa sin tener en cuenta características personales entre las que se encuentra el sexo o entidad de género incluyendo el código de conducta, entre otros, los siguientes apartados: Lugar de trabajo seguro y saludable, prevención del acoso y la discriminación, asegurar el desarrollo profesional, promover la diversidad y la igualdad de oportunidades, protección de los recursos de trabajo, comunicación de forma responsable.

5.- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

a) Evaluación de puestos de trabajo

El sistema actual de valoración (sistema de valoración de escalas y perfiles Hay de la consultora KornFerry) contempla la utilización de un modelo estructurado de que mide 3 elementos y 8 factores diferenciados en un proceso de análisis sobre las características de los puestos.

Esta es la parte central de la valoración de puestos de trabajo y se consideran 3 factores compuestos por 8 elementos, a saber:

Competencia	Solución de problemas	Responsabilidad
<ul style="list-style-type: none">■ Técnicos o especializados■ Gerenciales o directivos■ Humanos	<ul style="list-style-type: none">■ Del marco de referencia, que tenga para pensar y encontrar soluciones■ De la exigencia misma de los problemas	<p>Responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none">■ La libertad para actuar y tomar decisiones■ La parcela organizativa, medida en términos económicos, sobre la que incide (magnitud)■ La forma de incidir sobre la magnitud (impacto)

b) Factores desencadenantes de la diferencia retributiva.

Los salarios promedios donde puede verse que la Brecha Salarial se sitúa en el 16%, con una retribución promedio de los hombres superior al de las mujeres, y del 8% cuando se considera la mediana.

Cuando procedemos a realizar el análisis por puestos de igual valor del registro salarial podemos ver como solo se supera el 25% de brecha en Escala 07 del Registro Retributivo, que se corresponde a puestos de Matrán/a donde hay una presencia muy reducida de hombres.

La brecha salarial existente no está relacionada con las medidas de conciliación o corresponsabilidad en la organización (aunque existe un número de mujeres que disfrutan la reducción de jornada superior a los hombres), ni con las dificultades en la promoción profesional, ya que vemos en las promociones realizadas que el 63% corresponden a mujeres, siendo del 100% mujeres en el caso de los Directivos/as y totalmente equilibrada en los Mandos intermedios.

c) Conclusiones.

A modo de resumen y conclusión del análisis llevado a cabo podemos destacar los siguientes puntos:

1. La brecha salarial general de la organización se sitúa en el 16%, resultando el salario de los hombres superior a las mujeres, cuando analizamos el promedio y del 8% en la Mediana.
2. Sólo se supera el 25% de brecha en la Escala 07 del Registro Retributivo, que se corresponde a puestos de Matrón/a donde hay una presencia muy reducida de hombres.
3. No existe relación de la brecha salarial con las medidas de conciliación o corresponsabilidad en la organización, ni con las dificultades en la promoción profesional.

d) Plan de actuación.

- Llevar un seguimiento de la brecha salarial.
- Hacer un seguimiento de la estructura jerárquica de los puestos de responsabilidad distribuida por sexos y Departamentos/Áreas.

e) Vigencia.

La presente Auditoría Retributiva tendrá una vigencia de 2 años. Es decir desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025.

6.- OBJETIVOS GENERALES, CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.

Los objetivos generales del presente Plan de igualdad son los siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género transversal en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos, transmitiendo el contenido y objetivos del Plan de Igualdad de Sanitas Hospitales a los diferentes estamentos de la organización.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Incluir la perspectiva de igualdad de trato y de oportunidades en los programas de formación, desarrollo profesional y la promoción dentro de la compañía.
- Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de identidad sexual, la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Tras la elaboración del Diagnóstico de Situación se han establecido como objetivos específicos del presente Plan de Igualdad los siguientes:

a) Objetivos cualitativos:

- Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de selección de personal.
- Seleccionar el personal de acuerdo a un protocolo de criterios objetivos, libre de sesgos sexistas.
- Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de promoción interna del personal.
- Introducir la formación en igualdad en la empresa, como una formación transversal.
- Garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso igualitario a toda la formación.
- Fomentar la presencia de mujeres en la cobertura de vacantes donde estén infrarrepresentadas.
- Prevenir, sensibilizar y gestionar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- Crear un ambiente de apoyo y comprensión para aquellas trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual.
- Preparar la empresa para la implementación del presente plan de igualdad y para los futuros.

b) Objetivos cuantitativos:

- Impulsar la promoción del sexo menos representado hacia puestos de responsabilidad en la empresa.
- Garantizar que se retribuyan igual los trabajos de igual valor.
- Realizar seguimiento ante una posible existencia de brecha salarial.

7.- MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Teniendo en cuenta los objetivos específicos del Plan de Igualdad, se han desarrollado una serie de medidas concretas en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección y Contratación.
2. Promoción Profesional.
3. Formación.
4. Condiciones de Trabajo.
5. Retribución.
6. Infrarrepresentación Femenina.
7. Comunicación, Lenguaje e Imagen.
8. Corresponsabilidad y Conciliación.
9. Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.
10. Apoyo a las Trabajadoras que sufren Violencia de Género y Violencia Sexual.
11. Medidas Organizativas.

El desarrollo de dichas medidas se recoge en el apartado correspondiente del presente plan de igualdad, donde se han incluido tanto los objetivos de las mismas como las acciones, plazo de ejecución y responsable de llevarlas a cabo.

8.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones de evaluación y seguimiento del presente Plan de Igualdad, SANITAS S.A DE HOSPITALES se compromete a facilitar los recursos materiales y humanos necesarios, en especial, aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados, con una antelación de al menos 15 días, de forma que facilite su análisis previo.

La dirección del SANITAS S.A DE HOSPITALES será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la comisión de evaluación y seguimiento de Plan de Igualdad.

9.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD.

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

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será realizado por la Comisión de Evaluación y Seguimiento, que se creará para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las medidas incluidas en el Plan, de acuerdo con el siguiente calendario:

MEDIDA	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
1.1	31-12-2024	31-12-2025
1.2	31-12-2024	31-12-2025
1.3	31-12-2024	31-12-2025
2.1	31-12-2024	31-12-2025
2.2	31-12-2024	31-12-2025
2.3	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y	31-12-2025 y 31-12-2027

	31-12-2027	
2.4	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
3.1	31-12-2024	31-12-2025
3.2	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
3.3	31-12-2024	31-12-2025
3.4	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
4.1	31-12-2024	31-12-2025
4.2	31-12-2024	31-12-2025
4.3	31-12-2024	31-12-2025
5.1	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
5.2	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
5.3	31-12-2026	31-12-2027
5.4	31-12-2026	31-12-2027
6.1	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
7.1	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
7.2	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
7.3	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
8.1	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
8.2	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
8.3	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027

8.4	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
8.5	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
8.6	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
8.7	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
9.1	31-12-2024	31-12-2025
9.2	31-12-2024	31-12-2025
9.3	31-12-2024	31-12-2025
10.1	31-12-2024	31-12-2025
10.2	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.3	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.4	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.5	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.6	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.7	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.8	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.9	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.10	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.11	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.12	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y	31-12-2025 y 31-12-2027

	31-12-2027	
10.13	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.14	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.15	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.16	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.17	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
11.1	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027

La Comisión de Seguimiento elaborará un informe de evaluación del Plan de Igualdad transcurridos dos años de su vigencia y un informe de evaluación final con motivo de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de evaluación y seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, y está compuesta por 13 personas integrantes de la representación de la empresa y 13 personas integrantes de la parte social, de acuerdo con la siguiente relación nominativa:

Por la representación de la empresa

Cristina Escolano Ferrer

Alejandro Martín Crespo

Cristina Blazquez Pozo

Laura Hernández Sánchez Cortés

Rosa López Paradinas

Rubén Suarez Bermejo

Julián Rull Molina

Marta Serrano García

Carmen M^a López Gómez

Laura Alvargonzalez Slater

Dolores Mendoza Romero

David Acha Largo

Carlos Sánchez Roldán

Por la parte social

Paloma Gomez Cano

Marta Langa Devesa

Nuria Cerdán Escamilla

Silvia Espinosa López

Leticia Ruiz Vila

M^a Jose Frias Canales

Adela Molina Molina

Rosario García Ramos

Josefa Rocha Sequeda

M^a Pilar Esteban Romero

Raquel Estellés Soriano

Paloma Zafra Fernández

M^a Jose Montero Granado

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente Acta de la reunión en la que deberá recogerse los contenidos tratados en las mismas.

Funciones:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Mantener reuniones anuales, debiendo facilitarse información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.
- Elaboración y aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad.
- Para el ejercicio de sus funciones la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria una vez al año, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquier de las partes, siempre que se convoque por al menos la mitad más uno de sus miembros.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de igualdad cuando sea necesario al concurrir las circunstancias previstas en el art. 9 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN CONFLICTOS

En el caso de que resulte preciso modificar el presente Plan de Igualdad, por la concurrencia de alguna de las circunstancias previstas en el art. 9.2 del RD 901/2020 de 13 de octubre, se llevarán a cabo los trabajos necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas del Plan.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de solución autónoma de Conflictos laborales establecido en Los procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos (SIMA) o el que resulte de aplicación por el ámbito del conflicto.

12.- CLAUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas pudieran existir en otros acuerdos o normas internas de la empresa, y en concreto sustituye al anterior Plan de Igualdad, que quedará sin efecto desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad.

MEDIDAS

AREA:	1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO:	Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de selección de personal. Seleccionar el personal de acuerdo a un protocolo de criterios objetivos, libre de sesgos sexistas.

Nº	1.1
Medida	<p>Actualización del Protocolo de Selección que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evitar lenguaje sexista y discriminatorio en las ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas. • Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. • Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos. • Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación).
Indicadores de evolución	Documento de Protocolo de Selección
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	6 MESES TRAS LA FIRMA DEL PLAN (30-06-2024)

Nº	1.2
Medida	Formar a las personas que gestionan la selección de personal en temas de igualdad de género
Indicadores de evolución	Descripción de la formación y Número de personas formadas
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

Nº	1.3
Medida	Informar a los intermediarios externos que participen en procesos de selección (consultores, universidades...) sobre los nuevos parámetros de igualdad existentes en los procesos de selección en la compañía, con el fin de que estos apliquen y respeten los mismos criterios
Indicadores de evolución	Documento de Protocolo de Selección

Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	6 MESES TRAS LA FIRMA DEL PLAN (30-06-2024)

AREA:	2. PROMOCIÓN
OBJETIVO:	Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de promoción interna del personal. Impulsar la promoción del sexo menos representado hacia puestos de responsabilidad en la empresa.

Nº	2.1
Medida	Actualización de un Protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno, con los siguientes contenidos: <ul style="list-style-type: none"> • Publicar las plazas vacantes, para asegurar que toda la plantilla tenga acceso prioritario (por delante del personal externo) a la información y a la opción de candidatura. • Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. • Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación). • Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo.
Indicadores de evolución	Documento de Protocolo de Promoción.
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	6 MESES TRAS LA FIRMA DEL PLAN (30-06-2024)

Nº	2.2
Medida	Formar en igualdad y género a las personas que gestionan los procesos de promoción interna.
Indicadores de evolución	Descripción de la formación y Número de personas formadas
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO

Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)
-------------------------	---

Nº	2.3
Medida	Para cubrir puestos de responsabilidad se establece una acción positiva según la cual, en igualdad de capacidad e idoneidad, se escogerá al género menos representado para el puesto.
Indicadores de evolución	Número de puestos cubiertos por acción positiva
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	2.4
Medida	La empresa mantendrá un registro de talento, donde todas las personas trabajadoras de manera voluntaria podrán registrar sus nuevas formaciones o titulaciones
Indicadores de evolución	Evidencia sobre el mantenimiento del registro
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

AREA:	3. FORMACIÓN
OBJETIVO:	Introducir la formación en igualdad en la empresa, como una formación transversal. Garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso igualitario a toda la formación.

Nº	3.1
Medida	La formación en igualdad, se irá integrando en el Plan de Formación de la empresa como cualquier otra formación transversal
Indicadores de evolución	Descripción de la formación y Número de personas formadas
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

Nº	3.2
----	-----

Medida	La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la selección como para la promoción
Indicadores de evolución	Nº de personas seleccionadas con formación en igualdad.
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	3.3
Medida	La empresa formará a las personas con cargos de responsabilidad en dirección que tengan personas a cargo en igualdad
Indicadores de evolución	Descripción de la formación y Número de personas formadas
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

Nº	3.4
Medida	Revisar desde la perspectiva de género los contenidos que se imparten en la formación interna de la Empresa
Indicadores de evolución	Nº de revisiones realizadas
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

AREA:	4. CONDICIONES DE TRABAJO
OBJETIVO:	Integrar la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Nº	4.1
Medida	Incorporar la variable de género en la evaluación de riesgos laborales, en el plan de prevención y en sus procedimientos asociados
Indicadores de evolución	Documentación referida revisada
Responsable Implantación	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

Nº	4.2
Medida	<p>Actualizar el procedimiento de actuación para trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia en vigor, incorporando la vertiente de la protección de la salud reproductiva y recogiendo las funciones y responsabilidades de las partes intervinientes en la gestión. Una vez aprobado se informará a todas las personas trabajadoras de la organización.</p> <p>El Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con la Mutua colaboradora de la Seguridad Social, realizará una revisión de las fechas recomendadas para la baja de las mujeres gestantes, de cara a la tramitación del subsidio por riesgo durante el embarazo.</p>
Indicadores de evolución	Procedimiento revisado. Evidencias de su comunicación
Responsable Implantación	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

Nº	4.3
Medida	Realizar el seguimiento del acondicionamiento de Salas de Lactancia o de descanso para embarazadas en todos los centros de trabajo, siempre teniendo en cuenta las posibilidades físicas del centro
Indicadores de evolución	Listado de centros con salas de lactancia o de descanso
Responsable Implantación	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

AREA:	5. RETRIBUCIÓN
OBJETIVO:	Garantizar que se retribuyan igual los trabajos de igual valor. Realizar seguimiento ante una posible existencia de brecha salarial.

Nº	5.1
Medida	Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación y de la representación legal de la plantilla.
Indicadores de evolución	Registro Retributivo
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	5.2
Medida	Realizar un seguimiento de la Brecha Salarial para garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor
Indicadores de evolución	Salario promedio mujeres * 100 / salario promedio hombres
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y CONTROL DE RRHH
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	5.3
Medida	La empresa elaborará una política retributiva en la que se definan todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras.
Indicadores de evolución	Documento de la política retributiva
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y CONTROL DE RRHH
Calendario Implantación	A partir del 31-12-2025

Nº	5.4
----	-----

Medida	Realizar una auditoría retributiva al finalizar la vigencia de la actual, que se establece en dos años.
Indicadores de evolución	Documento de la Auditoría
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y CONTROL DE RRHH
Calendario Implantación	A partir del 31-12-2025

AREA:	6. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA
OBJETIVO:	Fomentar la presencia de mujeres en la cobertura de vacantes donde estén infrarrepresentadas.

Nº	6.1
Medida	Se establece una medida de acción positiva, según la cual, en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres están infrarrepresentadas se dará preferencia en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes.
Indicadores de evolución	Nº de puestos a los que se ha aplicado la acción positiva.
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

AREA:	7. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN
OBJETIVO:	Conseguir que en la empresa se use un lenguaje inclusivo y no sexista, así como unas imágenes que no perpetúen los estereotipos que queremos superar. Conseguir que el Plan de igualdad sea conocido por toda la plantilla.

Nº	7.1
Medida	Seguir manteniendo en un documento o Guía los criterios para un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen libre de estereotipos sexistas
Indicadores de evolución	Guía del Lenguaje No Sexista
Responsable Implantación	COMUNICACIÓN
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	7.2
Medida	Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se sigan cumpliendo los criterios establecidos de lenguaje e imagen
Indicadores de evolución	Evidencia de comunicaciones realizadas.
Responsable Implantación	COMUNICACIÓN
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	7.3
Medida	Difundir a la plantilla a través de los canales de comunicación interna la aprobación del Plan de Igualdad, así como su contenido.
Indicadores de evolución	Comprobar difusión en los canales internos.
Responsable Implantación	COMUNICACIÓN y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

AREA:	8. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN
OBJETIVO:	Mejorar la conciliación de la plantilla. Impulsar la corresponsabilidad de los trabajadores en los cuidados de familias y hogares.

Nº	8.1
Medida	Las personas trabajadoras, que así lo manifiesten, podrán disfrutar de 16 días naturales de permiso de Acumulación de Lactancia para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses, inmediatamente a continuación del descanso de nacimiento de hijos/as, salvo en los supuestos que existan 2 progenitores que trabajen en Sanitas Hospitales, en cuyo caso, se podrá disfrutar en un periodo posterior, siempre y cuando el primero de ellos haya ejercido este permiso de forma inmediatamente a continuación del descanso de nacimiento de hijos/as. Se aplicará la parte proporcional de los días anteriormente señalados cuando durante el periodo hasta que el menor cumpla 9 meses, se disfrute de un periodo de Excedencia por nacimiento de hijos/as, no aplicándose ningún día cuando se produzca la reincorporación una vez transcurridos los referidos 9 meses. Esta medida será de aplicación en los Centros de Trabajo ubicados en aquellas provincias donde los Convenios Colectivos de aplicación no regulen específicamente días concretos de acumulación de lactancia para el cuidado de lactante.

Indicadores de evolución	Número de personas, segregado por sexo, que han ejercido el permiso de lactancia acumulado.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	8.2
Medida	Las personas trabajadoras tendrán la opción de ejercer el permiso por lactancia reduciendo su jornada en una hora diaria, al final o al principio de la jornada para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla 9 meses.
Indicadores de evolución	número de personas, segregado por sexo, que han ejercido el permiso de lactancia acumulado.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	8.3
Medida	<u>Permiso Retribuido para acompañar a Hijos/as Discapacitados/as a la realización de Pruebas Diagnósticas de la Seguridad Social:</u> Se concederá un permiso retribuido de una jornada completa, para acompañar a Hijos/as Discapacitados/as para la realización de pruebas diagnósticas, siempre que sea una discapacidad reconocida con un grado igual o superior al 33% y se trate de realización de pruebas diagnósticas en centros de la Seguridad Social.
Indicadores de evolución	Nº de solicitudes concedidas
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	8.4
Medida	<u>Permiso Retribuido derivado de Hospitalización:</u> Aquellas personas trabajadoras que tengan un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se encuentre en la UVI/UCI y a continuación se produzca el ingreso en planta, podrán disfrutar de un permiso retribuido de 5 días consecutivos, en un plazo máximo de 15 días naturales desde el ingreso en planta, siempre que se mantenga el hecho causante.
Indicadores de evolución	Nº de solicitudes concedidas
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL

Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027
-------------------------	---

Nº	8.5
Medida	<u>Permiso No Retribuido para acompañar a Hijos/as a consultas de especialistas médicos del Sistema Público de Salud:</u> Se facilitará, el tiempo indispensable para acompañar a Hijos/as hasta los 18 años a consultas de Médico Especialista de la Seguridad Social. En el caso de Hijos/as pacientes de oncología este permiso se ampliará hasta los 21 años. Estas horas facilitadas por la empresa deberán ser recuperadas por la persona trabajadora. Esta medida será de aplicación una vez superado el derecho de acompañamiento dispuesto en algunos convenios.
Indicadores de evolución	Nº de solicitudes concedidas
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	8.6
Medida	La ayuda para la adquisición de prótesis, órtesis y sillas de ruedas para Hijos/as discapacitados/as (igual o superior al 33%) de empleados/as se, fija en un importe máximo de 500€ brutos, una vez valorada y aprobada por la empresa la solicitud individual, debiéndose aportar la correspondiente factura. Se fija un importe anual máximo de 500€ brutos por cada hijo/a de empleado/a que acredite esta discapacidad (incluyéndose todas las peticiones). En caso de que lo soliciten 2 familiares para el mismo hijo/a, ambas solicitudes se tramitarán y valorarán como una única solicitud y, en su caso, se aprobará como una única solicitud, no pudiendo superar la ayuda el importe máximo de 500 Euros brutos (correspondiente el importe máximo de una única solicitud). Dichas ayudas deberán ser solicitadas por la/s persona/s interesada/s al Departamento de Administración de Personal, aportando la documentación correspondiente que justifique la necesidad del producto que se desea adquirir y su coste de adquisición para su valoración por parte de la empresa.
Indicadores de evolución	Nº de solicitudes concedidas
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	8.7
----	-----

Medida	Se facilita al personal con Hijos/as de 0 a 3 años que puedan optar por redistribuir una parte de la remuneración dineraria en cheques guardería.
Indicadores de evolución	Nº de solicitudes
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

AREA:	9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO:	Prevenir, sensibilizar y gestionar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa

Nº	9.1
Medida	Actualizar, el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo a toda la plantilla y asegurar su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos la empresa
Indicadores de evolución	Protocolo y Comunicación de Difusión
Responsable Implantación	RRL y COMUNICACIÓN
Calendario Implantación	6 MESES TRAS LA FIRMA DEL PLAN (30-06-2024)

Nº	9.2
Medida	La empresa formará a las personas con cargos de responsabilidad en dirección que tengan personas a cargo sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
Indicadores de evolución	Descripción de la formación y Número de personas formadas
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

Nº	9.3
----	-----

Medida	Formar a las personas que van a gestionar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Indicadores de evolución	Número de personas formadas, Descripción de la formación.
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

AREA:	10. APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL
OBJETIVO:	Crear un ambiente de apoyo y comprensión para aquellas trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual.

Nº	10.1
Medida	Actualizar el Protocolo para la gestión de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género en la empresa y asegurar su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos la empresa
Indicadores de evolución	Protocolo y Comunicación de Difusión.
Responsable Implantación	RRL y COMUNICACIÓN
Calendario Implantación	6 MESES TRAS LA FIRMA DEL PLAN (30-06-2024)

Nº	10.2
Medida	Establecer un Permiso Retribuido de cinco días naturales en caso de traslado a otro centro de trabajo, a otra provincia, en caso de Violencia de Género o Violencia Sexual
Indicadores de evolución	Nº de personas que han utilizado el Permiso
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.3
----	------

Medida	<p>Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (estatuto de los trabajadores, art. 37.8):</p> <p>La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.</p> <p>En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.</p>
Indicadores de evolución	Nº de reducciones y reordenación del tiempo de trabajo solicitadas y concedidas.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.4
Medida	<p>Recolocación en otro centro de trabajo (estatuto de los trabajadores, art. 40.4):</p> <p>La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>La empresa estará obligada a comunicar la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p>
Indicadores de evolución	Nº de recolocaciones en otros centros de trabajo
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL

Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027
-------------------------	---

Nº	10.5
Medida	<p>Suspensión del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo: El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n). En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes que en el momento de la suspensión del contrato.</p>
Indicadores de evolución	Nº de suspensiones de contrato solicitadas y concedidas
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.6
Medida	<p>Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo: Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).</p>
Indicadores de evolución	Nº de ausencias y faltas de puntualidad
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.7
Medida	Reducción de la jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria sin la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora. El periodo máximo de reducción será de 6 meses y, como máximo, hasta un 50% de la jornada. Dicha Reducción se solicitará por escrito con una antelación, al menos, de 15 días a la fecha de su inicio y tendrá una duración máxima de 6 meses.
Indicadores de evolución	Nº de reducciones de jornada solicitadas y concedidas.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.8
Medida	Reordenación del tiempo de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible o de la elección de turno, durante un periodo máximo de 6 meses
Indicadores de evolución	Nº de reordenaciones de tiempo de trabajo solicitadas y concedidas.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.9
Medida	Permisos: A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios, por el tiempo indispensable, para la realización de las gestiones judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a Hijos/as/as a su cargo, de carácter judicial o médica, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales establecidos en la Compañía.
Indicadores de evolución	Nº de Permisos solicitados y concedidos.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.10
Medida	<p>Excedencia por razón de violencia de género:</p> <p>La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos.</p> <p>Tendrá una duración mínima de seis meses, siendo que si de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses. Durante los seis primeros meses la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Dicha Excedencia, así como las prórrogas, se solicitará por escrito con una antelación, al menos, de 15 días a la fecha de su inicio. Antes de terminar la misma o cualquiera de sus prórrogas y con una antelación al menos de 15 días antes de su finalización, la trabajadora víctima de violencia de género deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.</p>
Indicadores de evolución	Nº de excedencias solicitadas y concedidas.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.11
Medida	<p>A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establece la ayuda siguiente:</p> <p>Establecer una medida económica de 500€ brutos al mes durante un máximo de 3 meses (máximo 1500€ brutos) para aquellas trabajadoras que tengan que cambiar su domicilio por causa de Violencia de Género.</p>
Indicadores de evolución	Nº de ayudas concedidas
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.12
Medida	Cada persona trabajadora víctima de violencia de género, podrá acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, todo ello en una cuantía de un máximo de 2 mensualidades de la retribución percibida por la persona trabajadora y una única ocasión.
Indicadores de evolución	Nº de anticipos concedidos
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.13
Medida	Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora víctima de Violencia de Género hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.
Indicadores de evolución	Nº de vacaciones concedidas
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.14
Medida	Medidas de seguridad: La víctima de violencia de género tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita. Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo y siempre que sea posible por las circunstancias de cada centro.
Indicadores de evolución	Nº de accesos de vehículos solicitados y concedidos
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

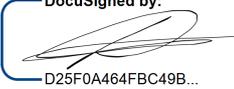
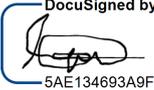
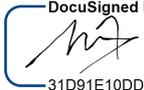
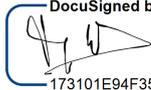
Nº	10.15
Medida	Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo (será el Responsable de la víctima), a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.
Indicadores de evolución	Nº de personas de contacto de cada víctima
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.16
Medida	La víctima de violencia de género tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio. La presente supresión de desplazamientos externos tendrá una duración máxima de 3 meses.
Indicadores de evolución	Nº de personas a las que se le han eximido de tareas que impliquen desplazamiento
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.17
Medida	<p>En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones:</p> <p>En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.</p> <p>También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.</p> <p>En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, se podrá valorar adoptar las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.</p>
Indicadores de evolución	Nº de faltas laborales impuestas.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

AREA:	11. MEDIDAS ORGANIZATIVAS
OBJETIVO:	Preparar la empresa para la implementación del presente plan de igualdad y para los futuros.

Nº	11.1
Medida	Mantener la variante sexo a toda la información referente a la plantilla de que dispone la empresa.
Indicadores de evolución	Desglose por sexos de los indicadores establecidos en las medidas del Plan de Igualdad
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y CONTROL DE RRHH
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

SANITAS, S.A. DE HOSPITALES	
<p>DocuSigned by: <i>Cristina Escolano Ferrer</i> B8FCF72E214C460...</p> <p>Cristina Escolano Ferrer</p>	<p>DocuSigned by: <i>Alejandro Martín Crespo</i> 9B1E12A876CD42C...</p> <p>Alejandro Martín Crespo</p>
<p>DocuSigned by:  D25F0A464FBC49B...</p> <p>Laura Hernández Sánchez Cortés</p>	<p>DocuSigned by: <i>Carmen M^a López Gómez</i> 312A42861A0D4D7...</p> <p>Carmen M^a López Gómez</p>
<p>DocuSigned by:  5AE134693A9F45E...</p> <p>Dolores Mendoza Romero</p>	<p>DocuSigned by:  664171DE92284C8...</p> <p>Rosa López Paradinas</p>
<p>DocuSigned by: <i>Cristina Blázquez Pozo</i> 213AC254984443C...</p> <p>Cristina Blázquez Pozo</p>	<p>DocuSigned by:  31D91E10DDB045E...</p> <p>Rubén Suarez Bermejo</p>
<p>DocuSigned by:  173101E94F354F0...</p> <p>Julián Rull Molina</p>	<p>DocuSigned by: <i>Marta Serrano García</i> 29FA82200057479...</p> <p>Marta Serrano García</p>

<p>DocuSigned by: <i>Laura Alvargonzalez Slater</i> 3E7BD32E775B499...</p> <p>Laura Alvargonzalez Slater</p>	<p>DocuSigned by: <i>Carlos Sánchez Roldán</i> C91C730BB4D2452...</p> <p>Carlos Sanchez Roldán</p>
<p>DocuSigned by: <i>[Signature]</i> 9C18E5D7D7EF4A9...</p> <p>D. David Acha Largo</p>	
<p><u>REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</u></p>	
<p>DocuSigned by: <i>[Signature]</i> 54D3915DC806482...</p> <p>D^a Silvia Espinosa López (CCOO)</p>	<p>DocuSigned by: <i>Rosario García Ramos</i> 8D895F6D713F42F...</p> <p>D^a Rosario García Ramos (UGT)</p>
<p>DocuSigned by: <i>María Jose Frias Canales</i> 634804409AF543C...</p> <p>D^a M^a José Frias Canales (UGT)</p>	<p>DocuSigned by: <i>Josefa Rocha Sequedo</i> 4EE0B68CFA004F9...</p> <p>D^a Josefa Rocha Sequedo (SATSE)</p>
<p>DocuSigned by: <i>Nuria Cerdán Escamilla</i> 2957398FEBFC4D5...</p> <p>D^a Nuria Cerdán Escamilla (CCOO)</p>	<p>DocuSigned by: <i>[Signature]</i> 10056A127278439...</p> <p>D^a. Paloma Zafra Fernandez (CSIF)</p>

<p>DocuSigned by: <i>Marta Langa Devesa</i> 3E41C0E66F4A4C1...</p> <p>D^a. Marta Langa Devesa (CCOO)</p>	<p>DocuSigned by: <i>Adela Molina Molina</i> 81645B2B77C74ED...</p> <p>D^a. Adela Molina Molina (UGT)</p>
<p>DocuSigned by: <i>M. J. Granado</i> 52F268BE838349C...</p> <p>D^a. M^a Jose Montero Granado (CSIF)</p>	<p>DocuSigned by: <i>Paloma Gómez Cano</i> 70EDE14AD2F241E...</p> <p>D^a Paloma Gómez Cano (CCOO)</p>
<p>DocuSigned by: <i>Leticia Ruiz Vila</i> 78931103EFC7438...</p> <p>D^a Leticia Ruiz Vila (UGT)</p>	<p>DocuSigned by: <i>Raquel Estellés Soriano</i> C336D59C03FC407...</p> <p>D^a. Raquel Estellés Soriano (SATSE)</p>
<p>DocuSigned by: <i>María Pilar Esteban Romero</i> BEF6B49E9BA3465...</p> <p>D^a María Pilar Esteban Romero (SATSE)</p>	