

INDICE

1. PRESENTACION
2. INTRODUCCIÓN. OBJETIVOS DEL PLAN
3. NORMATIVA LEGAL
4. DEFINICIONES
5. ESTRUCTURA DEL PLAN:
 - *FASE I: COMPROMISO*
 - *FASE II: COMISION PERMANENTE DE IGUALDAD*
 - *FASE III: DIAGNOSTICO DE LA SITUACION*
 - 3.1. Procedimientos cualitativos
 - 3.2. Análisis cuantitativo
 - 3.3. Conclusiones
 - *FASE IV: PROGRAMACIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS*
 - 4.1. Objetivos generales del plan
 - 4.2. Ejes de trabajo
 - 4.3. Objetivos específicos por ejes de trabajo
 - 4.4. Acciones para desarrollar
 - *FASE V: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD*
6. ENTRADA EN VIGOR, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

1. PRESENTACION

IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, SLU

Sede Social	Calle de Zurbarán 28, Madrid
Teléfono	917 810 682
Web	www.quironsalud.es
CNAE	8610

IDCQ Hospitales y Sanidad, SLU es una empresa dedicada a la actividad de la sanidad privada a nivel nacional, contando con 39 centros de trabajo en 11 Comunidades Autónomas. Desde el año 2016 forma parte de la marca Quironsalud, siendo la mercantil dedicada exclusivamente a los servicios sanitarios privados.-La empresa continúa un proceso de crecimiento y consolidación en su actividad a nivel nacional.

Las mujeres representan más del 77% de la plantilla, en consonancia con nuestro sector Sanidad, uno de los más feminizados como consecuencia principal de una cultura social de segregación ocupacional.

CADIG SAN CLEMENTE	HQS. CÁ CERES	HQS. SUR
CENTRO MÉDICO TEKNON CMT	HQS. CIUDAD REAL	HQS. TENERIFE
CENTRO MÉDICO TEKNON UMT	HQS. CLIDEBA	HQS. TOLEDO
CENTRO MEDICO TRES CANTOS	HQS. CORDOBA	HQS. TORREVIEJA
AREA SERVICIOS TRANSVERSALES	HQS. COSTA ADEJE	HQS. VALENCIA
HQS. DE DÍA ALCALÁ DE HENARES	HQS. DONOSTIA	HQS. VITORIA
HQS. EL PILAR	HQS. MÁLAGA	HQS. ZARAGOZA
HQS. RUBER JUAN BRAVO 49	HQS. MARBELLA	H.U. GENERAL DE CATALUÑA
HQS. ALBACETE	HQS. MURCIA	HQS. MADRID
HQS. BARCELONA	HQS. SAGRADO CORAZÓN	I.R.A.Q.S PAMPLONA
HQS. BIZKAIA	HQS. SANTA JUSTA	RESIDENCIA ALCABALA
HQS. MIGUEL DOMINGUEZ	RESIDENCIA LA MANCHUELA	RESIDENCIA DULCINEA
HQS. RUBER INTERNACIONAL	HQS. CAMPO DE GIBRALTAR	CLINICA SANTA CRISTINA

2. INTRODUCCIÓN: OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad, que se presenta en este documento, se establece con la finalidad de avanzar en el objetivo de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujer en la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad S.L.U.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 LOIEMH 3/2007), es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales, en tanto que su consecución constituye uno de los pilares del Estado de Derecho.

Tal como establece **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, y Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en los diferentes centros de trabajo de la empresa, la Dirección y la Representación Legal de la Plantilla queremos cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad, evitando que se produzcan discriminaciones entre ellos, optimizar los recursos humanos, asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad y consolidar la Responsabilidad Social Corporativa, aumentando con ello la competitividad de la empresa.

En el contexto socioeconómico actual sigue poniéndose de manifiesto la necesidad de avanzar aún más en la consecución de una igualdad material y tangible tanto por pura observancia de las obligaciones jurídicas impuestas por la normativa existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, como por razones pragmáticas tales como la necesidad imperante en cualquier organización de incrementar su competitividad y la calidad de sus servicios, optimizar el aprovechamiento del potencial de la totalidad de sus recursos humanos o mejorar la implicación, participación y la motivación de su plantilla procurándose la fidelización de las personas cualificadas; objetivos todos ellos que se ven claramente favorecidos por un contexto de igualdad real y efectiva transversal de la propia entidad. Por todo ello, la apuesta estratégica de la empresa por mantener e implantar medidas de responsabilidad social corporativa camina de la mano de este Plan.

El Plan de Igualdad se inscribe en el marco de su política de responsabilidad social, que es más que una técnica o instrumento de gestión, pues forma parte de su forma de ser y hacer las cosas de esta empresa, de su ética.

La igualdad de trato y oportunidades incorpora la garantía de equidad en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción y las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las relacionadas con el despido, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales. (art 5 LOIEMH)

3. NORMATIVA LEGAL

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)** y real decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de IDCQ Hospitales y Sanidad S.L.U. tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de la Plantilla (RLP) en la forma que se determine en la legislación laboral.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 50 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral. El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, y una vez negociado las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro previsto por la Administración.

En consecuencia, IDCQ Hospitales y Sanidad S.L.U. empresa de más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, en cumplimiento de la normativa aplicable en vigor de ámbito internacional y comunitario, de ámbito nacional y de ámbito autonómico y provincial, elabora el Plan de Igualdad IDCQ.

4. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, RDL 6/2019 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se define:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. 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.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e Indirecta.

«Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.» (art. 6.1 LOIEMH)

«Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una fidelidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.» (art. 6.2 LOIEMH)

En cualquier caso, se considera discriminatorio todo orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

«Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo» (art. 7.1 LOIEMH). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación de la empleadora a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de ésta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Trabajo de igual valor

«Se entiende por tal el que, comparado con otro es equivalente en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigida para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.» (art. 20.1 ET)

Discriminación por embarazo o maternidad.

«Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la posterior maternidad.» (art. 8 LOIEMH)

Indemnización frente a represalias.

«También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.» (art. 9 LOIEMH)

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

«Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.» (art. 10 LOIEMH)

Acciones positivas

«Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas jurídicas y físicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente ley.» (art. 11 LOIEMH).

Tutela jurídica efectiva.

«Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.» (art. 12 LOIEMH)

Derechos de conciliación de la vida personal/familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. (art. 44 LOIEMH)

La exposición de motivos del RDL 6/2019 se define la corresponsabilidad como la sanción equitativa de obligaciones familiares o el ejercicio equitativo de los derechos entre ambos progenitores referidos a su vida personal, laboral y familiar.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para conseguir el objetivo ya nombrado, de *integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujer*, debe de haber un compromiso de la Dirección y de la Representación Legal de la Plantilla, así como la implicación de la plantilla en esta tarea, pues se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales, del clima laboral, de la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y su salud y seguridad laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora continua de la calidad y del aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Por ello, el Plan de Igualdad debe de tener las siguientes características:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Homogeneizar, mejorar y optimizar la gestión de *Personas* de manera integral y actualizada manteniendo e incorporando la igualdad de oportunidades.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, representación legal de trabajadores y trabajadoras y el conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

El **Plan de Igualdad de IDCQ Hospitales y Sanidad S.L.U.** es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a integrar y alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa, así, se divide en cinco fases que se desglosan a continuación:

- Fase I. Compromiso
- Fase II. Comisión Permanente de Igualdad.
- Fase III. Diagnóstico de la Situación.
- Fase IV. Programación de objetivos y medidas.
- Fase V. Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

FASE 1: COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

1.1. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

IDCQ Hospitales y Sanidad S.L.U. ha declarado su compromiso con Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, SLU.

IDCQ Hospitales y Sanidad SLU declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integre la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre como un principio de nuestra política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho precepto que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta 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 de tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo."

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que solvente cualquier situación detectada y mejorable en la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de la negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo del Plan de Igualdad.

En Madrid a 02 de julio de 2018.

IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L.U.
B87324844

D. Juan Carlos González Acebes

Director General Corporativo de Organización y Personas

FASE 2: COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

2.1. GRUPO DE TRABAJO COMISIÓN DE IGUALDAD



Miembros del Grupo de Trabajo

Por la parte empresarial:

- Juan Carlos González (Director General de Organización y Personas)
- Ignacio Delpon Ormaechea (Director Corporativo de Admn. Personal y RRL)
- Miriam Ortiz Criado (Responsable Corporativa RRL)
- Oscar Kocina Mallo (Técnico RRL/abogado)
- Diego de Gracia Alvarez (Técnico RRL (abogado))

Por la representación de los sindicatos más representativos a nivel nacional en la Empresa:

- Maria Luisa Mañas Boluda (Delegada de CCOO del comité de empresa HQSV)
- Dolores Segado Caparros (Delegada de CCOO del comité de empresa HQSMA)
- M^a Jesus Lozano Lorente (Presidenta del Comité de Empresa HQSV)
- Patricia Carreras Mira (Presidenta Comité Empresa Centro Médico Teknon y Responsable del Sector de la Sanidad Privada FeSP-UGT Cataluña)
- Maria Labrador Macías (SATSE Adjunta a la Secretaría General de Organización)

Se ha contado durante el proceso de negociación con el asesoramiento de:

- Luisa Pascual Díaz (Delegada de UGT del comité de empresa europeo Fresenius)
- M^a Ángeles Pérez Moreno (Delegada de UGT del comité de empresa HUQSM)
- Silvia Espinosa Lopez (Secretaria de Mujeres y Políticas LGTBI de la FSS-CCOO)
- María Victoria Gómez (Responsable del Área de Negociación Colectiva de la FSS-CCOO)
- Luz Martínez Ten (Secretaria Federal de Mujer y Políticas Sociales de FeSP-UGT)
- Gracia Alvarez Andres (Secretaria Federal del Sector de Salud de Servicios Sociosanitarios y Dependencia FeSP-UGT)

GRUPO DE TRABAJO

La “*Comisión Permanente de Igualdad*” es un órgano paritario, formado por tres personas representantes de la empresa con capacidad de decisión y que están ubicados en diferentes departamentos, y por tres representantes sindicales (uno por sindicato) por tener la condición de sindicatos más representativos a nivel nacional en la Empresa.

El papel de ambas partes es determinante, tanto en la negociación como en el posterior desarrollo de las acciones. El objetivo de dicha Comisión es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.

Para la Comisión Permanente de Igualdad, la plantilla es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario y su participación es necesaria-

La Comisión Permanente de Igualdad analiza la situación de igualdad entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las dificultades que presenta diagnosticar una empresa de tanto volumen y en plena expansión, siendo sus miembros conocedores de la cultura general de la empresa, de sus valores y de la influencia que tienen las personas en la organización.

La Comisión de Igualdad para el seguimiento del Plan realizará la planificación temporal de las acciones que se van a desarrollar para velar por la no discriminación por razones de género en las condiciones de trabajo diario. El programa de actuaciones tiene una triple finalidad, por un lado, mantener las buenas prácticas para la igualdad existentes, por otro lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen en cuenta la perspectiva de género.

Las acciones o medidas que contiene el Plan serán implementadas en cada uno de sus centros de trabajo, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

FASE 3: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.

3.1 Procedimientos cualitativos

Dado que la empresa acaba de salir de una etapa de gran crecimiento e incorporación de nuevos centros de trabajo, se detecta la necesidad de elaborar diferentes protocolos o procedimientos que unifiquen procesos importantes como la selección de personal, la promoción o la impartición de formación, entre otros, respetando los que ya existen en los centros de trabajo en los que se disponga de protocolos que presenten mejores garantías que las acordadas en este Plan.

3.2 Análisis cuantitativo:

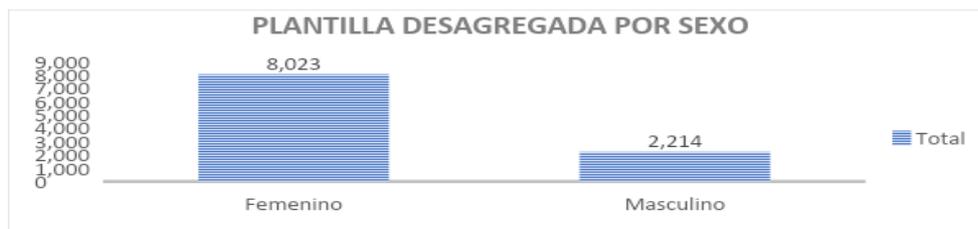
➤ 3.2.1 Resultados IDCQ Hospitales y Sanidad S.L.U.

Se analiza el ámbito global de la empresa analizando los siguientes ítems:

HeadCount desagregada por sexo

El total de *HeadCount* de la Empresa incluye al personal titular del puesto de trabajo (FTE) que son personas con vinculación contractual laboral indefinida, en situación de jubilación parcial, interina (que no son computables como plantilla), temporal (eventual, obra/servicio, relevo, prácticas y formación) y personas becarias que no poseen una relación laboral pero sí están sujetas a cotización a la Seguridad Social.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
HeadCount	8.023	78,38	2.214	21.62	10.236

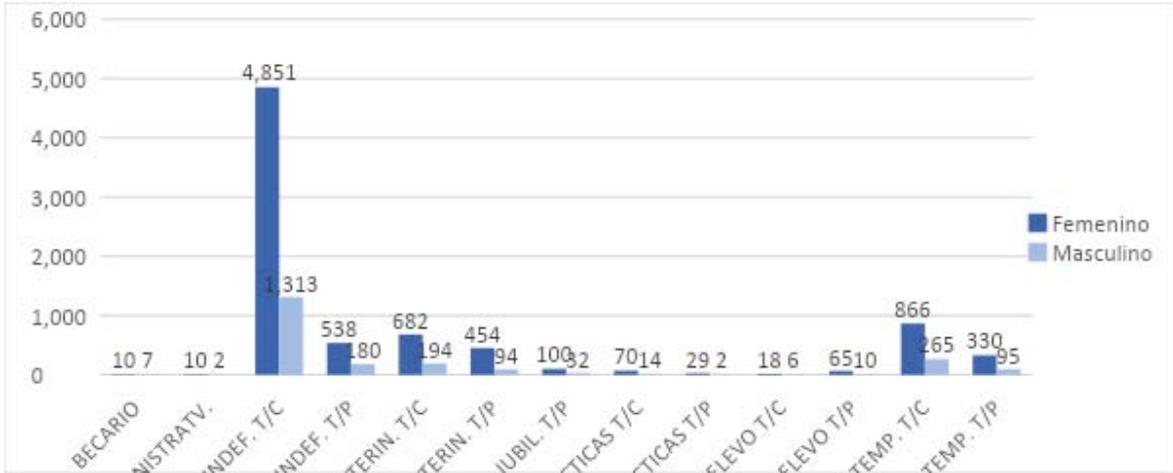


Porcentaje de plantilla con contrato indefinido desagregada por sexo

La plantilla estructural está compuesta por el personal indefinido, jubilado parcialmente y contratado temporalmente para sustituir puestos con derecho a reserva, teniendo en cuenta que las personas titulares de estos puestos no computan.

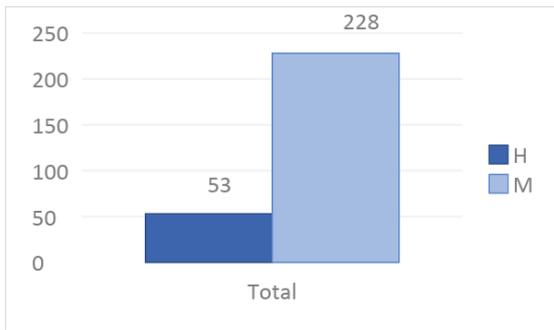
El total del HeadCount asciende a 10.208 empleados/as, de los cuales el **79,73%** es personal indefinido.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla	6.635	78,52	1.815	21,48	8.450
% sobre Head Count	8.023	78,37	2.214	21,63	



Características de la representación legal de las personas trabajadoras

Datos Generales



Distribución de la RLT por edades

	21-30 años	31-45 años	46-55 años	mayor de 55	Total
H	2	26	8	17	53
M	3	110	71	44	228
Total	5	136	79	61	281

Distribución por sindicatos desagregada por sexos

CCOO		%		SATSE		%		UGT		%		< 10%		%		Total		%	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
26	86	23,21	76,79	4	25	13,8	86,2	14	60	18,92	81,08	11	55	16,67	83,33	55	226	20,76	79,24
112		39,86%		29		10,32%		74		26,33%		66		23,49%		281		100%	

Distribución de la RLT por categorías profesionales

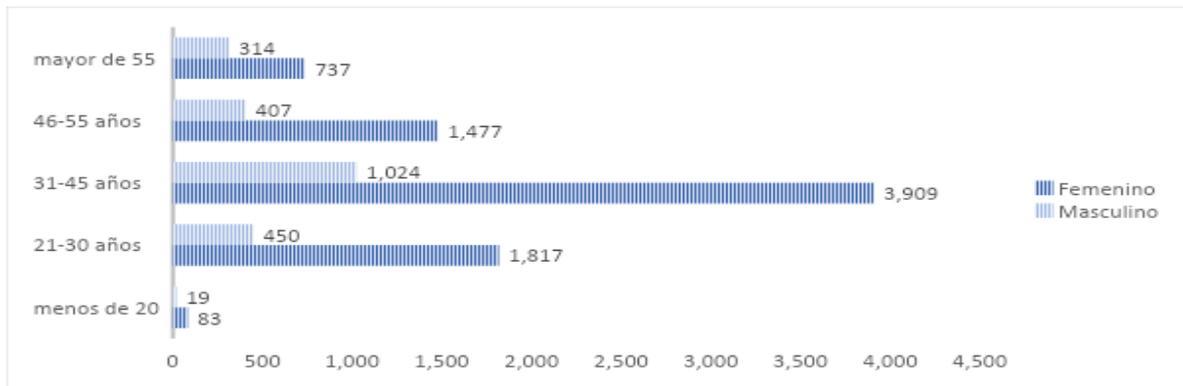
	ADMINISTRATIVO	ASISTENTE SOCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ENFERMERIA	AUXILIAR FARMACIA	CELADOR	ENFERMERA/O	FARMACEUTICA	FISIOTERAPEUTA	JEFE SERVICIO	LIMPIADORA	MATRON	MÉDICO	OFICIAL ADMINISTRATIVO	PSICOLOGA	RECEPCIONISTA	SS.GG.	TÉCNICO FARMACIA	TÉCNICO INFORMÁTICO	TECNICO RADIODIAGNOSTICO	TECNICO SANITARIO	TELEFONISTA	Total
H	1		3	6	1	16	12		2	2		1	4			1			1	2	1		53
M	10	1	19	73	1		81	1	2		5		5	8	1	4	1	1		2	12	1	228
Total	11	1	22	79	2	16	93	1	4	2	5	1	9	8	1	5	1	1	1	4	13	1	281

Características del *headcount*

Distribución del *Headcount* por edades

Se tiene en consideración la totalidad del HC y se realiza la sección por rango de edad diferenciada por sexo. El resultado muestra el predominio de mujeres en todos los rangos de edad, siendo sobresaliente su presencia en el grupo de edad entre 31 y 45 años.

La edad media de la totalidad del Head Count es de 43,07 años; la edad media de la población femenina es de 42,67 y de los hombres de 44,53 años.



Rango de Edad	Femenino	Masculino	Total	% sobre total	
menos de 20	83	19	102	81,37%	18,63%
21-30 años	1.817	450	2.267	80,15%	19,85%
31-45 años	3.909	1.024	4.933	79,24%	20,76%
46-55 años	1.477	407	1.884	78,40%	21,60%
mayor de 55	737	314	1.051	70,12%	29,88%
Total	8.023	2.214	10.237	78,37%	21,63%

Distribución Headcount por tipo de contrato

En la empresa se gestiona principalmente un sistema de contratación indefinida, utilizando los contratos temporales para la cobertura de puestos por absentismo del titular o por índices de actividad elevados no permanentes en el tiempo.

Asimismo, la Empresa da acceso mediante becas limitadas (0,17%) a los estudiantes que requieren prácticas curriculares para la obtención de su titulación y reserva un 1% a la contratación en prácticas.

	Femenino	Masculino	Total	% de ocupación total	% ocupación Femenina	% ocupación Masculina
BECA	10	7	17	0.17	58,82%	41,18%
C. ADMINISTRATIV.	10	2	12	0.12	83,33%	16,67%
INDEF. T/C	4.851	1.313	6.164	60.21	78,70%	21,30%
INDEF. T/P	538	180	718	7.01	74,93%	25,07%
INTERIN. T/C	682	194	876	8.56	77,85%	22,15%
INTERIN. T/P	454	94	548	5.35	82,85%	17,15%
JUBIL. T/P	100	32	132	1.29	75,76%	24,24%
PRACTICAS T/C	70	14	84	0.82	83,33%	16,67%
PRACTICAS T/P	29	2	31	0.30	93,55%	6,45%
TEMP. RELEVO T/C	18	6	24	0.23	75,00%	25,00%
TEMP. RELEVO T/P	65	10	75	0.74	86,67%	13,33%
TEMP. T/C	866	265	1.131	11.05	76,57%	23,43%
TEMP. T/P	330	95	425	4.15	77,65%	22,35%
Total	8.023	2.214	10.237	100	78,37%	21,63%

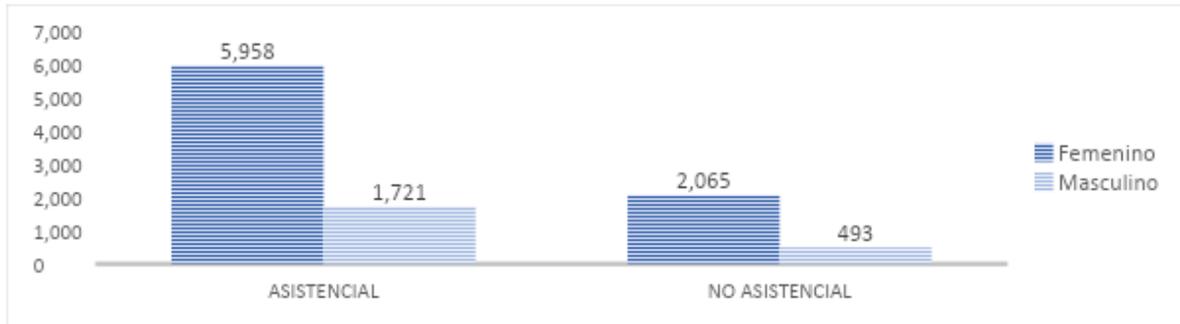
Distribución por el tipo de actividad laboral

Seccionamos el HC de la empresa en dos colectivos; asistencial y no asistencial, distinguiendo al personal que presta sus servicios directamente en la actividad sanitaria en contacto con los pacientes y quienes realizan actividades administrativas o auxiliares a la actividad sanitaria.

La presencia de personal asistencia ocupa el 75,01% de la empresa, siendo un 77,59% personal femenino y un 22,41% personal masculino. Dichos porcentajes mantienen correlación con el porcentaje total de la ocupación femenina en la empresa.

Sucede lo mismo con el personal no asistencial, ocupado por personal femenino en un 80,73% por mujeres, en línea con la ocupación global en la empresa de este colectivo.

ACTIVIDAD LABORAL	Femenino	Masculino	Total	%	% Femenino	% Masculino
ASISTENCIAL	5.958	1.721	7.679	75,01%	77,59%	22,41%
NO ASISTENCIAL	2.065	493	2.558	24,99%	80,73%	19,27%
Total	8.023	2.214	10.237	100%	78,37%	21,63%



Los porcentajes de ocupación femenina se corresponden en todos los modelos de contratación al porcentaje de presencia de este colectivo dentro de la empresa, circunstancia que coincide el del sector sanitario en nuestro país.

➤ 3.2.2 Resultados FOCUS GROUP.

Dada la envergadura de la plantilla de la empresa, el diagnóstico detallado de la situación sobre la *Igualdad de mujeres y hombres en la empresa* se ha realizado a partir un FOCUS GROUP acordado en acta de 8 de octubre de 2018 en el que se seleccionaron 6 hospitales de la empresa, tres pequeños y tres grandes, para la realización de un análisis razonado y segmentado. Dicho Diagnóstico tiene como objetivo identificar la situación en que se encuentra la empresa en relación con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes esferas de ésta.

Además, se ha completado la información con el análisis de los aspectos cuantitativos aportados por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso al empleo, clasificación profesional, contratación y condiciones de trabajo, formación y promoción, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal/familiar y laboral, salud y seguridad laboral, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otros.

3.3 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Del diagnóstico realizado en el que se ha analizado la situación real de los hospitales incluidos en el FOCUS GROUP de la empresa en relación con la igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, se pueden extraer las siguientes **conclusiones**:

Estructura de la plantilla:

Estamos ante una plantilla fuertemente feminizada. A pesar de que la organización aplica un proceso de reclutamiento y selección neutro, aproximadamente un 78% de la plantilla de la empresa está formada por mujeres, principalmente en lo que respecta al personal de enfermería, administrativo, y otro personal sanitario, mientras que predomina el personal masculino en el colectivo de personal no sanitario; facultativos, dirección y jefatura. Esta alta representatividad femenina es habitual en el

sector, como lo manifiestan los datos del Instituto Nacional de Estadística y los Colegios Profesionales de Medicina y Enfermería.

Las trabajadoras repuntan en la franja de edades más jóvenes, y 8 puntos por debajo de la franja de más edad, con lo que entendemos que la feminización de la plantilla no solo está consolidada para el presente, también para un futuro próximo.

Según la configuración de la plantilla por categorías se detecta brecha horizontal y brecha vertical.

Empleo:

En cuanto al empleo, los datos describen calidad contractual, con baja temporalidad y jornadas parciales. Las trabajadoras tienen igual calidad contractual que los trabajadores.

Representación legal del personal:

Las mujeres están bien representadas en la RLP, incluso un poco por encima de la representación global.

Retribuciones:

Teniendo en cuenta las siguientes definiciones:

- Segregación horizontal

Se refiere a la segmentación de la participación de mujeres y hombres en los sectores de actividad económica y ramos de la estructura productiva, es decir, la relativa feminización/masculinización de ciertos ámbitos del mercado.

- Segregación vertical

Se refiere a las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a las categorías laborales más elevadas y en los puestos con mayor poder y responsabilidad. Ello va a tener consecuencias en la consideración social (status), las condiciones laborales que se disfrutan y en la participación en las rentas del trabajo, es un factor en las diferencias salariales y en la "*Brecha salarial*".

- Techo de cristal

Se refiere a la barrera invisible que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Formas de discriminación indirecta que obstaculiza la promoción de las mujeres.

El análisis refleja la existencia de una brecha salarial que debe entenderse como no concluyente como consecuencia de las diferencias existentes entre los diferentes convenios colectivos aplicables a los centros de trabajo analizados, la multiplicidad de denominaciones asignadas a una misma categoría profesional y los sistemas de gestión utilizados para cada unidad productiva. Este dato se verá corregido paulatinamente con la homogenización de la herramienta de gestión de personal utilizada para la totalidad de la plantilla de la empresa.

Los conceptos variables analizados son la especialidad, noches, festivos y antigüedad:

- El plus de especialidad que lo perciben las personas trabajadoras que prestan su trabajo en servicios considerados "*especiales*" está totalmente equilibrado

- En las noches hay un porcentaje superior que realiza noches en las mujeres con respecto a los hombres, sin embargo, la media porcentual de las retribuciones por este concepto variable esta equilibrado
- En los festivos sucede lo mismo que con las noches, la media ponderada anual es equitativa con respecto a ambos sexos.
- Por último, en la antigüedad se puede observar un ligero desequilibrio a favor de las mujeres en la media ponderada de las percepciones.

Ordenación del tiempo del trabajo:

En cuanto al análisis de los datos sobre quien ejerce los derechos de conciliación, la balanza se inclina de manera contundente hacia las mujeres, sobre todo en excedencias y reducciones de jornada. Todavía no llega la necesaria corresponsabilidad de los hombres en los cuidados de familias y hogares, pese a la reciente reforma normativa.

En cuanto a los tiempos de trabajo, en consonancia con la actividad que desarrollamos y que nuestros centros de trabajo están atendiendo a personas las 24 horas del día, se pone de manifiesto lo que es una constante en todo el sector sanitario: que la conciliación es una de las principales dificultades de las plantillas. El personal asistencial se lleva la peor parte, siendo la turnicidad en los horarios una constante muy extendida.

En lo que respecta a los permisos por nacimiento y cuidado de hijos e hijas menores de 12 meses, la propia legislación recientemente ha procedido a igualar los permisos de ambos progenitores al objeto de ir equiparándolos en número de semanas de permiso progresivamente hasta el año 2021 en el que se consumara la igualdad del permiso para ambas personas progenitoras.

Por tanto, se hace necesario sensibilizar a la plantilla sobre este tema, y mejorar la difusión de todas las medidas de conciliación que están ahora mismo disponibles para todas las personas trabajadoras tanto por convenios colectivos como por la propia regulación estatal. El objetivo debe ser el personal base y el mando intermedio con el objeto de difundir las medidas de conciliación laboral-familiar existentes y aportar nuevas desglosadas por género. De esta forma se facilitará y mejorará la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.

Formación y selección:

Por lo que respecta a la formación, todos los cursos impartidos están relacionados con los puestos de trabajo y especialidad. Por ello se elabora anualmente un plan de formación para todas las personas trabajadoras en colaboración con la Representación Legal de la Plantilla (RLP) de cada centro de trabajo.

El acceso a los cursos es sencillo, ya que se publica el plan de formación y son las propias personas trabajadoras las que se inscriben a los cursos en función de sus intereses. Es habitual que no se cubran todas las plazas en los cursos ofertados.

También existen en determinados casos cursos de formación obligatoria a los que se convocan a las personas trabajadoras para su realización, relacionados principalmente con la Prevención de Riesgos Laborales y con metodologías y conocimientos obligatorios para la correcta ejecución de las tareas vinculadas a su puesto de trabajo.

Otras sesiones de información son globales como el “*Código de Conducta y Código Ético*” o el curso en “Prevención de Riesgos Laborales relacionado con el puesto de trabajo” que debe de ser realizado por todo el personal en modalidad on-line. También se han realizado formaciones a mandos intermedios en materia de Relaciones Laborales en la mayoría de los hospitales de la empresa.

FASE IV. PROGRAMACIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS

4.1. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD DE IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, SLU

En base a las conclusiones del análisis del diagnóstico de situación, se han acordado una serie de objetivos generales, objetivos específicos por cada eje de trabajo y las medidas que constituirán el Plan de Igualdad efectiva de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad S.L.U. con los siguientes objetivos generales:

- Promover en la Empresa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.
- Promover la integración de la perspectiva de sexo en las políticas, los programas y las estrategias que se desarrollen en el ámbito de la empresa.
- Desarrollar y promover medidas de conciliación en la empresa de acuerdo con la naturaleza de los servicios que presta.
- Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos sexistas, de su importancia y de sus ventajas.
- Mejorar la difusión de los temas relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres.

1. Comunicación.

Objetivo	Informar y comunicar a toda la plantilla de la elaboración, existencia y desarrollo del Plan de Igualdad.
Medida 1	Diseñar una campaña para informar a las Direcciones de los hospitales de la elaboración y desarrollo del Plan y sus contenidos.
Responsables	Dept. Corporativo de Personas y Equipos de cada hospital
Indicadores	El cuerpo de la campaña, actas de las reuniones, contenidos de procedimiento.
Plazo de implantación	Un año desde la firma del Plan de Igualdad.

Objetivo	Informar y comunicar a toda la plantilla de la elaboración, existencia y desarrollo del Plan de Igualdad.
Medida 2	Diseñar una campaña para informar a los mandos intermedios de la implantación y resultados obtenidos con el Plan y recoger las dificultades que éstos hayan podido constatar, como información relevante para la toma de decisiones.
Responsables	Dept. Corporativo de Personas, Equipos de cada hospital y mandos intermedios
Indicadores	Actas de reuniones e información recogida sobre posibles dificultades en la implantación.
Plazo de implantación	Continuada, durante toda la vigencia del Plan.

Objetivo	Informar y comunicar a toda la plantilla de la elaboración, existencia y desarrollo del Plan de Igualdad.
Medida 3	Incorporar en los protocolos de acogida establecidos información sobre la existencia del Plan y un resumen de su contenido, así como del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Responsables	Dept. Corporativo de Personas, Equipos de cada hospital y mandos intermedios
Indicadores	Personas formadas y descripción de las formaciones.
Plazo de implantación	18 meses.

Objetivo	Informar y comunicar a toda la plantilla de la elaboración, existencia y desarrollo del Plan de Igualdad.
Medida 4	Diseño de una campaña general para dar difusión al Plan de Igualdad y sus contenidos a todo el personal, especialmente de los procedimientos que contiene sobre selección, promoción, formación etc.
Responsables	Dept. Corporativo de Personas, Equipos de cada hospital y mandos intermedios
Indicadores	la campaña, sus materiales y los canales de difusión utilizados.
Plazo de implantación	Durante el primer año.

Objetivo	Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje y una imagen no sexistas.
Medida 5	Formar a las personas responsables de comunicación en género y lenguaje e imagen inclusivas y no sexistas.
Responsables	Dept. Corporativo de Personas
Indicadores	Formación realizada y número de personas formadas
Plazo de implantación	18 meses

Objetivo	Fomentar en la empresa el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen
Medida 6	Revisar el lenguaje y la imagen en webs, redes, protocolos etc., especialmente en las denominaciones de los puestos de trabajo y categorías profesionales.
Responsables	Dept. Corporativo de Personas
Indicadores	Informe anual de la actividad realizada y las correcciones efectuadas
Plazo de implantación	Continuada en el tiempo durante toda la vigencia del Plan

Objetivo	Informar y comunicar a toda la plantilla de la elaboración, existencia y desarrollo del Plan de Igualdad.
Medida 6	Diseño de una campaña general para dar difusión al Plan de Igualdad y sus contenidos a todo el personal, especialmente de los procedimientos que contiene sobre selección, promoción, formación etc.
Responsables	Dept. Corporativo de Personas, Equipos de cada hospital y mandos intermedios
Indicadores	la campaña, sus materiales y los canales de difusión utilizados.
Plazo de implantación	Durante el primer año.

Objetivo	Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje y una imagen no sexistas.
Medida 7	Todas las personas trabajadoras tendrán acceso a la intranet de la empresa y al "Portal del Empleado@". La Empresa procurará de manera progresiva un email corporativo a aquellas personas que no dispongan ya de él.
Responsables	Dept. Corporativo de Personas
Indicadores	Información anual sobre el número de personas trabajadoras y el número de correos corporativos existentes
Plazo de implantación	Durante la vigencia del Plan.

2. Organización.

Objetivo	Fomentar en la empresa el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen.
Medida 8	Creación y difusión de un procedimiento con los criterios para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
Responsables	Comisión de Igualdad, Dept. Corporativo de Personas y sus Equipos en centros y mandos intermedios de todas las áreas.
Indicadores	Actas de las reuniones, documentación donde se refleje el lenguaje inclusivo.
Plazo de implantación	Elaboración y publicitación inmediatas, campaña de difusión a lo largo del primer año desde la firma del Plan de Igualdad.
Objetivo	Preparar a la organización para la obtención de información sobre la variable "sexo"
Medida 9	Incluir en todo el tratamiento estadístico organizacional la variable "sexo" en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.
Responsables	Dept. Corporativo de Personas, Equipos de cada hospital y mandos intermedios.
Indicadores	Datos regulares sobre hombres y mujeres en la empresa
Plazo de implantación	Durante la vigencia del Plan
Objetivo	Crear la figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa
Medida 10	Impulsar la creación de una unidad de Igualdad de Género y el reconocimiento de la posición laboral de agente de igualdad. Designar a una persona que gestione y coordine el plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos. Esta persona o personas tendrán formación mínima equivalente a agente de igualdad.
Responsables	Dirección General de Organización y Personas.
Indicadores	Nombramiento de la persona responsable y demás personas que constituyan la unidad de Igualdad.
Plazo de implantación	18 meses
Objetivo	Fomentar en la empresa el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen
Medida 11	Los uniformes de trabajo serán estéticamente iguales para las personas trabajadoras, sin perjuicio de las adaptaciones a cada sexo. En ningún caso variarán ni el color, ni el número de bolsillos ni de ningún otro complemento pensado para facilitar el trabajo entre los miembros de un mismo equipo con funciones iguales.
Responsables	Dept. Corporativo de Personas.
Indicadores	Informe con las revisiones y las correcciones que hayan sido necesarias en su caso.
Plazo de implantación	24 meses

Objetivo Garantizar la aplicación efectiva del principio de transparencia y de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

Medida 12 Creación de un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de las plantillas, desagregadas por centros de trabajo y por sexo, y distribuidos por categorías profesionales. Las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder al registro salarial a través de la RLP. En caso de brecha la Comisión de seguimiento y evaluación establecerá las medidas oportunas. (art. 28.2 Estatuto de los Trabajadores)

Responsables Dept. Corporativo de Personas.

Indicadores Registro e informe anual.

Plazo de implantación Información anual. Próximo informe del estado de implantación en Febrero 2021

Objetivo Protección a las trabajadoras en situación de riesgo durante el embarazo o lactancia.

Medida 13 Cuando el servicio de vigilancia de la salud establezca unas limitaciones en sus funciones para la trabajadora embarazada o durante el período de lactancia, percibirá la media ponderada de los 12 últimos meses de los complementos que dejase de percibir como consecuencia de la adaptación o del cambio de puesto de trabajo.

Responsables Dept. Corporativo de Personas.

Indicadores Registro e informe anual.

Plazo de implantación Información anual. Próximo informe del estado de implantación en Febrero 2021

3. Empleo, Acceso al empleo y la Promoción Interna

Objetivo	Promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
Medida 14	Elaboración y difusión de un procedimiento que incorpore la igualdad en el ámbito de los procesos de selección de personal.
Responsables	Comisión de Igualdad y Dept. Corporativo de Personas.
Indicadores	El procedimiento. Los canales de difusión.
Plazo de implantación	Entrada en vigor y publicitación inmediata. Seguimiento anual.
Objetivo	Promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y la promoción interna.
Medida 15	Elaboración y difusión de un procedimiento para la integración de los principios de igualdad en los sistemas de promoción interna del personal.
Responsables	Comisión de Igualdad. Dept. Corporativo de Personas.
Indicadores	El procedimiento. Los canales de difusión. Registro del número de hombres y mujeres que participan en cada etapa de los procesos de promoción interna.
Plazo de implantación	Entrada en vigor y publicitación inmediata. Seguimiento anual.
Objetivo	Combatir la brecha vertical o techo de cristal.
Medida 16	Implementar acción positiva a favor de trabajadoras en promociones para aquellos cargos de responsabilidad en los cuales estén subrepresentadas (teniendo en cuenta los porcentajes de representación de hombres y mujeres globales)
Responsables	Dirección General de Organización y Personas.
Indicadores	Datos segregados anuales de direcciones y mandos intermedios.
Plazo de implantación	Seguimiento anual.

4. Ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal.

Objetivo	Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal.
Medida 17	La Empresa facilitará la acumulación de la lactancia a la persona que lo solicite en turnos de trabajo completos, fijándose de mutuo acuerdo.
Responsables	Departamento de Personas del centro de trabajo.
Indicadores	Informe solicitudes y acuerdos de acumulación alcanzados.
Plazo de implantación	Inmediato.
Objetivo	Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal.
Medida 18	La Empresa facilitará la acumulación en turnos completos la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares que sea solicitada por la persona trabajadora.
Responsables	Departamento de Personas del centro de trabajo.
Indicadores	Informe solicitudes y acuerdos de acumulación alcanzados.
Plazo de implantación	Inmediato.
Objetivo	Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal.
Medida 19	La empresa reconoce el derecho a la desconexión digital fuera de los tiempos de trabajo y disponibilidad pactados con la persona trabajadora. Las aplicaciones de mensajería instantánea (<i>whatsapp</i>) a números de teléfono personal de las personas trabajadoras no se reconoce como herramienta de trabajo para la transmisión de directrices funcionales o de trabajo. Todos los procesos deben seguir los procedimientos y canales de comunicación establecidos para cada área de gestión.
Responsables	Dirección Corporativa de Organización y Personas.
Indicadores	Difusión de la directriz empresarial a direcciones y mandos intermedios.
Plazo de implantación	Inmediata en el momento de su comunicación.
Objetivo	Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal.
Medida 20	Ante la solicitud por parte de una persona trabajadora de adaptación de jornada establecida en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa respetará el período máximo de 30 días naturales para establecer una negociación. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.
Responsables	Departamento de Personas de los centros de trabajo.
Indicadores	Registro de Solicitudes y conclusión de las mismas.
Plazo de implantación	Inmediata en el momento de su comunicación.

Objetivo	Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal.
Medida 21	Creación y difusión de píldoras informativas de sensibilización en la corresponsabilidad.
Responsables	Dirección Corporativa de Organización y Personas.
Indicadores	Difusión de la directriz empresarial a direcciones y mandos intermedios.
Plazo de implantación	Durante la vigencia del plan. Revisión de la necesidad de manera anual.
Objetivo	Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal.
Medida 22	<p><i>People First</i>: Iniciativa de estudio de medidas que puedan facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar a la plantilla. Diagnóstico y puesta en marcha de las medidas identificadas como viables para toda la plantilla y la actividad normal de la empresa.</p> <p>Se derivarán nuevas líneas de estudio y medidas derivadas de éstas vinculadas, entre otras, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Racionalizar los tiempos de trabajo teniendo en cuenta las necesidades de la vida familiar y personal de las personas trabajadoras en consonancia con la actividad. - Establecimiento de un proceso consulta del nivel de satisfacción de la plantilla. - Movilidad geográfica a instancia de las personas trabajadoras por necesidades personales. - Estudio de las necesidades de las personas trabajadoras en función de su edad y las tareas encomendadas.
Responsables	Equipo designado en Proyecto People First.
Indicadores	Documentación de las distintas fases del proyecto.
Plazo de implantación	Revisión del estado del proyecto en febrero de 2021.

5. Formación

Objetivo	Promover y facilitar el acceso a la formación continua con perspectiva de sexo
Medida 23	Elaboración y difusión de un procedimiento con criterios para integrar la igualdad de sexos en el ámbito de la formación en la Empresa.
Responsables	Comisión de Igualdad. Departamento Corporativo de Organización y Personas
Indicadores	El procedimiento
Plazo de implantación	Entrada en vigor y publicitación del procedimiento inmediata.

Objetivo	Incorporar la formación en igualdad y sexo en la empresa.
Medida 24	Formar al personal de Personas, Dirección, cargos intermedios y responsable de la selección de personas (tanto para acceder al empleo como para promoción interna) en igualdad y género, en un nivel adecuado según su nivel de responsabilidad.
Responsables	Departamento Corporativo de Organización y Personas
Indicadores	Personas formadas y descripción de las formaciones.
Plazo de implantación	Durante la vigencia del plan.

Objetivo	Incorporar la formación en igualdad y género en la empresa.
Medida 25	Valorar la formación en igualdad y género en los currículos para el acceso, promoción o carrera profesional, a modo de formación transversal.
Responsables	Departamento Corporativo de Organización y Personas
Indicadores	Personas formadas y descripción de las formaciones.
Plazo de implantación	Durante la vigencia del plan.

Objetivo	Incorporar la formación en igualdad y género en la empresa.
Medida 26	Campañas “Día de la mujer” y “Día contra la violencia de género”
Responsables	Departamento Corporativo de Organización y Personas
Indicadores	Contenido de las campañas.
Plazo de implantación	Durante la vigencia del plan. Los días 8 de marzo y 25 de noviembre.

6. Salud Laboral

Objetivo Introducir la perspectiva de género en la salud laboral y los procesos de PRL.

Medida 27 Revisión de los procedimientos existentes para incluir la variable de género en general, especialmente el embarazo y la lactancia, y el riesgo del trabajo en la función reproductiva de las personas en la realización de las evaluaciones de riesgos laborales, formación y el Plan de Prevención de riesgos laborales.

Responsables Serv. Prevención Mancomunado

Indicadores Informe de la revisión de los procedimientos

Plazo de implantación 3 meses

Objetivo Introducir la perspectiva de género en la salud laboral y los procesos de PRL.

Medida 28 Elaborar un registro de las enfermedades y accidentes laborales, así como contingencias comunes, segregando los datos por sexo y por centro de trabajo.

Responsables Serv. Prevención Mancomunado

Indicadores Registro y datos anuales

Plazo de implantación Informe anual

Objetivo Riesgos Psicosociales

Medida 29 Establecimiento de acciones preventivas integrales y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial en el contexto laboral y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades.

Responsables Serv. Prevención Mancomunado

Indicadores Nº de puestos de trabajo evaluados por riesgo psicosocial incluyendo los determinantes de sexo.

Plazo de implantación Informe anual.

Objetivo Lactancia

Medida 30 La Empresa se compromete ir habilitando salas de lactancia en los centros sanitarios donde actualmente no haya. Estas salas reunirán condiciones de confort y privacidad.

Responsables Serv. Prevención Mancomunado

Indicadores Listado de centros donde se ha habilitado sala de lactancia.

Plazo de implantación Informe anual del número y ubicación de salas de lactancia.

7. Violencia De Género

Objetivo Crear un entorno laboral de apoyo a la trabajadora que sufre violencia de género que permita la permanencia en su puesto de trabajo y su desarrollo profesional.

Medida 31 Elaboración y difusión de un procedimiento ágil y respetuoso para el ejercicio de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Responsables Departamento Corporativo de Organización y Personas

Indicadores El protocolo y los canales de difusión

Plazo de implantación Inmediato

Objetivo Crear un entorno laboral de apoyo a la trabajadora víctima de violencia de género que permita la permanencia en su puesto de trabajo y su desarrollo profesional.

Medida 32 Crear registro centralizado sobre la utilización de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Responsables Departamento Corporativo de Organización y Personas

Indicadores Registro confidencial.

Plazo de implantación Diciembre 2020 y anualmente

Objetivo Difundir los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Medida 33 Difusión en la Empresa de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género, así como de la nueva acreditación (RDL 9/2018)

Responsables Departamento Corporativo de Organización y Personas

Indicadores Medios y canales de difusión

Plazo de implantación Diciembre 2020 y anualmente

Objetivo Difundir los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Medida 34 La trabajadora que se traslade a otro centro de trabajo de la Empresa por su condición acreditada de víctima de violencia de género, que implique cambio de domicilio al estar en otra provincia o Comunidad Autónoma, dispondrá de 3 días naturales más de permiso retribuido por mudanza o cambio de domicilio, para que realice las gestiones administrativas que le exija su condición.

Responsables Departamento Corporativo de Organización y Personas

Indicadores Medios y canales de difusión

Plazo de implantación Diciembre 2020 y anualmente

FASE V: EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación. Esta comisión se constituirá formalmente seis meses después de la firma del Plan de Igualdad, y tendrá la misma composición que la comisión negociadora de mismo.

La Comisión de seguimiento y evaluación tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento cada 6 meses del desarrollo de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos en la empresa.
- ✓ Análisis de la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puesto en marcha para el desarrollo del Plan.
- ✓ Negociación para determinar posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración de las evaluaciones parciales anuales, y de la evaluación final una vez acabado el periodo de vigencia del Plan. Cada evaluación se reflejará en un informe que recogerá:
 - Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación y propuesta de actuaciones correctoras, si fueran necesarias.

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose realizar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día, y celebrándose dicha reunión en el plazo máximo de 30 días.

ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

El Plan de Igualdad entrará en vigor el día siguiente de su firma y será evaluado anualmente por la comisión de seguimiento de éste, con una vigencia de 4 años.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan de igualdad resulta de aplicación a todo el personal y en todos los centros de trabajo de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SLU, tanto de los presentes como de los futuros.