

II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN OXIGEN SALUD



OXIGEN salud



ÍNDICE

PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	3
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	6
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN	7
MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA.....	8
INFORME DEL DIAGNÓSTICO	8
Información general de la plantilla y condiciones de trabajo	8
Conclusiones del ámbito de información general de la plantilla y condiciones de trabajo....	10
Clasificación profesional.....	11
Conclusiones del ámbito de clasificación profesional.....	13
Infrarrepresentación femenina	13
Conclusiones del ámbito de infrarrepresentación femenina.....	15
Proceso de selección y contratación.....	16
Formación	19
Promoción	20
Retribuciones y auditoría retributiva	21
Política retributiva de OXIGEN SALUD	21
SISTEMA DE VALORACIÓN:.....	21
PLAN DE ACCIÓN:	25
Conclusiones del ámbito de retribuciones y auditoría retributiva	25
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	26
Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo	28
Conclusiones del ámbito de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo	29
Comunicación no sexista.....	30
Salud laboral desde una perspectiva de género	32
Conclusiones del ámbito de salud laboral desde una perspectiva de género	32
Cultura y gestión organizativa.....	33
Conclusiones del ámbito de cultura y gestión organizativa.....	33
DISEÑO DEL PLAN DE ACCIÓN	34
EJE 0. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA	34
EJE 1. ACCESO Y SELECCIÓN/ INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	35
EJE 2. FORMACIÓN	37
EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	39



EJE 4. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	41
EJE 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	42
EJE 6. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE.....	43
EJE 7. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO ..	44
EJE 8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL PERSONAL Y FAMILIAR	45
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	51
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	52
RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.....	52
CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	52



PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Según establece Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Art. 46), 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.

De la misma manera, se establece que los Planes de Igualdad de Oportunidades (PIO) fijarán unos objetivos concretos 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.

Teniendo como referencia esta Ley Orgánica, el presente PIO se rige por los PRINCIPIOS RECTORES recogidos en la misma. Éstos determinan la forma de actuar de la empresa y del conjunto de su plantilla, adaptando como propias las siguientes definiciones:

Principio de igualdad: Todos los trabajadores y trabajadoras de OXIGEN SALUD son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art.3): La igualdad de trato 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.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (art.5):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa por razón de sexo (Art. 6): La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.



Discriminación indirecta por razón de sexo (Art. 6): La discriminación indirecta por razón de sexo se define como 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 finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso Sexual (Art. 7): Se considera 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.

Acoso por razón de sexo (Art. 7): Se considera 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. Se considerarán en todo caso discriminatorio 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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

No discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8): Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias (Art. 9): Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (Art. 10): 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.

Acciones positivas (Art. 11): 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 físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Tutela judicial efectiva (Art. 12):



1. 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.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Prueba (Art. 13):

De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (Art. 43): 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.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art. 44):

1. 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.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Estos principios regirán todas las actuaciones empresariales de forma transversal y estarán presentes en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de Recursos Humanos de OXIGEN SALUD.



OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El presente PIO pretende hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Para su consecución, los principales objetivos a alcanzar son los siguientes:

- ✓ Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
- ✓ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
- ✓ Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
- ✓ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.
- ✓ Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
- ✓ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
- ✓ Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- ✓ Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.
- ✓ Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
- ✓ Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
- ✓ Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- ✓ Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.



ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito de aplicación de este PIO incluye la totalidad de la empresa, sin perjuicio de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto. Asimismo, el presente PIO se aplicará en los centros de trabajo de OXIGEN SALUD que se encuentran ubicados en Barcelona, Burgos, Cuenca, Albacete, Valladolid, Girona y Lleida.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de OXIGEN SALUD entrará en vigor el 11 de noviembre 2024 y su periodo de vigencia se prolongará hasta el 10 de noviembre 2028.

Antes de finalizar el periodo de vigencia del presente PIO, la Comisión de Seguimiento y evaluación del PIO (ver apartado final del documento) creará una nueva Comisión Negociadora a fin de realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

El PIO está suscrito tanto por la empresa como por la representación legal de las personas trabajadoras a través de la Comisión Negociadora del PIO (en adelante Comisión Negociadora), siendo ésta paritaria.

El 6 de setiembre de 2024, se configuró la Comisión Negociadora formada por:

De una parte, como representación empresarial:

1. India Luca de Tena
2. Aroa Moreno Guillen
3. Paula Puig Santamaria
4. Jesús Colombo Romero
5. Ana Martínez De Miguel
6. Gloriana Zanotty
7. Jose Antonio Molina

De otra parte, como representación legal de las personas trabajadoras:

1. Fabián Rodríguez
2. Laia Chica
3. Isabel Milla
4. Leticia Carrasco
5. Alfonso Hernández
6. Beatriz Alonso – que fue sustituida por una compañera de su sindicato (Isabel María Márquez) que finalmente fue quien entró en la negociación como representante de CCOO para los centros que no tienen representación sindical
7. M^a Nieves Martínez- como representante de UGT para los centros que no tienen representación sindical.



Una vez acordado y firmado el presente PIO por todas las partes, y como mencionado anteriormente, se procederá a constituir una Comisión de Seguimiento y evaluación del PIO, que con carácter general se encargará de garantizar un seguimiento adecuado de las medidas recogidas en este documento, así como velar por la correcta implantación y cumplimiento de estas. El acta de la constitución de la Comisión de Seguimiento y evaluación quedará anexada al presente PIO.

MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del PIO contará con los medios y recursos necesarios; instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos para cumplir con los objetivos propuestos en el mismo.

INFORME DEL DIAGNÓSTICO

De acorde a lo establecido en el RD901/2020 se ha realizado un Informe de Diagnóstico de OXIGEN SALUD.

Información general de la plantilla y condiciones de trabajo

La plantilla de OXIGEN SALUD se compone de un total de 181 personas. 130 hombres y 51 mujeres:

Sexo	
Hombre	130
Mujer	51
Total	181

Tal y como muestra la siguiente tabla, estos valores absolutos se convierten en un porcentaje del 28,18% de plantilla femenina y un 71,82% de plantilla masculina:

Sexo	
Hombre	71,82%
Mujer	28,18%
Total	100%

Composición de la plantilla, en su caso, por centro de trabajo.

Centro de trabajo	Hombre	%	%por fila H	Mujer	%	% por fila M
Albacete	18	13,85%	81,8%	4	7,84%	18,2%



Burgos	9	6,92%	100,0%		0,00%	0,0%
Central	8	6,15%	44,4%	10	19,61%	55,6%
Cuenca	6	4,62%	85,7%	1	1,96%	14,3%
Girona	7	5,38%	77,8%	2	3,92%	22,2%
Lleida	6	4,62%	85,7%	1	1,96%	14,3%
Sant Cugat	47	36,15%	74,6%	16	31,37%	25,4%
Valladolid	29	22,31%	63,0%	17	33,33%	37,0%
Total	130	100%		51	100%	

Composición de la plantilla por franjas de edad:

Franjas de edad	Hombre	%	% por fila H	Mujer	%	% por fila M
De 16 a 29 años	18	13,8%	58,1%	13	25,5%	41,9%
De 30 a 49 años	86	66,2%	71,1%	35	68,6%	28,9%
De 50 o más	26	20,0%	89,7%	3	5,9%	10,3%
Total	130	100%		51	100%	

Media de edad:

	Hombre	Mujer
Media de edad	41,1	36,5

Composición de la plantilla por antigüedad

Analizar la antigüedad de la plantilla puede mostrar la salud que vive una organización. Antigüedades elevadas, pueden mostrar una buena salud, en tanto en cuanto el nivel de rotación o los despidos son bajos.

Por ello a continuación se analiza la antigüedad de la plantilla en la siguiente tabla:

Sexo	Antigüedad
Mujer	5,0
Hombre	5,6
Total general	5,4

Franja Antigüedad	Hombre	%	% por fila H	Mujer	%	% por fila M
De 00 a 04 años	90	69,2%	73,8%	32	62,7%	26,2%
De 05 a 09 años	15	11,5%	55,6%	12	23,5%	44,4%
De 10 a 14 años	12	9,2%	92,3%	1	2,0%	7,7%
De 15 a 19 años	7	5,4%	53,8%	6	11,8%	46,2%
De 20 a 24 años	3	2,3%	100,0%		0,0%	0,0%
De 25 a 29 años	2	1,5%	100,0%		0,0%	0,0%



De 30 años o más	1	0,8%	100,0%		0,0%	0,0%
Total	130	100%		51	100%	

Composición de la plantilla por tipología de contrato

La siguiente grafica nos muestra el tipo de contrato que tienen los hombres y las mujeres en OXIGEN SALUD:

Tipos de contrato	Hombre	%	Mujer	%
Indefinido	130	100%	51	100%
Total	130	100%	51	100%

Los datos reflejan que el conjunto de la plantilla, tanto hombres como mujeres, cuentan con tipo de contrato de carácter indefinido.

Este resultado se señala como aspecto positivo puesto que suponen una voluntad de OXIGEN SALUD en mantener equipos de trabajo estables y permanentes en el tiempo.

Composición de la plantilla según trabajan el 100% de la jornada

Tipos de jornada	Hombre	%	% por fila H	Mujer	%	% por fila M
Jornada completa	121	93.84%	71,2%	49	96.07%	28,8%
Jornada reducida	9	6.92%	81,8%	2	3.92%	18,2%
Total	130	100%		51	100%	

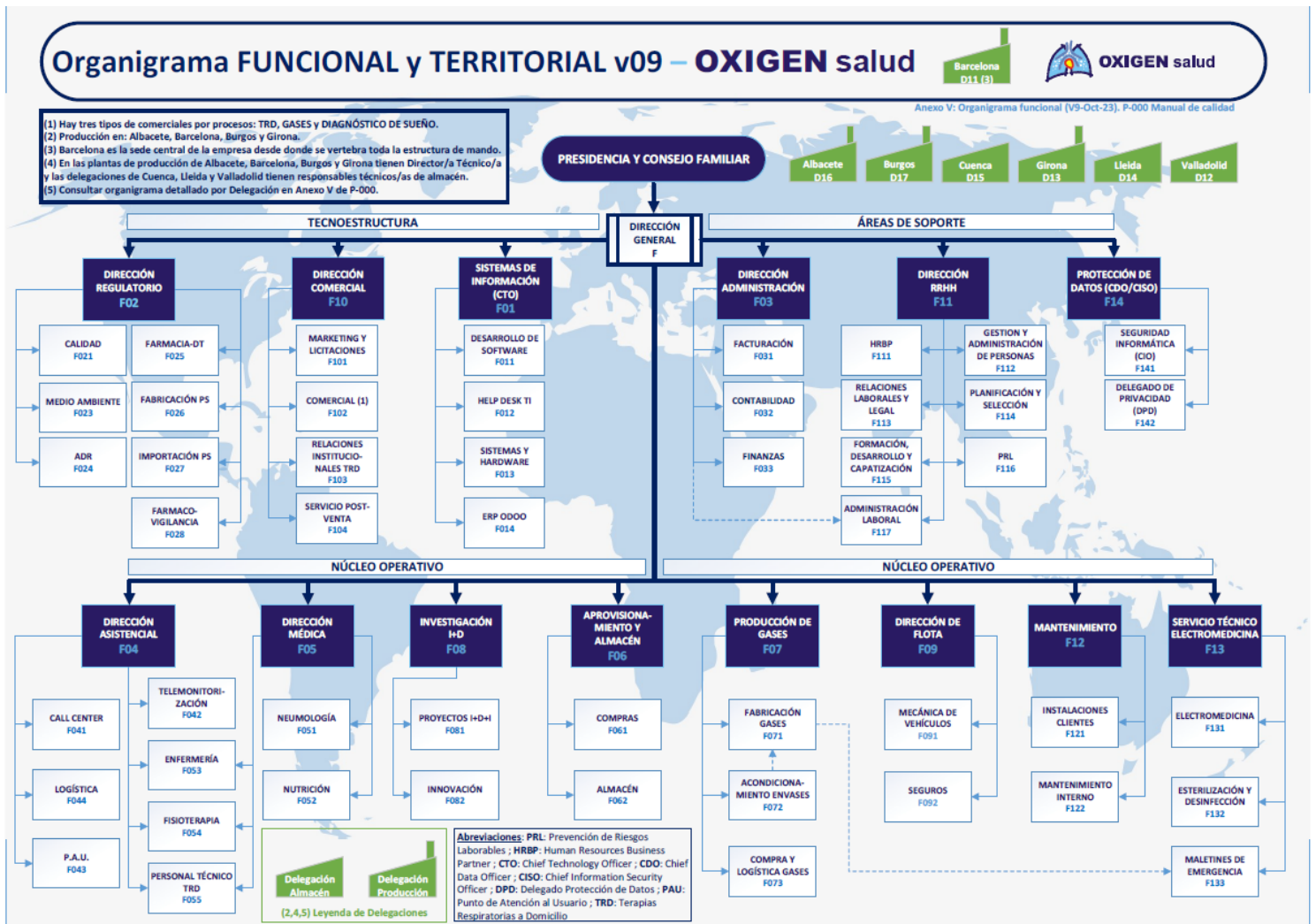
Conclusiones del ámbito de información general de la plantilla y condiciones de trabajo

Ámbito de información general de la plantilla y condiciones de trabajo	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> El promedio de edad y antigüedad no refiere diferencias significativas cuanto al sexo. El conjunto de la plantilla cuenta con un contrato de carácter indefinido. Alto porcentaje de incorporaciones, masculinas y femeninas, en los últimos 4 años. 	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla masculinizada propia de determinados puestos de trabajo que se llevan a cabo. Composición exclusivamente masculina en el centro de Burgos. Sistematizar el nivel formativo de la plantilla, y analizar anualmente si existe sobre o infra cualificación del personal femenino/masculino.



Clasificación profesional

Organigrama de la organización:



Tal y como se observa, la entidad se divide en 3 áreas funcionales; tecnoestructura, áreas de soporte y núcleo operativo.

Composición de la plantilla por puesto de trabajo.



En la siguiente tabla se observa cómo en varios puestos de trabajo hay una diferencia significativa entre los hombres y las mujeres que trabajan en OXIGEN SALUD:

Puesto de trabajo	Hombre	%	Mujer	%
Aprovisionamiento Y Servicio Técnico	1	0,8%		0,0%
Calidad	2	1,5%	4	7,8%
Call Center	3	2,3%	13	25,5%
Comercial		0,0%	2	3,9%
Contabilidad		0,0%	3	5,9%
Dirección Asistencial	1	0,8%		0,0%
Dirección Comercial	3	2,3%		0,0%
Dirección Regulatorio	1	0,8%		0,0%
Dirección RRHH		0,0%	1	2,0%
Dirección SSII	1	0,8%		0,0%
Fabricación De Gases	20	15,4%	1	2,0%
Facturación	3	2,3%	1	2,0%
Informática	5	3,8%	1	2,0%
Marketing	1	0,8%	2	3,9%
Operario/A Almacén	2	1,5%		0,0%
Producción	2	1,5%		0,0%
Responsable Delegación	4	3,1%	1	2,0%
RRHH	1	0,8%	3	5,9%
Taller Electromedicina	32	24,6%	1	2,0%
Técnico/A Asistencial	25	19,2%	1	2,0%
Técnico/A Asistencial Due	11	8,5%	3	5,9%
Técnico/A Asistencial Due En Pau	12	9,2%	14	27,5%
Total	130	100%	51	100%

Tal y como se observa, la entidad cuenta con varios puestos de trabajo de carácter unipersonal. Este fenómeno dificulta el análisis de la distribución de la plantilla desde una perspectiva de género. Sin embargo, teniendo en cuenta los datos porcentuales del total de hombres y de mujeres sí se observa una concentración de la plantilla masculina en Fabricación de gases y Taller electromedicina. La femenina, sin embargo, se concentra en el puesto de *Call Center* y Técnico/a Asistencial DUE en Pau.

¿En qué proporción están representadas las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad?

Puesto de trabajo	Hombre	Mujer
Dirección Asistencial	1	
Dirección Comercial	3	
Dirección Regulatorio	1	
Dirección RRHH		1
Dirección SSII	1	

Teniendo en cuenta el total de hombres y de mujeres, en los puestos de mayor responsabilidad,



las mujeres se encuentran representadas en un 1,96% frente a los hombres que suponen un 4,61%.

Asimismo, si se tiene en consideración el total de puestos de trabajo con mayor responsabilidad, las mujeres estarían representadas en un 14,28 % y los hombres en un 85,71%.

Ambos datos, revelan **segregación vertical** dentro de la compañía, esto es, infrarrepresentación femenina en los puestos de mayor responsabilidad.

Conclusiones del ámbito de clasificación profesional

Ámbito de clasificación profesional	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
	<ul style="list-style-type: none">• Se detecta segregación horizontal.• Se detecta segregación vertical.• Presencia exclusivamente femenina o masculina en determinados puestos de trabajo.

Infrarrepresentación femenina

El **XX Convenio Colectivo General de la Industria Química** de aplicación en la entidad establece en su capítulo IV relativo a la Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, describe que toda persona trabajadora afectada por dicho convenio ha de ser clasificada obligatoriamente en alguno de los grupos profesionales existentes los cuales se encuentran agrupados en divisiones orgánicas funcionales y determinados por distintos factores:

Divisiones orgánicas funcionales:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Servicios.
- d) Investigación y laboratorios.
- e) Administración e informática.
- f) Comercial.

Factores que influyen en la pertinencia a un determinado grupo profesional:

- I. Conocimientos: hace referencia a la formación básica para poder desenvolverse a nivel profesional, el grado de conocimiento y la experiencia profesional.
- II. Iniciativa/autonomía: se tiene en cuenta el grado de dependencia a directrices o normas, así como, la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se ha de desarrollar.



- III. Complejidad: se valora la dificultad en el trabajo, necesidad de habilidades especiales y el ambiente de trabajo.
- IV. Responsabilidad: relacionada con el grado de autonomía y el grado de influencia sobre los resultados y la gestión.
- V. Mando: se trata del conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, las cuales son asignadas por la dirección de la Empresa.

Los grupos profesionales establecidos según el XX Convenio Colectivo General de la Industria Química de aplicación en la entidad son los siguientes:

Grupo Profesional 0: las personas pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar.

Grupo Profesional 1: las personas que pertenecen a este grupo profesional realizan operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas y claramente establecidas. Son funciones con un alto grado de dependencia y sin la necesidad de una formación específica.

Grupo profesional 2: en este caso se realizan funciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con un alto grado de supervisión. es necesario un conocimiento de carácter elemental o formación profesional.

Grupo profesional 3: personas que ejecutan operaciones que, aun realizándose bajo instrucciones, requieren de cierto grado de conocimientos profesionales. La formación requerida es aquella relativa a la formación básica y equivalente a ciclo formativo de grado medio o equivalente.

Grupo profesional 4: se trata de trabajos que requieren de ejecución autónoma, los cuales necesitan habitualmente de iniciativa y razonamientos. Es necesaria la formación equivalente a bachillerato o ciclo formativo de grado medio o equivalente, así como, formación en idiomas extranjeros.

Grupo profesional 5: en este grupo las personas trabajadoras realizan funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de diferentes tareas homogéneas. Es necesaria los conocimientos equivalentes a bachillerato y ciclo formativo de grado superior o equivalente.

Grupo profesional 6: realización de funciones de integrar, coordinar y supervisar las ejecuciones de diferentes funciones heterogéneas, también se incluyen funciones con un alto grado de complejidad, en este caso homogéneas. Implica un cierto grado de mando y alto contenido intelectual. Para ello se requiere una titulación universitaria de grado medio completado con un periodo de prácticas o experiencia profesional previa.

Grupo profesional 7: ejecución de actividades con cierto grado de complejidad, las cuales constan de objetivos definidos y con un elevado grado de autonomía y responsabilidad. Es necesario disponer de una titulación universitaria de grado superior y una elevada experiencia profesional.



Grupo profesional 8: se trata de puestos de trabajo con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que son ejercidas en uno o varios sectores de la organización. Es necesaria la disposición de una titulación universitaria de grado superior con dilatada experiencia profesional.

En cuanto a la **distribución de hombres y de mujeres** en estas agrupaciones:

Grupo Profesional	Hombre	%	% por fila H	Mujer	%	% por fila M
3	55	42,3%	88,7%	7	13,7%	11,3%
4	21	16,2%	87,5%	3	5,9%	12,5%
5	41	31,5%	55,4%	33	64,7%	44,6%
6	4	3,1%	40,0%	6	11,8%	60,0%
7	9	6,9%	81,8%	2	3,9%	18,2%
Total	130	100,0%		51	100,0%	

Presencia de mujeres y hombres por departamento:

Departamento	Hombre	%	% por fila H	Mujer	%	% por fila M
Administración	3	2,3%	42,9%	4	7,8%	57,1%
Asistencial	49	37,7%	73,1%	18	35,3%	26,9%
Comercial	4	3,1%	50,0%	4	7,8%	50,0%
Coordinación	3	2,3%	17,6%	14	27,5%	82,4%
Informática	6	4,6%	85,7%	1	2,0%	14,3%
Producción	22	16,9%	95,7%	1	2,0%	4,3%
Regulatorio	3	2,3%	42,9%	4	7,8%	57,1%
Responsable delegación	4	3,1%	80,0%	1	2,0%	20,0%
RRHH	1	0,8%	20,0%	4	7,8%	80,0%
Taller	35	26,9%	100,0%		0,0%	0,0%
Total	130	100,0%		51	100,0%	

La diferencia más elevada se da en el departamento de taller, donde se observa una concentración del 26,9% de plantilla masculina y ninguna mujer. En este sentido, también se da un desequilibrio en el área de producción donde se agrupa el 16,9% de la plantilla masculina y el 2% de la femenina.

Por otra parte, a nivel porcentual sobre el total de hombres y de mujeres, destaca el 27,5% de presencia femenina en el área de coordinación frente al 2,3% de presencia masculina.

Conclusiones del ámbito de infrarrepresentación femenina

Ámbito de infrarrepresentación femenina	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> Se dispone de información sistematizada, desagregada por sexo para el análisis de este ámbito. 	<ul style="list-style-type: none"> Se detecta presencia exclusivamente masculina en el área de taller.



--	--

Proceso de selección y contratación

La entidad dispone de varios documentos que detallan cada puesto de trabajo haciendo mención, exclusivamente, a competencias profesionales; formación requerida, experiencia, funciones, responsabilidades, competencias y habilidades.

Ejemplo ficha descripción de puesto:

OXIGEN salud	OXIGEN salud
<p>DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO (DPT)</p> <p>F132 – Esterilización y Desinfección</p> <p>DEPENDENCIAS: F. Dirección General</p> <hr/> <p>Formación requerida</p> <ul style="list-style-type: none">Formación profesional 2 o ciclo formativo grado superior en electrónica. <hr/> <p>Experiencia valorable</p> <ul style="list-style-type: none">Servicio técnico.Almacén. <hr/> <p>Funciones y responsabilidades</p> <ul style="list-style-type: none">Cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y el medio ambiente.Conocer y cumplir con la política de control de stocks de la organización.Conocer y cumplir los procedimientos para la reparación de equipos de esterilización.Conocer y cumplir los procedimientos para la reparación de equipos de otros electromedicina.Conocer y cumplir los procedimientos para la desinfección de equipos de esterilización mediante sistema de vaporización de peróxido de hidrogeno o de ozono. <p><small>F 132/02 Rev. 3 (febrero 2024) Documento aprobado y publicado en OXIGEN. La versión vigente es siempre la que está disponible en la plataforma. 2024</small></p>	<p>Competencias y habilidades</p> <ul style="list-style-type: none">Ofimática.Conocimientos en ERP OXIGEN.Inglés nivel técnico.Conocimientos de microbiología. <p>Nombre y apellidos: Firma trabajador/a: _____</p> <p>Firma Dirección: _____</p> <p><small>F 132/02 Rev. 3 (febrero 2024) Documento aprobado y publicado en OXIGEN. La versión vigente es siempre la que está disponible en la plataforma. 2024</small></p>

La entidad cuenta con un documento que describe el proceso de selección. Este manual se encuentra dirigido a los miembros del departamento de RRHH encargados de llevar a cabo este procedimiento.



Sistema Integrado de Gestión

Procedimiento P-007 Rev. 3 (Proceso n° 4.8.2)



PROCESO DE SELECCIÓN

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Técnica de RRHH	Dir. Recursos Humanos	Dir. Regulatorio
Sandra Infantes Fernández de Romarate	India Luca de Tena	Victor González Soto

No todas las personas que participan en el proceso de selección se han formado, pero en cambio Sí que se ha formado todo el personal del departamento de personas y cultura, que han recibido formación en materia de igualdad.

Contrataciones llevadas a cabo en el último año

Contrataciones		
Hombre	28	71,8%
Mujer	11	28,2%
Total	39	100,0%

En el último año se han incorporado un mayor número de perfiles masculinos a la entidad. En valores porcentuales sobre el total de incorporaciones suponen un 71,8% de plantilla masculina y un 28,2% de plantilla femenina.

De las personas contratadas. Análisis por sexo y tipos de contrato/vinculación.

Tipos de contrato	Hombre	%	Mujer	%
Indefinido	28	71,8%	11	28,2%



Total	28	71,8%	11	28,2%
--------------	-----------	--------------	-----------	--------------

De las personas contratadas. Análisis por sexo y puesto de trabajo.

Puesto de trabajo	Hombre	% Hombres	Mujer	% Mujer
Calidad		0,0%	3	27,3%
Comercial		0,0%	1	9,1%
Contabilidad		0,0%	1	9,1%
Dirección Comercial	2	7,1%		0,0%
Fabricación De Gases	3	10,7%		0,0%
Informática		0,0%	1	9,1%
Marketing	1	3,6%		0,0%
Operario/A Almacén	1	3,6%		0,0%
RRHH		0,0%	1	9,1%
Taller Electromedicina	10	35,7%		0,0%
Técnico/A Asistencial	7	25,0%	1	9,1%
Técnico/A Asistencial DUE	2	7,1%		0,0%
Técnico/A Asistencial DUE En Pau	2	7,1%	3	27,3%
Total	28	100%	11	100%

A excepción de la posición correspondiente a Técnico/A Asistencial/ Técnico/a Asistencial DUE en Pau. En el resto de las posiciones se observa presencia exclusiva de uno u otro sexo.

Por otra parte, destaca la concentración de hombres (35,7% de las contrataciones masculinas) en el puesto de Taller Electromedicina y de las femeninas (27,3%) en la posición de Calidad y en Técnica asistencia DUE en Pau.

Ceses último año

Ceses	N.º	%
Hombre	28	77,8%
Mujer	8	22,2%
Total	36	100%

De los ceses último año. Análisis por sexo y motivo (causa)

Causa del cese	Hombre	Mujer
Baja por agotamiento I.T.		1
Baja voluntaria	14	6
Despido	2	
Excedencia	5	1
NSPP	7	
Total	28	8

Sí, la diferencia más significativa se da en el motivo relacionado con no haber superado el periodo de prueba donde se observa el 25% de los ceses masculinos y ninguno femenino.



Por otra parte, teniendo en cuenta el total ceses de hombres y de mujeres, los datos revelan que, el grueso de las bajas, tanto masculinas (50%) como femeninas (75%), han sido voluntarias.

Conclusiones del ámbito del proceso de selección y contratación

Ámbito del proceso de selección y contratación	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none">• Se dispone de un protocolo de selección.• Se lleva a cabo entrevistas de salida.• Se dispone de información desagregada por sexo para el análisis de este ámbito.• No se tienen en consideración cuestiones personales en los procesos selectivos.• Se garantiza la comunicación de las ofertas de manera interna.• El grueso de personas que responden a la encuesta considera que hay las mismas posibilidades en el acceso a la empresa de hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none">• Tener en cuenta las categorías feminizadas y masculinizadas en los procesos de selección con el objetivo de conseguir una plantilla equilibrada.• Llevar a cabo una formación en procesos de selección no discriminatorios a todas las personas implicadas.• La percepción de las mujeres cuanto a la igualdad en el proceso selectivo es menos favorable que la de los hombres.

Formación

La entidad detecta las necesidades formativas de su equipo mediante la consulta a las personas responsables de cada área. Según las habilidades y competencias que las personas responsables proponen para reforzar a su equipo, se diseña el Plan de formación anual.

La formación se realiza tanto de manera presencial como online, la empresa dispone de un aula virtual donde está todo el material. La formación se hace en horario laboral y si es fuera del horario se computa como horas trabajadas.

La entidad comunica la oferta formativa mediante correo electrónico/notificación en el gestor documental KMKey por lo que el conjunto de la plantilla tiene acceso a la misma. Si bien es cierto que, en las entrevistas personales se comentó que esta vía de comunicación no parecía suficiente para garantizar el conocimiento del conjunto de la plantilla.

En cuanto a la **participación de hombres y de mujeres**, se observan varias formaciones con presencia exclusiva de uno u otro sexo. Si bien es cierto que, dado el número reducido de personas que han asistido a las formaciones, no resulta relevante desde una perspectiva de género. Asimismo, puesto que las formaciones se encuentran vinculadas al puesto de trabajo, la diferente participación de hombres y de mujeres guarda coherencia con la distribución de la plantilla tal y como se puede observar en las formaciones de PRL que van destinadas específicamente a los riesgos de cada posición.

En relación con las **horas de formación**, los hombres han sumado 832,75 horas formativas y las mujeres 301,5 dando lugar a una media similar; de 2,54h en el caso de la plantilla masculina y



de 2,02h en la femenina. Estos datos revelan un equilibrio entre la participación de hombres y de mujeres en las acciones formativas llevadas a cabo por entidad.

Finalmente, el personal de la entidad ha recibido diversas formaciones en materia de igualdad. Por un lado, una formación a las personas de referencia del protocolo ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual o expresión o identidad de género para la prevención y abordaje del acoso sexual de 18 horas de duración que iba destinada a las personas de referencia.

Por otro lado, varias personas del área de personas y componente la comisión negociadora, se ha formación en el diseño y aplicación de planes de igualdad, así como en igualdad de remuneración: obligación del registro retributivo. De la misma manera, se destaca como aspecto positivo que la entidad haya impartido una formación de *sensibilización en materia de igualdad y frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual o por expresión o identidad de género* al conjunto de la plantilla con el siguiente contenido.

Conclusiones del ámbito de formación

Ámbito de formación	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none">• Se dispone de un procedimiento que detalla la gestión de la formación.• Se lleva a cabo un registro sistematizado de la participación de hombres y de mujeres en las acciones formativas.• Se imparten formaciones relacionadas con la Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral.• Buena percepción tanto de mujeres y hombres cuanto a la igualdad en el acceso a la formación• Todas las personas reciben una formación en el momento de incorporarse a la empresa, dentro del aula virtual, de 15 minutos, en materia de igualdad.	<ul style="list-style-type: none">• Impartir formaciones relacionadas con la adquisición de <i>Soft Skills</i>.• Percepción menos favorable de las mujeres en relación con el acceso a la formación en igualdad de oportunidades.• Valorar la eficacia del canal KMKey como herramienta de comunicación.• Llevar a cabo un análisis con perspectiva de género del impacto de la formación en el desarrollo profesional de la plantilla.

Promoción

La entidad identifica el potencial de desarrollo de su equipo a través de una evaluación del desempeño de carácter anual en el caso de la plantilla. Otros los aspectos que se tiene en consideración es la opinión de la persona responsable de área.

- ¿Qué méritos se valoran en la promoción?



Los méritos que se valoran dependen de cada departamento y de las funciones que en éste se desempeña. Por ello, para cada posición se evalúan y valoran el conjunto de competencias recogidas la DPT.

Durante el año 2023 no se han producido promociones dentro de OXIGEN SALUD.

Conclusiones del ámbito de promoción

Ámbito de promoción	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none">• Se dispone de información desagregada por sexo para analizar este ámbito.• Las cuestiones personales no se tienen en consideración como criterio de promoción.• Se realiza una evaluación del desempeño de manera anual.	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar que la plantilla conozca la existencia de las vacantes.• Elaborar un protocolo o procedimiento que detalle la gestión de promociones y desarrollo profesional.• El grueso de las mujeres desconoce si hay las mismas posibilidades de promoción.• Ampliar la evaluación del desempeño a todas las posiciones.

Retribuciones y auditoría retributiva

El principio de igualdad entre mujeres y hombres queda recogido en los convenios colectivos, los cuales recogen la igualdad como un principio garante y regulan las remuneraciones de todos los puestos de trabajo, independientemente del sexo de la persona trabajadora.

Política retributiva de OXIGEN SALUD

SISTEMA DE VALORACIÓN:

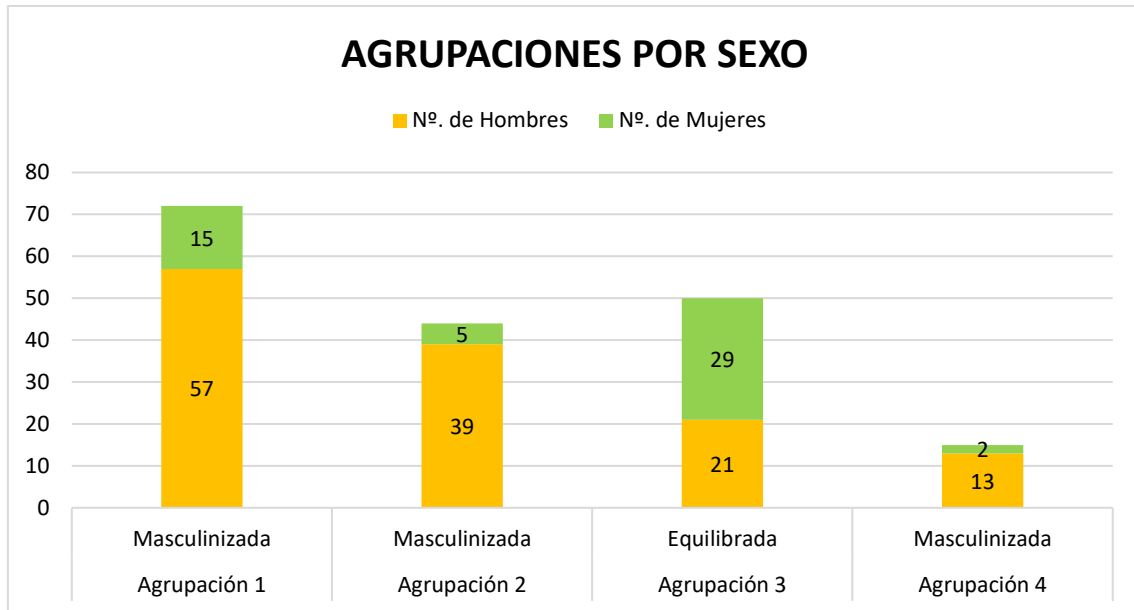
Las valoraciones de los puestos de trabajo se llevaron a cabo en el año 2024. La entidad utilizó el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo proporcionado por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social para hacerlo. Esta herramienta, que proporciona de forma predefinida los factores de valoración de la empresa, incorpora la perspectiva de género en tanto que incluye factores que valoran de igual manera las capacidades y habilidades desarrolladas a través de los roles de género femeninos y masculinos.



Tras puntuar todos los puestos de trabajo teniendo como referencia la valoración que llevó a cabo la entidad en el anterior Plan de Igualdad, la herramienta los ha agrupado de la siguiente manera:

Agrupaciones	Puesto + Puntos	
Agrupación 4	Dirección comercial(371)	
	Dirección RRHH(364)	
	Dirección regulatorio (362)	
	Dirección asistencial(360)	
	Responsable de delegación(352)	
	Producción de Gases(335)	
	Dirección SSII(332)	
	Dirección Administración(332)	
	Dirección Flota(328)	
	Dirección Médica(319)	
	Dirección de aprovisionamiento(306)	
	Agrupación 3	Comercial(298)
		Desarrollador/a Software y Hardware(283)
Relaciones Laborales y Legal (278)		
Finanzas(276)		
Help Desk IT(265)		
P.A.U(265)		
Producto sanitario(264)		
Farmacia DT(264)		
Calidad/Medioambiente(264)		
Marketing y Licitaciones(260)		
Compra y Logística Gases(256)		
Logística(251)		
Técnico/a de RRHH(254)		
Agrupación 2	Técnico sanitario asistencial(249)	
	Facturación(240)	
	Mantenimiento(225)	
	PRL(216)	
Agrupación 1	Seguros(209)	
	Call Center(200)	
	Telemonitorización(198)	
	Personal Técnico TRD(176)	
	Almacén(159)	
	Operario Producción(148)	
	operario almacén ELECTROMEDICINA(148)	
Mecánica de vehículos(146)		

Composición de la plantilla por agrupación de igual valor.



A excepción de la agrupación 3, la cual se encuentra equilibrada, el resto de las agrupaciones se encuentran masculinizadas, hecho que correlaciona con la mayor presencia de hombres dentro de la entidad.

Retribuciones de mujeres y hombres y cálculo de la brecha salarial

Medias de retribuciones totales anuales de mujeres y hombres y cálculo de la posible brecha salarial.

	Mujer	Hombre	Brecha
Media de la retribución total anual	22.218 €	22.786 €	2%

Mediana de retribuciones totales anuales de mujeres y hombres y cálculo de la posible brecha salarial.

	Mujer	Hombre	Brecha
Mediana de la retribución total anual	24.991 €	23.840 €	-5%

Medias de retribuciones totales anuales de mujeres y hombres y cálculo de la posible brecha salarial.

MEDIA SALARIO TOTAL	
Agrupación	Brecha salarial
4	3%
3	6%
2	-2%
1	-28%

**Mediana de retribuciones totales anuales de mujeres y hombres y cálculo de la posible brecha salarial.**

MEDIANA SALARIO TOTAL	
Agrupación	Brecha salarial
4	1%
3	22%
2	0%
1	-24%

Tras un análisis de las condiciones laborales de los hombres y de las mujeres que pertenecen a las agrupaciones 3 y 1, se puede deducir que, las brechas salariales, tanto en la media como en la mediana, vienen motivadas por el tiempo trabajado.

Las posiciones de operario, en las cuales se concentra el grueso de la plantilla masculina, tienen un alto índice de rotación dentro de la compañía; durante el 2023 se incorporaron 14 hombres de los cuales 6 cesaron su relación laboral en ese mismo periodo. Este factor, salarios más reducidos por el tiempo realmente trabajado en la plantilla masculina, es el origen de la diferencia salarial a favor de la plantilla femenina en esta agrupación.

Por otro lado, la brecha salarial en base a la mediana, de la agrupación 3, se sitúa en un 22% por la razón de que, el valor mediano de la plantilla masculina y, el valor mediano de la plantilla femenina con el cual se ha llevado a cabo el cálculo de la brecha es más elevado en el caso del perfil masculino. Esta diferencia responde a que una de las trabajadoras tiene reducida la jornada y por ello su retribución es diferente, debido a que se está analizando la retribución base realmente percibida.

La entidad retribuye los siguientes conceptos retributivos:**Complementos Salariales**

Salario Base: Cantidad fija que recibe cada persona trabajadora por su trabajo, sin incluir complementos o pagas extraordinarias. La cantidad fija está establecida en el convenio colectivo de aplicación.

Antigüedad: Este complemento salarial se encuentra relacionado con los años que una persona trabajadora ha estado empleada en Oxigen Salud. Generalmente, se traduce en un aumento salarial o en otros beneficios.

Retribución Voluntaria: Son aquellos pagos que la empresa decide ofrecer a la plantilla de manera adicional al salario base, como primas, bonus o incentivos.

Plus de Localización – Garantía (P.Loc-GU): Es un complemento que se otorga a los trabajadores y trabajadoras en función de la ubicación de su puesto de trabajo. Se suele aplicar en áreas donde el coste de vida es más alto.

Grupo Profesional (Grup.P): Complemento salarial que refiere a la clasificación del personal según su grupo profesional, experiencia y responsabilidades. Afecta la remuneración y las condiciones laborales.



Plus Festivo (PL.Festiv): Es un pago adicional que se realiza a los empleados y empleadas que trabajan en días festivos o durante períodos especiales, como vacaciones.

Plus Nocturno (PL.Noctur): Es un complemento que se otorga a las personas empleadas que realizan sus labores durante la noche, en reconocimiento de las condiciones especiales de ese horario.

Polivalencia (POLV): Se refiere a un pago o reconocimiento adicional por la capacidad de un trabajador para desempeñar múltiples funciones o roles dentro de la empresa.

Complemento de Responsabilidad (Compl.Resp): Es un pago adicional que se concede al personal que tiene mayores responsabilidades, como supervisores/as o gerentes. Se le adjudica temporalmente cuando se realizan una serie de tareas que exigen un compromiso por parte de la persona trabajadora de un seguimiento y responsabilidad.

Regularización: Este concepto salarial se utiliza para ajustar o corregir pagos en la nómina, ya sea por errores anteriores o cambios en las condiciones laborales de la persona trabajadora.

Complemento por Disponibilidad (Comp.DisPB): Se refiere a la compensación que recibe el personal por estar disponible para trabajar en horarios o días que no son habituales, incluso si no se le llama a trabajar.

Compl Art: Son complementos que marca el convenio su retribución. Incluyen varios artículos a los que hacen referencia.

Contingencias: Hace referencia a las eventualidades cubiertas por la seguridad social, como enfermedad, accidente o jubilación.

Pagos Extras: Son pagos adicionales que se hace a la plantilla, generalmente en dos momentos del año (verano y navidad). Suelen equivaler a un salario mensual y se consideran parte de la retribución total.

PLAN DE ACCIÓN:

Con el objetivo de asegurar la neutralidad en materia de género, asegurando así la ausencia de discriminación y persiguiendo la mayor transparencia posible en materia retributiva se recomienda desarrollar las áreas de mejora siguientes en las medidas a implementar durante la vigencia del II Plan de Igualdad de OXIGEN SALUD:

- Crear un procedimiento que detalle los criterios para tener en cuenta para la valoración de nuevos puestos de trabajo que puedan crearse dentro de la empresa.
- Analizar anualmente, a través del registro retributivo, las diferencias entre trabajados de igual valor.

Conclusiones del ámbito de retribuciones y auditoría retributiva

Ámbito de retribuciones y auditoría retributiva	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA



<ul style="list-style-type: none">• Del análisis realizado se observa que varias diferencias retributivas se sustentan en el tiempo efectivo de trabajo, por lo que no vienen motivadas por razón de sexo.• Brecha salarial inferior a la existente en el país.• Se dispone de toda la información relativa a este ámbito desagregada por sexo• La empresa dispone de una política retributiva.• Se dispone de una valoración de puestos de trabajo realizada en perspectiva de género.• El grueso de hombres y mujeres que responden a la encuesta tienen una visión positiva en relación con la igualdad en materia de retribución.	<ul style="list-style-type: none">• Crear un procedimiento que detalle los criterios a tener en cuenta para la valoración de nuevos puestos de trabajo que puedan crearse dentro de la empresa.• Analizar anualmente, a través del registro retributivo, las diferencias entre trabajados de igual valor.• Percepción de las mujeres en relación con la igualdad de oportunidades, menos favorable que la de los hombres.
--	---

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

La entidad cuenta con un plan de conciliación en el cual se recogen las diferentes medidas disponibles en la entidad para conciliar la vida personal, familiar y laboral:

Introducción

El **OXIFLEX** es una política creada con el fin de conciliar la vida personal y laboral a través de la flexibilidad de espacio y tiempo. No se trata de una modificación permanente del lugar de trabajo sino de facilitar la conciliación en aquellos momentos que se precise y no afecte al correcto desarrollo del trabajo.

Un Sistema de conciliación en una empresa supone una medida emocional que contribuye a una mayor motivación y satisfacción, ayudando a compaginar los tiempos dedicados tanto a la vida profesional como personal de todos sus integrantes. Claramente repercute en una mejor calidad de vida.

En este documento, se recogen las siguientes medidas:

- Teletrabajo
- Flexibilidad horaria
- Viernes jornada intensiva

Asimismo, se especifica las posiciones que pueden hacer uso de estas, puesto que, en determinados puestos de trabajo y departamentos como por ejemplo las que guardan relación



con producción o atención al paciente, por las funciones que desempeñan no es posible que el personal utilice las medidas mencionadas.

El *XX Convenio colectivo general de la industria química* recoge varios apartados relacionados con este ámbito.

Por un lado, en relación con los **traslados** se especifica lo siguiente:

En los procesos de traslado tendrán prioridad de permanencia en sus puestos las personas trabajadoras con cargas familiares que se encuentren ejerciendo algún derecho relacionado con la conciliación de la vida familiar, las personas trabajadoras mayores de 60 años, las personas con discapacidad, y las personas trabajadoras que ocuparán un puesto de trabajo como consecuencia de lo previsto en el artículo 28.2 del presente Convenio.

Para la corrección del **absentismo** se prevé la siguiente medida:

b) Actuaciones sobre la jornada de trabajo y su distribución, teniendo para ello en consideración posibles medias de conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otra parte, se recoge el derecho a la **desconexión digital** para potenciar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

42.4 Derecho a la desconexión digital.

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.

El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

Finalmente, se le dedica un artículo a la **adaptación de la jornada laboral**:

Artículo 52. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

Uso que mujeres y hombres han hecho de los distintos permisos y/o excedencias en el último año.



Según la información proporcionada por la entidad, dos trabajadoras han solicitado una reducción de jornada por cuidado de menores. Ninguna persona ha solicitado excedencia por motivos de cuidado. Por otra parte, tres hombres han estado de permiso de paternidad y dos mujeres de maternidad durante el 2023. Este dato, teniendo en cuenta el total de mujeres y de hombres que forman parte de la compañía supone el 3,91% de la plantilla femenina y el 2,3% de la masculina.

Conclusiones del ámbito de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Ámbito de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none">• Se dispone de plan de conciliación que ofrece a las personas trabajadoras medidas para conciliar la vida personal, laboral y familiar, más allá de las de carácter legal.• En el convenio colectivo de aplicación se recogen varios apartados relacionados con el derecho de las personas trabajadoras a conciliar la vida personal, familiar y laboral.• Valoración de 4-5 sobre 5 sobre las posibilidades de conciliar tanto de mujeres como de hombres.	<ul style="list-style-type: none">• Difundir el documento que recoja las medidas de conciliación disponibles en la entidad, tanto las propias como las que se recogen a nivel legal.• Llevar a cabo un protocolo de desconexión digital.• Las mujeres tienen una percepción más crítica sobre las posibilidades de conciliar dentro de la empresa.

Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

OXIGEN SALUD dispone de un Protocolo ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual o por expresión o identidad de género y moral. La última revisión de este protocolo se llevó a cabo en diciembre de 2023 incorporando así cuestiones que recogía la Ley 10/2022 de garantía y libertad sexual como la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Por esta razón el protocolo incorpora al definición y posibles conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, expresión o identidad de género. El protocolo señala, que será también de aplicación en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).



El protocolo responde a los principios de confidencialidad, respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas, diligencia y celeridad del procedimiento y protección de las víctimas. Este protocolo se encuentra publicado en la intranet de la compañía al que todas las personas trabajadoras tienen acceso y se ha incorporado también en el Código Ético de la entidad.

De manera esquemática, el protocolo recoge las siguientes fases para llevar a cabo el procedimiento de actuación:



El *XX Convenio colectivo general de la industria química* recoge varios apartados relacionados con este ámbito.

Por una parte, la calificación como **falta muy grave** las situaciones de acoso sexual, por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual:

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Por otro lado, se incluye dentro del convenio colectivo un **protocolo** para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio:

Artículo 119. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.*

Conclusiones del ámbito de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

Ámbito de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo



PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none">• Se dispone de un Protocolo ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual o expresión o identidad de género.• Se incluye dentro del protocolo el acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.• Se incluye el concepto de “Violencia digital”• Se ha formado a la plantilla en prevención del acoso.• Se ha llevado a cabo una formación específica al equipo de referencia en cómo instruir este tipo de situaciones.• Buena percepción de las personas entrevistadas y encuestadas, cuanto al conocimiento del protocolo.	<ul style="list-style-type: none">• Crear un calendario de revisión y comunicación del protocolo.

Comunicación no sexista

La entidad cuenta con este tipo de documento y está accesible al conjunto de la plantilla a través de la intranet. Sobre esta accesibilidad, se recomienda volver a hacer difusión de la misma puesto que, en las entrevistas personales ha habido personas que desconocían su existencia.

Por otra parte, se valora como positivo que, a nivel general en la fase de entrevistas, se tiene la percepción de que la entidad hace un uso inclusivo del lenguaje.

En lo que a la comunicación interna se refiere, se detecta la intencionalidad por parte de la entidad en implementar **un uso inclusivo del lenguaje:**

El proceso de selección es el momento en el que candidatos/as y empresa tendrán el primer contacto, de lo que esperamos sea una larga relación laboral. Por ello, es un momento muy importante en el que debemos llevar a cabo varios pasos en los que queremos generar una oferta laboral atractiva, dar una buena imagen de la compañía, así como transmitir buena energía y ganas de querer formar parte de nuestro proyecto.

El Alcance de aplicación del presente procedimiento abarca a él buen seguimiento individual del personal indefinido en **OXIGEN salud** además de su correcto registro dentro del departamento de recursos humanos para el reporte del mismo a la/el responsable de área, RRHH y dirección.



No obstante, se observa el uso de *trabajadores* para referirse tanto a hombres como a mujeres en diferentes documentos:

La posibilidad de conciliar viene dada por el tipo de trabajo que se desarrolla, y el rol que se ocupa; este condicionante provoca que dependiendo del Proyecto y ubicación del trabajador este no pueda conciliar.

Buscamos establecer una comunicación próxima con los trabajadores des del departamento de RRHH para poder tener un resumen de la evolución del colaborador en el año transcurrido, y así de forma anual poder hacer comparativa con el año anterior, destacando los éxitos conseguidos y los ejes de mejora existentes.

Plan de Acogida: hace referencia a un documento oficial en el que consta toda la información relevante de una empresa y del puesto que el nuevo trabajador va a ocupar, además del plan de formación inicial.

Es por ello que se recomienda a la entidad revisar la documentación interna con la intención de modificar aquellos sustantivos masculinos utilizados para referirse tanto a hombres como a mujeres (trabajadores) por sustantivos inclusivos (personal, plantilla, personas trabajadoras etc.).

En cuanto a la **página web**, también se ha observado en varios apartados el uso del género gramatical masculino para referirse tanto a hombres como a mujeres:

Trabaja con nosotros

OXIGEN salud es una compañía puntera a nivel estatal en **Terapias Respiratorias Domiciliarias (TRD)** y **servicios de oxigenoterapia**. Cuenta con una dilatada experiencia en el sector sanitario y tiene como objetivo principal ofrecer el mejor servicio a los pacientes y clientes a partir de una atención personalizada basada en la proximidad.

Al igual que con la comunicación interna, se aconseja implementar un uso inclusivo del lenguaje en toda la página web.

Conclusiones del ámbito de comunicación no sexista

Ámbito de comunicación no sexista	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> Se observa la intencionalidad por parte de la compañía en incorporar el lenguaje inclusivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar formación en materia de comunicación inclusiva, para las personas que se encargan de redactar y emitir comunicación interna y externa.



<ul style="list-style-type: none"> • Se dispone de un manual o guía que recoge las buenas prácticas en el uso del lenguaje inclusivo. • Buena percepción cuanto al uso de la comunicación inclusiva por parte de las personas encuestadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar la documentación tanto interna como externa de la compañía con el objetivo de hacer un uso inclusivo del lenguaje en todas las comunicaciones. • Revisar el conjunto de las imágenes utilizadas con el objetivo de garantizar que éstas no se encuentran estereotipadas.
--	---

Salud laboral desde una perspectiva de género

Las personas responsables en este ámbito realizaron una formación específica para la prevención y abordaje del acoso sexual. Este aspecto se señala como aspecto positivo y se recomienda al personal vinculado con la salud laboral continuar formándose en el ámbito de la igualdad llevando a cabo formaciones que cuenten con una perspectiva de género.

La entidad llevó a cabo una evaluación de riesgos psicosociales en junio del 2023. En cuanto a los principales problemas de la plantilla, se detectaron los siguientes: un alto ritmo de trabajo, falta de previsibilidad, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, falta de claridad de rol, altas exigencias emocionales y cuantitativas, doble presencia y falta de claridad en el liderazgo.

Número de bajas y motivos desagregado por sexo

Motivo de baja	Hombre	Mujer
Accidente	2	
Enfermedad IT	36	19
Enfermedad IT y Accidente	3	1
Total	41	20

Según la información proporcionada por la entidad, a lo largo del año 2023 han causado baja 41 hombres y 20 mujeres. Este dato, en valores porcentuales supone el 39,21% de la plantilla femenina y el 31,53% de la masculina.

En cuanto a los motivos, se observa cómo el grueso de la plantilla, tanto femenina como masculina, ha causado baja por enfermedad. En cuanto a los accidentes laborales, se observa un 3,84% de hombres y un 1,96% de mujeres que han causado baja por este motivo.

Conclusiones del ámbito de salud laboral desde una perspectiva de género

Ámbito de salud laboral desde una perspectiva de género	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> • Se dispone de un estudio de riesgos psicosociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.



<ul style="list-style-type: none"> • En el convenio colectivo de aplicación se recoge la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales como uno principio general. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo formaciones en materia de igualdad al personal responsable de Salud laboral. • Comunicar a la plantilla la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos.
---	--

Cultura y gestión organizativa

El *XX Convenio colectivo general de la industria química* por el cual se rige la entidad, le dedica un capítulo completo a este principio.

<p>CAPÍTULO XVII Igualdad de trato y oportunidades</p>

En el Convenio Colectivo se recogen medidas de acción positiva dirigidas a la consecución de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos laborales.

<p>Artículo 18.- Acción positiva Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.</p>

Conclusiones del ámbito de cultura y gestión organizativa

Ámbito cultura y gestión organizativa	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo de aplicación en la entidad recoge referencias a la igualdad y a los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género. • Las personas que participan en la encuesta saben mayoritariamente que es un plan de igualdad y consideran necesario desarrollarlo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informar a la plantilla, a la clientela y a las empresas con las que colabora del compromiso con la igualdad por parte de la empresa.

**DISEÑO DEL PLAN DE ACCIÓN****EJE 0. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA**

OBJETIVO	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
MEDIDA	<p>0.1 Designar una persona de recursos humanos responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Designar a una persona de la representación legal de las personas trabajadoras para la información a la plantilla, recepción de peticiones, coordinación de medias.</p>
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	Primera reunión con la comisión de seguimiento
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se ha designado a la persona por parte de RH y de la RLT• Se ha comunicado a la plantilla• Se les ha facilitado formación

OBJETIVO	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
MEDIDA	0.2 Habilitar un correo electrónico para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	C1 2025
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se ha habilitado el correo• Se ha comunicado a la plantilla• Nº de comunicaciones y tipo de manera anual.

**EJE 1. ACCESO Y SELECCIÓN/ INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA**

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
MEDIDA	1.1 Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, N.º de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	C2 2025
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se han revisado los documentos• Se han añadido las preguntas a evitar dentro del proceso de selección• Se han comunicado a las personas que participan en el proceso de selección

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
MEDIDA	1.2 Cuando se inicie un proceso de selección de personal propio, salvo que por las circunstancias del proceso sea confidencial informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro correspondiente de las vacantes a cubrir, se informará de las condiciones que deben cumplir las personas candidatas y las pruebas a realizar.
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	A partir de la firma del plan
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Nº de procesos• Nº de procesos compartidos con la representación sindical• Nº de hombres y mujeres incorporados/as



OBJETIVO	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
MEDIDA	1.3 Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante el sexo infrarrepresentado en la categoría o puesto del que se trate.
RESPONSABLE	Personal encargado de los procesos de selección.
TEMPORALIZACIÓN	Durante toda la vigencia del plan a partir de su firma
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">N.º de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.
MEDIDA	1.4 Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	C1 2025/C1 2026/ C1 2027/ C1 2028
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.
MEDIDA	1.5 En el caso de que la diferencia de contratación temporal sea mayor en el caso de un sexo se analizarán las causas y se valorará la introducción de medidas dirigidas a reducir la temporalidad de la contratación femenina
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura y comisión de seguimiento y evaluación



TEMPORALIZACIÓN	A lo largo de la vigencia del plan des de su firma.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Nº de contratación temporal/desagregada por sexo• Se han realizado acciones concretas para revertir la infra o sobre presencia de un determinado sexo• Acciones realizadas.

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
MEDIDA	1.6 Seguimiento de la evolución de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina.
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	A lo largo de la vigencia del plan des de su firma.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Informe anual a la comisión de seguimiento

EJE 2. FORMACIÓN

OBJETIVO	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
MEDIDA	2.1 Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura y comisión de seguimiento y evaluación
TEMPORALIZACIÓN	S1 2025/S1 2026/ S1 2027/ S1 2028
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se han creado las acciones formativas• Nº de acciones formativas• Informe de formación

OBJETIVO	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
-----------------	---



MEDIDA	2.2 Elaborar un protocolo de reincorporación de personas en excedencia de larga duración (más de 6 meses), donde una vez reincorporada, se incluya la posibilidad de participar en cursos de formación para su actualización profesional, la oportunidad de concurrir a exámenes de capacitación y demás aspectos que se contemplen como necesarios. Todo ello con el objetivo para asegurar que a su vuelta dispongan de todos los recursos necesarios para optar a una promoción y que dicha excedencia tenga un impacto menor en su desarrollo profesional
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	S1 2026
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se ha revisado el protocolo• Procedimiento anexo al P007 añadiendo esta indicación

OBJETIVO	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
MEDIDA	2.3 En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se tendrá en cuenta para acceder al puesto de trabajo la formación en igualdad, con todas sus materias, de las personas candidatas.
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	Durante toda la vigencia del plan desde su firma
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Nº de personas candidatas que tienen formación en igualdad• Nº de personas candidatas que se han incorporado/desagregado por sexo• Nº de veces que se ha utilizado este criterio de desempate.

OBJETIVO	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
-----------------	---



MEDIDA	2.4 Impartir formaciones relacionadas con la adquisición de Soft Skills.
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	S1 2025
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se han creado las acciones formativas• Nº de acciones formativas y tipo• Nº de participantes desagregado por sexo

EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
MEDIDA	3.1 Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura y comisión de seguimiento
TEMPORALIZACIÓN	C1 2026- y revisión con la comisión de seguimiento
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Procedimiento elaborado.• N.º de mujeres y hombres a quienes llega

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
MEDIDA	3.2 Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto. Promover la actualización del CV de la plantilla de tal modo que permita conocer el nivel de estudios y formación, habilitando un espacio para ello.



RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura y comisión de seguimiento
TEMPORALIZACIÓN	C2 2026
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se ha actualizado el registro• Se ha añadido anualmente en el registro el nivel de estudios/ desagregado por sexo• Se ha observado infra cualificación o sobre cualificación de un determinado sexo.

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
MEDIDA	3.3 En las promociones que se realicen internamente se tendrá en cuenta que a igual méritos y capacidades tendrá prioridad el personal interno.
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura y comisión de seguimiento
TEMPORALIZACIÓN	Durante toda la vigencia del plan desde su firma
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
MEDIDA	3.4 Garantizar que las personas que se han acogido o se acojan a medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no tendrán un impedimento para la promoción profesional.
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura, y comisión de seguimiento
TEMPORALIZACIÓN	Durante toda la vigencia del plan desde su firma
INDICADOR	Informe con: <ul style="list-style-type: none">• Nº promociones solicitadas• Nº personas que estaban o se habían acogido a medidas de conciliación y que lo han solicitado.• Nº promociones concedidas a estas personas y totales.



OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
MEDIDA	3.5 Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres
RESPONSABLE	Personal área de personas y cultura, y comisión de seguimiento
TEMPORALIZACIÓN	Durante toda la vigencia del plan desde su firma
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">Informe anual a la comisión de seguimiento

EJE 4. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

OBJETIVO	Reducir la brecha salarial y garantizar la igualdad de remuneración.
MEDIDA	4.1 Crear un procedimiento que detalle los criterios a tener en cuenta para la valoración de nuevos puestos de trabajo que puedan crearse dentro de la empresa.
RESPONSABLE	Personal RRHH.
TEMPORALIZACIÓN	C1 2027
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">Se ha creado el procedimiento.El procedimiento incorpora la perspectiva de género.

OBJETIVO	Reducir la brecha salarial y garantizar la igualdad de remuneración.
MEDIDA	4.2 Analizar anualmente, a través del registro retributivo, las diferencias entre trabajos de igual valor.
RESPONSABLE	Personal del área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	C3 2024/ C3 2025/ C3 2026/ C3 2027/ C3 2028
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">Se ha realizado el análisis de forma anual.Resultados obtenidos en el análisis.Se han llevado a cabo cambios fruto de los resultados obtenidos.

**EJE 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

OBJETIVO	Prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo.
MEDIDA	5.1 El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento y evaluación un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo
RESPONSABLE	Personal del área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	C1 2025/ C1 2026/ C1 2027/ C1 2028
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se ha presentado el informe• Principales resultados

OBJETIVO	Prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo.
MEDIDA	5.2 Crear un calendario de revisión y comunicación del protocolo.
RESPONSABLE	Personal del área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	Durante toda la vigencia del plan desde su firma
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se ha creado el calendario de difusión y revisión• Nº de difusiones y comunicaciones a lo largo de la vigencia del plan• Canales de comunicación

OBJETIVO	Prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo.
MEDIDA	5.3 Elaboración de un protocolo de actuación frente a la violencia de género y su difusión a la plantilla
RESPONSABLE	Personal del área de personas y cultura y comisión de seguimiento y evaluación
TEMPORALIZACIÓN	C2 2026 a C2 2027
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se ha elaborado el documento• Se ha comunicado a la plantilla• Nº de personas que han solicitado esta guía

**EJE 6. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE**

OBJETIVO	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
MEDIDA	6.1 Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
RESPONSABLE	Personal del área de personas y cultura y comisión de seguimiento y evaluación
TEMPORALIZACIÓN	S2 2027
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se ha creado un espacio• Se ha comunicado a la plantilla• Contenido incorporado en el espacio web

OBJETIVO	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
MEDIDA	6.2 Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género y colaborar con el Instituto de la Mujer u órganos competentes en fechas determinadas
RESPONSABLE	Personal del área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	En fechas concretas 25N- 8M-28J
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se han hecho campañas• Tipo de campaña• Participación del equipo• Feedback por parte de la plantilla

OBJETIVO	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
MEDIDA	6.3 Realizar formación en materia de comunicación inclusiva, para las personas que se encargan de redactar y emitir comunicación interna y externa.
RESPONSABLE	Personal del área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	S2 2026
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se han hecho campañas



	<ul style="list-style-type: none">• Tipo de campaña• Participación del equipo• Feedback por parte de la plantilla
--	---

OBJETIVO	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
MEDIDA	6.4 Revisar el conjunto de las imágenes utilizadas con el objetivo de garantizar que éstas no se encuentran estereotipadas.
RESPONSABLE	Personal del área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	Durante toda la vigencia del plan desde su firma
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se ha revisado los documentos e imágenes• ¿Cuales? ¿Y cuantas se han modificado?

EJE 7. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
MEDIDA	7.1 Incorporar uniformidad con tallaje/ modelo para mujeres, manteniendo la igualdad en los uniformes entre mujeres y hombres.
RESPONSABLE	Personal de PRL
TEMPORALIZACIÓN	C3 2026
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario de opinión a la plantilla. Estudio de la uniformidad y de los equipos de trabajo con perspectiva de género.• Adaptaciones de uniformidad y equipos de trabajo realizados, si procede

OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales,
-----------------	---



atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.	
MEDIDA	7.2 Realizar formación de salud laboral incorporando la perspectiva de género
RESPONSABLE	Personal de PRL y Personal del área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	C2 2027
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se ha realizado la formación• Nº de personas que han participado desagregado por sexo.

OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
MEDIDA	7.3 Elaboración de una política de desconexión digital
RESPONSABLE	Personal de PRL y Personal del área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	C2 2026
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se ha realizado la guía• Referencias que se han tenido en cuenta• Se ha comunicado a la plantilla• Mediante que canales

EJE 8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
MEDIDA	8.1 Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019, RDL 5/2023, de 28 de junio y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.
RESPONSABLE	Personal del área de personas y cultura, y comisión de seguimiento y evaluación
TEMPORALIZACIÓN	C2 2025/ C2 2027



INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Nº de comunicaciones• Canales de comunicación• Feedback por parte de la plantilla
------------------	---

OBJETIVO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
MEDIDA	8.2 Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.
RESPONSABLE	Personal del área de personas y cultura, y comisión de seguimiento y evaluación
TEMPORALIZACIÓN	Durante toda la vigencia del plan desde su firma
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Nº de veces que se solicita / desagregada por sexo• Nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos

OBJETIVO	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.
MEDIDA	8.3. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.
RESPONSABLE	Personal del área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	C1 2025/ C1 2026/ C1 2027/ C1 2028
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se han realizado las campañas• Nº de personas beneficiarias de la campaña• Canales de comunicación• Feedback por parte de la plantilla

OBJETIVO	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.
MEDIDA	8.4. Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019
RESPONSABLE	Personal del área de personas y cultura
TEMPORALIZACIÓN	S2 2025



INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">• Se ha difundido• Mediante que canales• Nº de personas solicitantes del permiso• Nº de solicitudes concedidas
------------------	---



CRONOGRAMA	2024			2025				2026			2027			2028		
			C3	C1	C2	C3	C1	C2	C3	C1	C2	C3	C1	C2	C3	
0. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA																
0.1 Designar referente igualdad de la parte empresa y la RLPT																
0.2 Habilitar correo electrónico.																
1. ACCESO Y SELECCIÓN/ INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA																
1.1. Revisar documentos del proceso de selección.																
1.2. Informar RLPT de procesos de selección																
1.3. Incorporación sexo infrarrepresentado																
1.4. Información a la comisión de seguimiento de los contratos																
1.5. Reducción temporalidad en caso de que corresponda																
1.6. Seguimiento de vacantes																
2. FORMACIÓN																
2.1. Información a la comisión de seguimiento y evaluación de la evolución de la formación																
2.2. Elaborar protocolo de reincorporación de personas en excedencias de larga duración.																
2.3 Incorporar persona con formación en igualdad																



2.4 Impartir formaciones relacionadas con la adquisición de Soft Skills.															
3. PROMOCIÓN PROFESIONAL															
3.1. Procedimiento de publicación de vacantes															
3.2. Actualizar registro con nivel de estudios de la plantilla															
3.3. Promociones con prioridad del personal interno															
3.4. Protección a las personas que se acojan a conciliación															
3.5 Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes															
4. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA															
4.1. Crear procedimiento que detalle los criterios para la valoración de nuevos puestos de trabajo.															
4.2. Analizar las diferencias entre trabajos de igual valor a través del registro salarial															
5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO															
5.1. Informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas															
5.2. Crear un calendario de revisión y comunicación del protocolo.															
5.3. Crear guía de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.															
			C3	C1	C2	C3	C1	C2	C3	C1	C2	C3	C1	C2	C3



6. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE													
6.1. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre igualdad													
6.2. Campañas específicas fechas señaladas													
6.3 Formación en materia de comunicación inclusiva													
6.4 Revisión imágenes de la web													
7. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO													
7.1. Uniformidad con tallaje/ modelo para mujeres.													
7.2. Realizar formación de salud laboral incorporando la perspectiva de género													
7.3 Elaboración de una política de desconexión digital													
8.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL PERSONAL Y FAMILIAR													
8.1. Difundir medidas de conciliación													
8.2 Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción													
8.3. Campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes													
8.4. Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019													



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tras la programación e implantación del II PIO de OXIGEN SALUD se realizará una evaluación con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento del mismo, la necesidad de nuevas acciones, valorar la efectividad de las acciones desarrolladas y sus resultados, los impactos del plan, etc.

Las evaluaciones se realizarán teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

a) Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el PIO
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Grado de consecución de los resultados esperados

b) Evaluación del proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del PIO atendiendo a su flexibilidad

c) Evaluación del impacto:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de recursos humanos, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará un seguimiento cuatrimestral mediante la elaboración de informes de seguimiento que midan el grado de implementación de las acciones y su funcionamiento. A los dos años de la entrada en vigor del plan, así como a los cuatro años se elaborará un INFORME DE EVALUACION DEL PIO y éste deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento. A su vez, este informe pasará a formar parte del II PIO y sentará las bases para el III PIO de OXIGEN SALUD.

La evaluación periódica tiene como objetivo valorar el impacto de las acciones desarrolladas en relación con los objetivos del PIO, y en caso necesario, proponer nuevos objetivos y/o nuevas acciones.

La Comisión de Seguimiento será la encargada de realizar esta tarea con el fin de vigilar el desarrollo del PIO, conocer su funcionamiento y flexibilizar su contenido. Todo ello, resulta imprescindible para adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo durante su implementación.

Para facilitar el seguimiento, se elaborará un cuadro de mando integral en el cual se indicarán las personas responsables de cada acción y el plazo establecido para las mismas, así como su grado de logro según la temporalización prevista en el PIO.

Los informes de seguimiento tendrán que contemplar la siguiente información en relación con la evaluación de resultados e indicadores:



- Nivel de ejecución del Plan: número total de acciones por ámbito.
- Información sobre los diferentes indicadores de seguimiento de las acciones contempladas en el PIO (Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores).

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión de Seguimiento, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del PIO y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del PIO.

- En todo caso, el presente PIO será revisado siempre que:
- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.
- En caso de que la revisión del PIO resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del PIO si fuese necesario.

RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En caso de que existan desacuerdos en el seno de la Comisión de Seguimiento, la misma se compromete a acudir al procedimiento de mediación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, aprobado mediante Resolución de 10 de diciembre de 2020, publicado en el BOE del 23 de diciembre de 2020, o cualquier otro que le sustituya en el futuro o a los órganos de mediación creados al efecto dentro del Tribunal Laboral de Catalunya.

CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con fecha 11 de noviembre de 2024, se crea la Comisión de Seguimiento y evaluación (en adelante podrá nombrarse como “la Comisión”, con el fin de hacer realidad la elaboración y el seguimiento del II PIO entre mujeres y hombres de OXIGEN SALUD.

De naturaleza paritaria entre la representación de la plantilla y de la empresa, la Comisión de Seguimiento y evaluación se reunirá cuatrimestralmente o cuando las circunstancias lo requieran, con el objetivo de trabajar de manera activa en la implantación de las acciones



recogidas en el PIO, así como avanzar en la reducción y eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en la empresa.

Se acuerda que, en el momento de la firma del II PIO que la Comisión de Seguimiento y evaluación la conformarán:

De una parte, como representación empresarial:

- India Luca de Tena
- Aroa Moreno Guillen
- Paula Puig Santamaria
- Jesús Colombo Romero
- Ana Martínez de Miguel

De otra parte, como representación legal de las personas trabajadoras:

- Fabián Rodríguez
- Laia Chica
- Isabel Milla
- Leticia Carrasco
- Alfonso Hernández

Funciones de la comisión de seguimiento y evaluación:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento y evaluación tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Conocer el número de denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento y evaluación, en las reuniones cuatrimestrales, tanto de la aplicación de las medidas ya implementadas, que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este PIO - Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del PIO que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en OXIGEN SALUD y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.



- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el PIO.
- Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el PIO.
- Realizar la difusión del PIO y de sus avances al conjunto de la plantilla.

La comisión podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento y evaluación podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del PIO.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento y evaluación, que será la encargada de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuno.

Funcionamiento de trabajo de la comisión:

Al finalizar cada reunión, la comisión, propondrá y acordará día y hora del siguiente encuentro que quedará recogido en el acta de la sesión. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Las reuniones ordinarias serán presenciales u on-line según se consensue entre ambas partes.

Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad los datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada, esté o no recogida en el acta.

Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de



seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

De cada reunión realizada se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Sin otro particular, se firma la presente en 11 de noviembre de 2024