

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ATRYS HEALTH S.A.

Nombre:	P-HR.02 Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Válida a partir de:	15/11/2023
Fecha desarrollo:	04/02/2020
Fecha actualización:	07/11/2023
Departamento a cargo:	People
Clasificación:	Interna
Tipo de documento:	Procedimiento
Marco regulatorio:	

Editor	Aprobador
Fecha:	Fecha:

Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

	Página
1. Presentación de la empresa	3
2. Determinación de las partes que conciertan el Plan	4
3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal	4
4. Informe Diagnóstico de la situación	5
4.1. Planteamiento metodológico	5
4.2 Fuentes de Información	6
4.3. Resumen de resultados	8
4.3.1. Proceso de selección y contratación	8
4.3.2. Clasificación profesional	9
4.3.3. Formación	15
4.3.4. Promoción profesional	17
4.3.5. Condiciones de trabajo	19
4.3.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	21
4.3.7. Infrarrepresentación femenina	23
4.3.8. Retribuciones	26
4.3.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	27
4.3.10. Salud Laboral con Perspectiva de Género	
4.3.11. Lenguaje, Comunicación e Imagen Corporativa	28
4.3.12. Violencia de género	28
5. Auditoría Retributiva: Resultados, Vigencia y Periodicidad	30
6. Objetivos del Plan de Igualdad	34
7. Estructura del Plan de Igualdad y descripción de medidas	36
8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación	58
9. Sistema de Seguimiento, evaluación y revisión periódica	59
10. Comisión de vigilancia y seguimiento	61
11. Procedimiento de Modificación	62

657519ed-7314-3bcc-a0b5-21c5c18c5139
2023-11-10 17:36:16 UTC

1d7fd8b2-20e4-3eda-975b-5a3b495e3dd7
2023-11-13 10:15:12 UTC

667ec067-9813-3158-847d-7bfa31c85802
2023-11-13 11:08:44 UTC

09372541-8efc-359b-85a1-f88e0ee024b8
2023-11-16 07:48:46 UTC

7549d9cc-464d-3a58-971d-2ebadfe1b965
2023-11-15 11:37:25 UTC

93585d6b-a69e-3c9b-93a3-8c2db18f7c89
2023-11-15 12:00:30 UTC

668595d2-a9f9-3eef-8ac8-03bd5f74e4a9
2023-11-15 11:36:51 UTC

8c351679-1b96-3f04-a91c-410b02512834
2023-11-15 09:02:02 UTC

df25387c-4594-33d3-9c31-975cea0132bf
2023-11-14 08:14:09 UTC

3371442a-444d-3e0b-9af7-7aab18f868c7
2023-11-15 12:02:27 UTC

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Atrys es una compañía global que presta servicios de diagnóstico y tratamiento médico de precisión, pionera en diagnóstico de anatomía patológica y tratamiento oncológico de última generación. Cuenta con un equipo de profesionales de alta cualificación y está presente en varias ciudades españolas, Madrid, Barcelona, Lugo y Granada. Atrys estructura su actividad en torno a dos áreas de negocio principales: la oncología –médica y radioterápica de alta precisión–; el diagnóstico –que comprende diagnóstico genético, anatomía patológica y patología molecular. La compañía empezó a cotizar en el BME Growth en 2016 y en el Mercado Principal de la Bolsa española en febrero de 2022.

762022af-b5d3-349a-8237-8528b25820ee
2023-11-15 12:00:30 UTC

a7bd9df8-bc8b-3781-8546-3b76112eb402
2023-11-15 11:36:51 UTC

ee847aec-c3cf-328e-a793-a60b7cafd47
2023-11-15 09:02:02 UTC

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres ha sido negociado por una Comisión Negociadora constituida para tal fin según lo dispuesto en el Artículo 5 del RD 901/2020 del 13 de octubre e integrada por:

De una parte, como representación empresarial:

- Pedro Salord Bertrán. Apoderado y Director Área personas.
- Ana Muñoz Soler. Equipo de Personas
- Vanesa Martínez Cabellos. Equipo de Personas
- María Cristina Perez Sanchez. Equipo Proyectos
- Sandra Vaquero Heredia. Equipo Personas.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras (parte Social):

- Alba Pérez Ruiz. Representante Legal de las Personas Trabajadoras representación del centro de Barcelona (Provença). Sindicato de afiliación.
- Pau Romero Albert. Representante Legal de las Personas Trabajadoras representación del centro de Barcelona (Provença). Sindicato de afiliación. Sustituido con motivo de su baja laboral en la empresa por Alba Gangoso Gimferrer, delegada de personal suplente.
- Antonio Almazán Marchena. Representante Legal de las Personas Trabajadoras representación del centro de Barcelona (Provença). Sindicato de afiliación.

5eaecf90-a419-3e00-b2f5-afa1e088317b
2023-11-14 08:14:09 UTC

46ea0bdf-5129-3d02-bca6-f4a35bcb2d8a
2023-11-15 12:02:27 UTC

Silvia Espinosa López. Sindicato representativo del sector Establecimientos Sanitarios Privados; en representación de las personas trabajadoras de los centros ubicados en Madrid, Lugo, Granada, y Barcelona.


db9be3d2-3828-3d6c-887f-6c01770122f
2023-11-15 12:00:30 UTC

- Luz Martinez Ten. Sindicato representativo del sector Establecimientos Sanitarios Privados; en representación de las personas trabajadoras de los centros ubicados en Madrid, Lugo, Granada, y Barcelona.

Asistencia Técnica externa, con voz, pero sin voto:
Ana M^a Martín Jiménez. Experta en Igualdad (Ansible, SL)

Persona secretaria, sin voz ni voto:
Alvaro Lopez Garcia. Equipo Personas


1e25ff3f-0013-30a2-9178-2dfc95a82fc3
2023-11-15 11:36:51 UTC


c556a165-1433-39dd-b060-00688c64d2e0
2023-11-15 09:02:02 UTC


2b1a2023-f6d5-3b4d-a2bb-61827e55e980
2023-11-14 08:14:09 UTC


a29a1b6a-d48b-32db-ba24-06c8c40b4102
2023-11-15 12:02:27 UTC

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se aplicará a todo el personal contratado por cuenta ajena en ATRYS HEALTH S.A., con independencia de su situación contractual en cuanto a tipo de contrato (fijo, temporal, fijo discontinuo o personal cedido) y con independencia de la jornada laboral asignada.

Ámbito Territorial

El presente Plan de Igualdad es nacional. Será de aplicación en los centros de trabajo actualmente existente en Madrid, Barcelona, Lugo y Granada, pudiéndose ampliar este ámbito territorial con la apertura de nuevos centros; en dicho caso serán de aplicación las medidas dispuestas, pudiéndose añadir nuevas medidas si se considerase necesario tras la correspondiente Revisión del plan, según dispuesto en el apartado 9 Sistema de Seguimiento, evaluación y revisión periódica..

Ámbito Temporal

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres tiene una vigencia de 4 años a partir de la fecha de su aprobación 13 de mayo de 2023 hasta el 16 de mayo de 2027.

4. INFORME DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

4.1 Planteamiento Metodológico

El diagnóstico previo de igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se ha planteado conforme a lo dispuesto en el Real decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Para ello se ha tenido en cuenta tanto información cuantitativa como cualitativa sobre los siguientes bloques de información:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones y Auditoría Salarial
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Además, se ha incorporado información sobre las siguientes temáticas:

- Salud laboral con perspectiva de género
- Lenguaje, Comunicación e Imagen Corporativa
- Violencia de género

En líneas generales se han seguido las recomendaciones dispuestas en la **Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas** publicada en enero de 2021 por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en el Empleo y la Negociación Colectiva de Mujeres y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

En todo momento se ha garantizado la representación de las personas trabajadoras a través de la Comisión Negociadora constituida para la elaboración del diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad, brindándose, además, la posibilidad de participar en dicho proceso a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan querido aportar sus opiniones y sugerencias.

4.2 Fuentes de información

Las fuentes empleadas para recabar información para la elaboración del presente diagnóstico han sido:

- Bases de datos y registros disponibles en la compañía a través de los cuales se ha podido extraer la información necesaria para el cálculo de indicadores cuantitativos.

- Los datos analizados abarcan información de diferentes anualidades, en función de la disponibilidad de datos. En cada caso se indica el año de referencia que se ha tenido en consideración para el análisis.

- Revisión documental:

- Procedimiento General de Gestión de Personas
- Ejemplos de Ofertas de Empleo publicadas (internas y externas)
- Formulario de entrevista de salida
- Fichero de bajas del personal
- Formulario modelo del Plan de Acogida Corporate
- Welcome Book - V2022
- Código de Conducta VD 270722
- Política de Formación 2022
- Excel Seguimiento Formación 2021
- Convenios Colectivos:

- XI Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (Código 79000815011994)

- Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada de la Región Centro (ACHPM), Asociación de Clínicas Dentales de Madrid (ADECLIDEMA), CC OO, FSES-SATSE y UGT (Código 28001575011982)

- Convenio Colectivo de Sanidad Privada da Provincia de Lugo (Código 27000815012000)

- Convenio colectivo provincial de establecimientos sanitarios y clínicas privadas (Granada) (Código 18000235011981) Fichas de Descripción de Puestos

- Sistema de Categorización Personal del Grupo ATRYS
- Fichas de descripción de puestos
- Protocolo de Acoso Laboral v6
- Web corporativa del Grupo ATRYS

- Sesiones de trabajo con integrantes de la Comisión Negociadora a través de las cuales se ha recabado información sobre la organización del trabajo y procesos de toma de decisiones que ha permitido detectar indicadores cualitativos.



5c3c52f-3939-3e2a-a728-ade98a76aa4c
2023-11-15 12:00:30 UTC



e8ca31a1-e554-3291-993e-b3197b09414b
2023-11-10 17:36:16 UTC



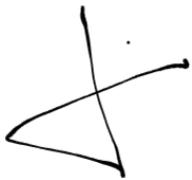
777d5bbb-ba6c-3780-8bb3-83fdf212bd60
2023-11-13 10:15:12 UTC



c4f2a0c8-385b-37a3-8d71-630f7b5129b9
2023-11-13 11:08:44 UTC



ae1c724e-85ea-3e57-84bf-8b6e84fd22ea
2023-11-16 07:48:46 UTC



e215473d-a59a-3c8f-a30f-98f9e7a64b1
2023-11-15 11:37:25 UTC



c354e85e-0955-3b07-834f-57018b847ca
2023-11-15 11:36:51 UTC



af8692a8-fb03-37c2-b79c-fb417f05cb2c
2023-11-15 09:02:02 UTC



306addfe-3839-3bde-8554-67f2a39e3240
2023-11-14 08:14:09 UTC



4ccac8e-d812-307a-86ef-6bb12a52d23c
2023-11-15 12:02:27 UTC

• **Aplicación del Instituto de las Mujeres para la Valoración de Puestos** (versión publicada en abril 2022).

- **Aplicación del Instituto de las Mujeres para la elaboración del Registro Retributivo** correspondiente a la anualidad 2021 (versión publicada en noviembre 2021)
- **Encuesta de Igualdad** (de carácter voluntario) dirigida a todo el personal. La encuesta se aplicó a través de Microsoft Forms. Con este modo de proceder se han recogido **59 respuestas** (13 hombres y 46 mujeres) cuyas valoraciones se han ido incorporando en los correspondientes apartados del informe diagnóstico. Este número de respuestas supone una participación del **63%, sobre el total de la plantilla en el momento de la aplicación** (94 personas en plantilla). Desagregando por sexos esta participación, en el caso de los hombres es del 37% (35 hombres en plantilla) y en el de las mujeres ha sido del 78% (59 mujeres en plantilla).

Ante estos índices de participación, las valoraciones obtenidas entre las mujeres se pueden considerar representativas del colectivo femenino, pero en el caso de los hombres la participación ha sido muy baja y, por tanto, sus valoraciones no se pueden considerar representativas del colectivo masculino.

Cada una de las preguntas se ha valorado sobre la escala de 1 a 4, en la que el valor 1 significa Desacuerdo con la afirmación presentada y 4 significa Acuerdo. Para una mejor visualización e interpretación de los resultados de la encuesta, se ha utilizado la técnica del semáforo ubicando las valoraciones medias en el intervalo correspondiente atendiendo a los siguientes intervalos.

NECESIDAD DE INTERVENIR	SITUACIÓN DE ALERTA	PERCEPCIÓN DE IGUALDAD
Media entre 1 y 1,9	Media entre 2 y 2,9	Media entre 3 y 4

4.3 Resumen de Resultados

En análisis de la información recabada y los resultados se presentan conforme a los epígrafes establecidos en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y las tres áreas añadidas por la Comisión Negociadora.

4.3.1 Proceso de selección y contratación

CONCLUSIÓN 1: Atrys Health dispone de un procedimiento de gestión de personal en el que se definen con precisión los pasos a seguir a la hora de los puestos vacantes, tanto en lo que respecta a la fase de reclutamiento como de valoración de las candidaturas, exponiendo formalmente en el Código de Conducta el compromiso de aplicar criterios objetivos y de meritocracia. No obstante, se considera como una oportunidad de mejora que en el Plan de Igualdad se incorpore una medida relacionada con la elaboración de guiones de entrevista.


e0d6bb8e-e6d6-340a-b066-fdb8a1dbd31e
2023-11-15 12:00:30 UTC

CONCLUSIÓN 2: A lo largo del periodo analizado, el personal de nueva incorporación ha sido en su mayoría mujeres, suponiendo, en la totalidad del periodo el 75% frente al 25% de hombres. No obstante, cabe destacar que en la anualidad 2021 se estuvo cerca de alcanzar los niveles de equidad con el 61,9% de incorporaciones femeninas y el 38,1% de incorporaciones masculina. Habida cuenta del sector en que opera la compañía, sanidad, es un dato positivo.


92a46448-e14b-323f-a5ca-db728a18a17b
2023-11-15 11:36:51 UTC

CONCLUSIÓN 3: La empresa dispone de un proceso de acogida en el que se identifican buenas prácticas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a la hora de ofrecer una buena adaptación al puesto e integración en la compañía.


996d806c-a9eb-3b4a-884f-27a3d36e907
2023-11-15 09:02:02 UTC

CONCLUSIÓN 4: Tanto mujeres (media 3.5 sobre 4) como hombres (media 3.7 sobre 4), perciben que hay igualdad en los procesos de selección, no obstante, se recogen menciones a la necesidad de corregir la segregación horizontal existente.


2dc75bbc-6e2e-30c2-8e15-264eb678d79d
2023-11-14 08:14:09 UTC

CONCLUSIÓN 5: En el año 2021, la mayoría de las nuevas contrataciones han sido con contrato indefinido (61,9% del total de contrataciones) pero se detectan diferencias cuando comparamos el índice de contratación indefinida y temporal entre las mujeres y los hombres, siendo mayor la contratación temporal entre las mujeres (53% de las nuevas contrataciones de mujeres) y mayor contratación indefinida entre los hombres (87% de las nuevas contrataciones de hombres), pero no se detectan diferencias en cuanto al tipo de jornada, pues solamente 1 hombre y 1 mujer han sido contratados a jornada parcial.


4c8e2f08-9668-3a87-9d76-6ba896193a44
2023-11-15 12:02:27 UTC

CONCLUSIÓN 6: La distribución por sexo y categoría de las nuevas incorporaciones puede estar generando una segregación vertical a favor de los hombres, pues entre los hombres el 25% de las nuevas contrataciones (2 casos) han sido en la categoría Dirección mientras que entre las mujeres ha sido el 7,7% (1 caso). En caso de Atrys, la compañía aglutina la contratación de personal directivo de su grupo de empresas. Luego tiene sentido que exista temporalmente esa desproporción.

CONCLUSIÓN 7: Durante el trienio analizado, la mayoría de las bajas son mujeres, suponiendo el 62,2% de total de bajas.

Teniendo en cuenta que tanto en 2020 como en 2021 el porcentaje total de mujeres en plantilla oscilaba en torno al 61%, puede considerarse que el volumen de bajas entre las mujeres es algo más elevado que el de los hombres, pero en cualquier caso en consonancia con la proporción de mujeres/hombres.

Analizando las causas de estas bajas en 2021, en ningún caso ha habido bajas por jubilación, despido (ni procedente ni improcedente) o no superación del periodo de prueba, predominando entre las mujeres las bajas por finalización de contrato (80% de las bajas femeninas), mientras que entre los hombres son las bajas por cese voluntario (75% de las bajas masculinas). Durante el COVID la compañía realizó contrataciones de personal auxiliar de enfermería y clínica con el fin de atender la demanda de las pruebas COVID que realizó. Estos contratos fueron realizados en su mayoría para realizar campañas y por tanto temporales.

CONCLUSIÓN 8: Se detecta como buena práctica la realización de una entrevista de salida través de un formulario disponible en Microsoft Forms que lo cumplimentan, de manera voluntaria, las personas que causan baja en la compañía. Respecto a esta encuesta se detectan dos oportunidades de mejora: garantizar el anonimato para incrementar las garantías de seguridad e incorporar la variable sexo para valorar posibles diferencias de opinión entre mujeres y hombres.

4.3.2 Clasificación profesional

CONCLUSIÓN 9: La empresa tiene definidas siete categorías profesionales que aplica a todas las empresas del grupo. La descripción de dichas categorías tiene en consideración criterios objetivos en su descripción.

CONCLUSIÓN 10: A lo largo de los tres años analizados, se percibe una evolución en el índice de distribución entre las categorías profesionales de la empresa, con ligeros avances hacia la equidad ya que en 2019 y 2020 solamente hay dos categorías profesionales en equidad mientras que en 2021 han llegado a ser cuatro. Además, cabe destacar que Alta Dirección se ha mantenido en equidad los tres años.

CONCLUSIÓN 11: Analizando el índice de concentración en las diferentes categorías profesionales definidas por la entidad, se valora muy positivamente el hecho de que en la categoría Dirección las mujeres hayan pasado de ser 0% a un 2% (1 caso). No obstante, se detecta una tendencia hacia la segregación vertical a favor de los hombres, pues analizando el índice de concentración se percibe que a medida que se incrementa la presencia de mujeres en la plantilla, el índice de concentración en las categorías de Senior Manager y Manager desciende ligeramente, mientras los hombres presentan una evolución

ligeramente ascendente en ambas categorías. Además, en la categoría Auxiliar solo hay presencia de mujeres.

CONCLUSIÓN 12: Analizando el índice de distribución atendiendo a los grupos profesionales según convenios, actualmente están todos ellos feminizados, a excepción del Grupo 01 que se mantiene en los niveles de equidad. En el caso de los Grupos 04 y 05 la ausencia de hombres permanece los tres años, si bien en ambos grupos hay muy poco personal, oscilando entre 1 y 3 personas.

CONCLUSIÓN 13: Tanto entre las mujeres como entre los hombres, los mayores índices de concentración se encuentran en los Grupos 1 y 3, pero a lo largo del trienio se puede comprobar que se incrementa la presencia de los hombres en el Grupo 1, pasando del 56,3% en 2019 al 80,6% en 2021, mientras que entre las mujeres se mantiene estable oscilando entre el 41,2% y el 42,9%, lo que pone de manifiesto la existencia de segregación vertical.

4.3.3 Formación

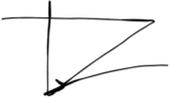
CONCLUSIÓN 14: La plantilla tiene un nivel medio alto de formación académica especializada bien a través de formación profesional o de estudios universitarios y postgrado. Solo hay una persona sin estudios, siendo en este caso mujer (personal de limpieza) Cabe destacar que entre las mujeres predominan aquellas que tienen Formación Profesional (42,9%), mientras que entre los hombres son mayoría quienes cuentan con titulación universitaria (54,8%), considerándose que esta distribución está en consonancia con la distribución en función de las categorías profesionales y sus respectivas exigencias de formación académica.

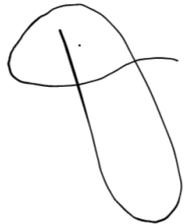
CONCLUSIÓN 15: Se considera una buena práctica el hecho de que la gestión de la formación se describa tanto en el Procedimiento General de Gestión de Personas, (se incluyen dos apartados relacionados con la capacitación y la formación del personal), como en el documento Plan de Formación aprobado en abril de 2022, marcando los pasos a seguir desde la detección de necesidades hasta la asignación de plazas, pasando por la difusión de la oferta formativa en el Portal de Formación corporativo.

CONCLUSIÓN 16: Analizando los indicadores de participación en la formación, se considera que el aprovechamiento de la formación por parte de las mujeres es mayor que la de los hombres. Por un lado, 24 acciones formativas con 76 participantes, de los cuales 47 son mujeres (el 63%) y 28 hombres (37%). Por otro lado, el promedio de horas de formación ha sido 18 horas entre los hombres y 49 horas entre las mujeres son.

CONCLUSIÓN 17: Atendiendo al tipo de formación, tanto la participación femenina como la masculina se concentra mayoritariamente en las acciones

formativas dirigidas a la adquisición de Competencias Transversales (64,6% en el caso de las mujeres y 64,3% en el caso de los hombres). En segundo lugar, se encuentra la formación en Habilidades y en último lugar Competencias Técnicas. Se considera que las diferencias entre mujeres y hombres no son relevantes.


3a617274-196b-3c72-b718-0f557e74e89
2023-11-15 12:00:30 UTC


CONCLUSIÓN 18: La formación ha tenido lugar tanto en horario laboral como en jornadas mixtas (dentro y fuera de la jornada laboral). No se detectan diferencias relevantes entre mujeres y hombres, siendo superior en ambos sexos la participación en la formación dentro del horario laboral.


cd909944-2b9a-3546-b80b-03fb4ffc9dd8
2023-11-15 11:36:51 UTC


CONCLUSIÓN 19: Analizando la participación en la formación desagregada por departamentos o áreas, en el caso de las mujeres hay mayor participación del personal de Laboratorio, pues el 47,9% de las participantes en cursos pertenecen a esta área; en el caso de los hombre aunque en términos porcentuales su participación es mayor en el caso del área Corporate (el 35,7% de los hombres que han realizado formación pertenecen a esta área); en frecuencias absolutas no pude considerarse que la participación entre las personas que integran esta área esté descompensada, pues de las 13 mujeres que integran el departamento de Corporate, todas ellas han participado en acciones formativas; en el caso de los hombres se han registrado 9 participantes del total de 10 hombres, no considerándose significativa esta diferencia.


3cb9f614-dfc9-38c6-b059-fc3949982a1b
2023-11-15 09:02:02 UTC


CONCLUSIÓN 20: La igualdad en el acceso a la formación es una de las cuestiones más reconocidas por el personal. En este caso la valoración media de las mujeres asciende a 3.6 y la de los hombres a 4 (sobre una escala de 4). En ambos casos se han recibido demandas de cursos presenciales, formación en igualdad y programas de formación específicos para fomentar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y dirección.


07aa9ed0-5daf-348d-8bd3-bd4f7662acfa
2023-11-14 08:14:09 UTC

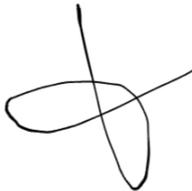
4.3.4 Promoción profesional


CONCLUSIÓN 21: En el Procedimiento General de Gestión de Personal, en el apartado 6.6. Promociones internas, se pone de manifiesto el compromiso de la entidad con la promoción interna, recordando que en los procesos de selección debe darse prioridad a las candidaturas internas; así, en caso de que haya personal interno que cumpla con los requisitos demandados para el puesto, y a igualdad de condiciones con los candidatos externos, se le otorga preferencia con respecto a las candidaturas de procedencia externa. Este modo de proceder también da cumplimiento a lo dispuesto en los convenios de aplicación en las delegaciones de Madrid, Barcelona y Granada, y se da respuesta a la ausencia de información al respecto en el convenio de aplicación en Lugo.


5b2b7f48-8106-3075-997a-06a54b202eda
2023-11-15 12:02:27 UTC

CONCLUSIÓN 22: Durante el último trienio han tenido lugar 16 promociones, de las cuales 15 han sido en 2021, todas ellas han sido promociones salariales sin cambio de categoría. En este caso se han visto beneficiadas 10 mujeres y 5 hombres.


87ba64d3-1aa5-3c11-9a8d-26582e90676a
2023-11-15 12:00:30 UTC


CONCLUSIÓN 23: Se perciben ligeras diferencias de opinión entre mujeres y hombres, pues, aunque tanto en lo referente a las posibilidades de promocionar a puestos directivos como en las posibilidades de avance y desarrollo en la carrera profesional, las valoraciones medias sitúan la percepción de igualdad entre los valores 3 y 4; en el caso de las mujeres esta valoración (3.3 y 3.4 respectivamente) es inferior a la de los hombres (3.7 y 3.8 respectivamente). Se reconoce mayor presencia de hombres en puestos de responsabilidad y se han sugerido mejoras como establecer criterios objetivos y visibilizar más a las mujeres en roles directivos.


967e5218-4857-3575-a296-3644e2e8a1b7
2023-11-15 11:36:51 UTC

4.3.5 Condiciones de trabajo


CONCLUSIÓN 24: Se considera que la empresa ofrece estabilidad en el empleo, pues tanto hombres como mujeres cuentan con una antigüedad superior a dos años, situación que afecta al 69,4% de las mujeres y al 64,5% de los hombres. Si analizamos la presencia de mujeres y hombres en los intervalos de mayor antigüedad, el 51,6% de los hombres llevan más de cuatro años en la empresa, mientras que entre las mujeres afecta al 38,8%, aunque hay que destacar que el 30,6% de las mujeres lleva más de 6 años en la empresa.


12847326-111f-39f9-b4ae-645d2e486ff9
2023-11-15 09:02:02 UTC


CONCLUSIÓN 25: Solo coexisten dos modalidades de contratación, Temporal e Indefinida, siendo mayor entre las mujeres la contratación Temporal (20,4%, 10 casos) que entre los hombres (3,2%, 1 caso), aunque en ambos casos la contratación predominante es la indefinida. **Este se explica en parte por la contratación de personal para campañas COVID así como suplencias de personal técnico en periodo de vacaciones e interinidad especialmente en en laboratorio.**


fde8f268-7283-3c97-a8a1-3672e997701f
2023-11-14 08:14:09 UTC


CONCLUSIÓN 26: La jornada completa es la dominante, tanto entre mujeres como entre hombres, pero entre las mujeres existe mayor porcentaje de casos con jornada parcial, afectando al 14,3%, de las mujeres frente al 12,9% de los hombres (7 mujeres frente a 4 hombres). No obstante, analizando los motivos de esta parcialidad la principal razón es la Compatibilidad con otra actividad profesional, siendo esta la razón en el 100% (4 casos) de los hombres con jornada parcial y en el 57,1% (4 casos) de las mujeres. Entre las tres mujeres restantes, 2 (28,6%) han optado por la jornada parcial como decisión personal y siendo, en la tercera, una condición asociada al puesto (14,3%).


25a3a242-500c-38e4-99a5-4f6762773ca3
2023-11-15 12:02:27 UTC

CONCLUSIÓN 27: Todo el personal trabaja de lunes a viernes, sin que sean necesarios turnos de fin de semana ni festivos. Con respecto a los horarios, entre las mujeres predomina el horario continuo en turno de mañana (55,1% de estas, 27 casos, frente al 29% de hombres en este turno); entre los hombres predomina el horario partido afectando al 58,15% de estos (18 casos), frente al 32,7% de las mujeres (16 casos). En cuanto al turno de tarde no se considera que exista diferencias, ya que en el mismo se incluyen el 12,2% de las mujeres (6 casos) y el 12,9% de los hombres (4 casos).

CONCLUSIÓN 28: El personal de Laboratorio, Genética y Oncología Radioterápica no tiene posibilidades de teletrabajo ni de flexibilidad horaria, pues en estos casos se requiere presencia en un horario estricto, afectando en mayor medida a las mujeres (55,1%, 27 casos) que a los hombres (45,2%, 14 casos). En el caso de los hombres, el 54,8% (17 casos) tiene posibilidad de teletrabajo frente al 44,9% (22 casos) de las mujeres. Actualmente las políticas de desconexión digital se han lanzado

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

CONCLUSIÓN 29: En los convenios de aplicación en la empresa se detectan algunas diferencias en lo que respecta al contenido de la información aportada sobre los permisos retribuidos y, en las condiciones de determinados permisos. Estas diferencias pueden generar confusión y desigualdad de oportunidades, por lo que se recomienda que en el Plan de Igualdad se incorpore alguna medida orientada a subsanar esta situación unificando medidas de conciliación comunes a todos los centros de trabajo.

CONCLUSIÓN 30: Actualmente, en la empresa, no existe ningún protocolo común a todos los centros y formalmente descrito para la comunicación de necesidades de conciliación por parte del personal. Son los y las trabajadoras quienes trasladan estas necesidades directamente a su responsable quien envía un mail al área de Personas, para tomar una decisión conjunta entre el responsable del área en la que trabaja la persona solicitante y la Dirección de Personas.

CONCLUSIÓN 31: A lo largo del año 2021 el 8% de las mujeres y el 6,5% de los hombres se han acogido a algún permiso relacionado con la conciliación familiar (Reducción de jornada por cuidado de Hijos/as, 2 mujeres; Excedencia por cuidado de familiares, una mujer; Permiso de Maternidad, una mujer; Paternidad, 2 hombres). En el caso de las reducciones de jornada han sido decisiones unilaterales de las trabajadoras que estaban con jornadas intensivas de mañana, y la excedencia por cuidado familiares se solicitó porque el familiar residía fuera de España.

CONCLUSION 32: Las mujeres consideran objeto de mejora la información existente sobre las medidas de conciliación con una valoración media de 2.8 sobre 4. En el caso de los hombres la media, aunque se sitúa en el intervalo de percepción de igualdad, se considera al límite (media 3.1).

dbbce95-022f-36f5-95f5-6bbe8115816
2023-11-15 12:00:30 UTC

CONCLUSION 33: Tanto las mujeres (media 3.2 sobre 4) como los hombres (media 3.6 sobre 4) consideran que la empresa favorece el uso de medidas de conciliación y potencia la corresponsabilidad. No obstante, se han recogido sugerencias de mejora respecto al cumplimiento de horarios.

CONCLUSION 34: Las mujeres consideran que las medidas de conciliación se limitan a lo dispuesto en las normativas (Estatuto y convenios) considerándose que pueden potenciarse otras medidas. En el caso de los hombres la valoración es superior (3.5 sobre 4) percibiendo que estas medidas superan a las normativas.

CONCLUSION 35: Tanto la valoración de los hombres como la de las mujeres se sitúan en el intervalo verde, no obstante, en el caso de las mujeres se encuentra al límite (media 3.0) siendo entre los hombres ligeramente superior (media 3.2). En este caso se han registrado observaciones relacionadas con las dificultades de conciliación y sus repercusiones negativas en las oportunidades de promoción de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

CONCLUSIÓN 36: Las responsabilidades familiares relacionadas con el cuidado de personas se han identificado a partir de la información aportada por el personal a través del Modelo 145 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y según esta información, entre todo el personal que declara tener hijos/as menores de 25 años, se suma un total de 34 descendientes, en su mayoría hijos/as de trabajadoras, con una mayor concentración en el intervalo de edades entre los 6 y 12 años (total 12 menores). Los descendientes menores de 5 años se concentran en el personal masculino entre quienes se cuantifican 4 menores de dicha edad.

4.3.7 Infrarrepresentación femenina

CONCLUSIÓN 37: Analizando la distribución de mujeres y hombres en la totalidad de la plantilla en el trienio analizado, se detecta una tendencia hacia la equidad, es decir una distribución comprendida entre el 40/60, pues en 2019 el 66,0% eran mujeres y en los años posteriores, en los que se ha vivido un importante incremento de personal, las mujeres representan el 61,8% en 2020 y el 61,3% en 2021. Si se mantiene esta tendencia pronto se alcanzará la equidad entre mujeres y hombres en la totalidad de la plantilla, lo que desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades se considera un objetivo a alcanzar.

CONCLUSION 38: Analizando la distribución del personal por centros, el índice de concentración de mujer y hombres se mantiene similar en todos los centros,. En el caso de los hombres se concentran igual en Madrid y Barcelona (41,94% en ambos casos), mientras que las mujeres se concentran más en Madrid

(48,98%). Hombres y mujeres se concentran igual en Lugo (16,13% de los hombres y 16,33% de las mujeres).

CONCLUSION 39: Considerando el índice de distribución se destacan las siguientes situaciones:

- Área Corporate: ha pasado de estar altamente feminizada (75% mujeres) a la equidad (59% mujeres; 40,9% hombres).
- Área Oncología Radioterápica se mantiene en paridad desde el principio con 2 personas.
- Área I+D: ha pasado de estar masculinizada en 2019 (66,7% hombres) a estar feminizada desde 2020 y 2021 (66,7% mujeres en ambos casos).
- Área Genética: inicialmente no contaba con personal y, salvo en 2020, año en el que se incorporó la primera persona (mujer), el incremento de personal se ha producido en niveles próximos a la equidad en 2021 (64,3% mujeres y 35,7% hombres).
- Área Data: inicialmente no contaba con personal y desde 2020 se mantiene totalmente masculinizada.
- Área IT: se incorpora una persona (hombre) por primera vez en 2021
- Área Calidad: se mantiene totalmente feminizada a pesar de haber crecido ligeramente, pasando de 1 a 3 personas.
- Área Laboratorio: se mantiene feminizada durante todo el periodo.

CONCLUSIÓN 40: Las mujeres se concentran más en el Área Laboratorio, pero a lo largo del trienio se han ido distribuyendo por otras áreas, siendo el área Corporate la segunda con mayor concentración de mujeres. En el caso de los hombres, inicialmente también tenían mayor concentración en el Área Laboratorio, pero en el transcurso de estos años, ha descendido para incrementarse en el área Corporate y tener presencia en todas las áreas menos en Calidad.

CONCLUSIÓN 41: Cabe destacar que, tanto entre mujeres como hombres, el grueso de la plantilla se encuentra en el intervalo de edad comprendido entre los 30 y 50 años. No obstante, la plantilla masculina ha ido incrementado la media de edad en mayor medida que la femenina, incrementándose ligeramente la diferencia, pues en 2019 la media edad de las mujeres era 37,8 y la de los hombres 38,1, y en 2021 la media de las mujeres se mantiene en 37,8 y la de los hombres se ha incrementado a 39,5.

4.3.8 Retribuciones y auditoría salarial

CONCLUSION 42: La compañía ha tenido un fuerte crecimiento inorgánico en los años anteriores, lo que produce la subrogación de plantillas con condiciones no pactadas por Atrys, así como la integración de los equipos directivos de las mismas como directores de áreas. Este hecho provoca una brecha en las

posiciones de dirección, dado que las compañías adquiridas incorporan directores de perfiles masculinos.

CONCLUSION 43: Atendiendo a la totalidad de la plantilla la brecha sobre el Total de Retribuciones efectivas es superior al 25% y desciende significativamente si se elimina el concepto retributivo de "crédito acciones". Este concepto está vinculado al importe recibido por los beneficiarios del plan de incentivos abonado por la compañía de manera puntual y extraordinaria en diciembre del 2021.

CONCLUSION 44: Viendo los gráficos de distribución de la plantilla por categorización, hay una distribución masculinizada en los perfiles de dirección, siendo femeninos solo un 15% de los perfiles, esto es al contrario en los perfiles de coordinación donde prevalece la presencia femenina.

CONCLUSION 45: Los complementos salariales son asignados conforme a criterios objetivos, no obstante, la actual diversificación de estos complementos (se manejan 25 complementos salariales diferentes) genera un riesgo de discriminación indirecta.

CONCLUSION 46: Analizando los resultados de la brecha salarial por áreas corporativas, podemos destacar que en la mayoría de las áreas hay existencia de la misma, principalmente por la dirección masculinizada derivada del crecimiento inorgánico de la compañía (ver Conclusión 42). En el caso contrario vemos que en los resultados de distribución por categorización de la plantilla, no hay casi existencia de brecha por categorías en términos equiparados.

CONCLUSION 47: Teniendo en cuenta el análisis de las brechas equiparadas sobre el total de las retribuciones y atendiendo a la categorización interna de la compañía, se detecta una inexistencia de brecha salarial en todas las categorías en los cálculos realizados sin la inclusión del plan de incentivos, a excepción del senior mánager.

CONCLUSION 48: Teniendo en cuenta el análisis de las brechas equiparadas sobre el Total de Retribuciones, y atendiendo a las agrupaciones según valor del puesto, detectamos una brecha en la mayoría de las agrupaciones dado que se han englobado perfiles muy diferentes entre sí, no pudiendo ser datos comparados objetivamente.

CONCLUSION 49: Las valoraciones medias indican que en general se percibe igualdad en la política retributiva, no obstante, la valoración de las mujeres (media 3.1 sobre 4) es inferior a la de los hombres (media 3.6 sobre 4). Además, entre las preguntas abiertas se han aportado reflexiones al respecto que pone

de manifiesto la percepción de que existen necesidades de mejora en la política retributiva.

4.3.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

CONCLUSION 50: Durante el proceso de diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad se ha revisado y actualizado el Protocolo de Acoso Laboral negociándolo con la parte social. Hasta la fecha no hubo que activar el protocolo anterior dado que no hubo notificaciones de casos.

CONCLUSION 51: Hasta la fecha no se ha realizado ninguna acción de formación y sensibilización sobre esta materia, y en el Código de Conducta se encuentra en falta alguna alusión a la gestión de conflictos internos y a tolerancia cero con la violencia en el trabajo, entendiéndose como tal cualquier situación de acoso (laboral, discriminatorio, sexual y por razón de sexo) e indicando que este tipo de comportamientos tienen consideración de faltas muy graves. Además, analizando lo dispuesto en los convenios colectivos de aplicación se encuentran diferencias en lo que respecta a este tema, siendo el convenio de Barcelona el único que profundiza un poco más en este asunto.

CONCLUSION 52: Las mujeres (media 2.9) consideran que la empresa debe mejorar la información sobre los pasos a seguir en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo, mientras que los hombres (media 3.6) se muestran satisfechos con esta información y afirman saber cómo actuar en caso de sufrir este tipo de acosos.

4.3.10 Salud laboral con perspectiva de género

CONCLUSION 53: En el análisis de los convenios de aplicación, en lo que respecta a la atención específica al embarazo y lactancia, existen gran diferencia en la información aportada en cada uno de ellos. Ante esta situación existe el riesgo de desinformación por parte de algunos colectivos de trabajadoras, por lo que se considera necesario que desde la empresa se aborde la homogeneización de esta información en todos los centros de trabajo.

CONCLUSION 54: A la hora de valorar la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales se confirma que, actualmente, en la evaluación de riesgos específicos de cada puesto no se incluye información de los riesgos existentes en caso de embarazo y lactancia, y analizando lo dispuesto en el Procedimiento General de Gestión de Personas no se especifica nada respecto a la protección de la maternidad indicando cómo se debe actuar ante las mujeres en situación de embarazo o lactancia. No obstante, se confirma que en el momento en el que se comunica una de estas situaciones por parte de

las trabajadoras se lleva a cabo la evaluación correspondiente. Consecuencia de ello son las bajas por embarazo de riesgo registradas en 2020 y 2021.

CONCLUSION 55: Analizando las bajas temporales según las causas que las motiva cabe destacar la baja incidencia de accidentabilidad laboral, habiéndose registrado un solo caso (hombre) en los tres años analizados, lo que no permite extraer conclusiones respecto a posibles diferencias entre mujeres y hombres. En lo que respecta a las bajas de IT por enfermedad, se mantienen elevadas especialmente en el caso de las mujeres, mientras que entre los hombres desciende a niveles inferiores a la pandemia.

4.3.11 Lenguaje, comunicación e imagen corporativa

CONCLUSION 56: Entre la documentación analizada se detecta el uso de un lenguaje inclusivo y carente de estereotipos en las imágenes empleadas, visibilizando a mujeres y hombres desempeñando roles profesionales diversos. No obstante, se recomienda mantener activa la vigilancia del lenguaje escrito y gráfico.

CONCLUSION 57: Como buena práctica de comunicación corporativa se destaca la entrega del Welcome Book a cada persona que se incorpora en cualquier empresa del Grupo Atrys. En este documento se incluye el apartado Nuestros Valores entre los que no se menciona el compromiso con la Igualdad de oportunidades, lo que resta visibilidad a las políticas de igualdad que se están aplicando. Lo mismo sucede en el Código de Conducta, pues entre los valores de la compañía no se menciona específicamente el respecto a la igualdad. Por otro lado, se destaca el apartado No olvides revisar...en nuestro ATRYS HOME, en él se mencionan documentos corporativos con información relevante que debe conocer todo el personal. Este apartado deberá ser objeto de revisión una vez aprobado el Plan de Igualdad para garantizar la inclusión del mismo, así como cualquier otro documento que se genere durante la vigencia del plan.

CONCLUSION 58: En líneas generales se considera que la empresa ha informado del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad, no obstante, la opinión de las mujeres se encuentra en el límite inferior del intervalo (media 3.0), existiendo mucha diferencia con respecto a la valoración media de los hombres (media 3.8). Entre las observaciones aportadas se recogen algunas que deben considerarse para mejorar la difusión de las políticas de igualdad en general.

CONCLUSION 59: En líneas generales se considera que en la empresa sí existe igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose recogido numerosos comentarios favorables que hacen mención a esta igualdad y a la ausencia de discriminación directa o indirecta en función del sexo.

CONCLUSION 60: En líneas generales se considera que la dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida con la igualdad de oportunidades, siendo nuevamente más favorable la opinión de los hombres (media 3.7 sobre 4) que la de las mujeres (media 3.4 sobre 4).

3ac61847-9670-35c7-9208-652f1b4a3d56
2023-11-15 12:00:30 UTC

CONCLUSION 61: En líneas generales se considera que la igualdad de oportunidades forma parte de la filosofía de la empresa. En este caso no se han identificado reflexiones y comentarios al respecto más allá de los aportados en relación con la percepción general de igualdad en la empresa.

de971c43-4fc8-3abfa4bf-55ef68dc57c0
2023-11-15 11:36:51 UTC

CONCLUSION 62: En líneas generales se considera que la igualdad de oportunidades se aplica por igual en todos los departamentos de la empresa, siendo nuevamente más favorable la opinión de los hombres que la de las mujeres, aunque se alude a diferencias entre trabajadores y departamentos, pero no relacionadas con el sexo sino con otros factores, mencionándose puntualmente aspectos de conciliación (teletrabajo, flexibilidad horaria, bolsa de horas...)

ecc85049-dad2-35db-91b1-9a53ee0159ec
2023-11-15 09:02:02 UTC

4.3.12 Violencia de género

CONCLUSION 63: En los convenios de aplicación de Barcelona y Madrid (Artículo 70 y Artículo 42 respectivamente) se informa detalladamente sobre los derechos de las trabajadoras que son víctimas de violencia de género, lo cual se considera una información de gran valor para este colectivo y para el conocimiento de estos derechos por parte de quienes tienen trabajadores y trabajadoras a su cargo, pero en el caso de los convenios de Granada y Lugo no se incluye información al respecto.

9e82dd7d-22e3-32f2-847a-6e53536a1e44
2023-11-14 08:14:09 UTC

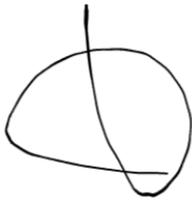
CONCLUSION 64: Hasta la fecha no se ha tenido conocimiento de ningún caso de violencia de género hacia las mujeres de la empresa. No obstante, se considera conveniente que se integre en el Procedimiento General de Gestión de Personas algún apartado específico sobre cómo afrontar estas situaciones, y se incluya información al respecto en el Welcome Book.

20a01f45-616f-375b-94cb-f4ce39a1d74e
2023-11-15 12:02:27 UTC

CONCLUSION 65: Según los resultados de la encuesta, se detecta desconocimiento de las medidas de protección disponibles para las víctimas de violencia de género aplicables en el entorno laboral, pues el 63% de las respuestas se concentran entre el desconocimiento total del contenido de la ley. En el caso de los hombres este desconocimiento es reconocido por el 46% y en el caso de las mujeres por el 67%. Por tanto, se considera necesario que en el Plan de Igualdad se incorporen medidas orientadas a corregir esta situación y garantizar que, tanto las mujeres como los hombres, reciben información al respecto.

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA: Resultados, Vigencia y Periodicidad


9c017c48-e40e-3ab6-9181-3eaaef825147
2023-11-15 12:00:30 UTC


La política retributiva de la empresa está definida en el marco de las políticas de todas las empresas del grupo, mejorando en todo caso lo dispuesto en los respectivos convenios.


La información que se expone en este apartado responde a la información sobre la política retributiva aplicada en la empresa y a los resultados de la auditoría retributiva que se ha realizado atendiendo a la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la sociedad ATRYS HEALTH S.A. del periodo 01 de enero hasta el 31 de diciembre del 2021, utilizando las siguientes herramientas:

- **Herramienta de Valoración de Puestos** publicada el pasado abril del 2022 por el Instituto de las Mujeres para la Valoración de Puestos.
- **Herramienta de Registro Retributivo** publicada por Ministerio de Trabajo y Economía Social.


El esquema de retribución de la compañía está diseñado en base a una retribución fija, una retribución variable ya sea por actividad o por cumplimiento de objetivos anuales, y una retribución en especie para determinados perfiles. En algunos perfiles, principalmente de alta responsabilidad, pueden determinarse cantidades vinculadas al cumplimiento de obligaciones contractuales, como un pacto de no competencia y/o exclusividad.

- **Retribución FIJA:** Entendida como todos aquellos conceptos salariales pactados de manera anual en la incorporación del trabajador/a. Este importe está compuesto por los conceptos fijados por el convenio colectivo de aplicación, y un complemento económico adicional ya sea denominado “mejora voluntaria”, o “complemento absorbible” con objeto de cubrir el resto de remuneración pactada.
- **Retribución VARIABLE por actividad:** Son percepciones económicas pactadas al inicio o durante la relación laboral que tienen por objeto incentivar la realización de determinadas tareas, principalmente se da en los equipos técnicos del laboratorio.
- **Retribución VARIABLE por cumplimiento de objetivos:** También denominada BONUS, tiene como objeto la incentivación económica a largo plazo por el cumplimiento de objetivos vinculados principalmente al

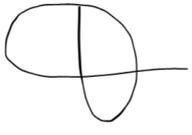
desarrollo de la actividad, objetivos financieros, etc. que afecta principalmente en equipos directivos.

- **Retribución en ESPECIE:** Son percepciones que no son remuneradas económicamente, sino a través de servicios, bienes, etc.

Tal y como podemos observar en la siguiente tabla (procedente de la herramienta de Registro Retributivo), en la que se detalla cada uno de los conceptos retributivos (Salario Base, 25 Complementos Salariales y 4 Complementos Extrasalariales), existe una amplia diversidad de conceptos retributivos; se propone de forma anticipada como medida recomendada en el Plan de Acción de la Auditoría Retributiva la revisión de los actuales conceptos retributivos analizando la posibilidad de unificación y elaborando un documento en el que se relacionen cada uno de ellos y se describan en base a los criterios de asignación.



ef90ee9b-504d-38d4-888b-2ea6bf5fdb3a
2023-11-15 12:00:30 UTC



3c14276a-f870-34eb-bed3-5578682a0fa8
2023-11-10 17:36:16 UTC

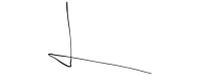
8c78a04d-c3a2-3057-a5be-9792a8f12f57
2023-11-13 10:15:12 UTC



99187f18-6963-3bbe-b510-c43439045bf2
2023-11-15 11:36:51 UTC



108b8367-2bd8-314c-94b4-7347d2efbca8
2023-11-13 11:08:44 UTC



6d2324bf-79c8-36c9-b69e-b3b539df1d71
2023-11-15 09:02:02 UTC



e731f703-b5e7-3b8a-a7e2-130c2d2652d2
2023-11-16 07:48:46 UTC



eb76abb8-2025-33b8-95bf-1cb2d2fd8963
2023-11-14 08:14:09 UTC



4e5bb0e4-eb40-362a-9c34-b8e616ba228b
2023-11-15 11:37:25 UTC



d03813c1-bb2b-3331-bbdb-4e2936d7ef6c
2023-11-15 12:02:27 UTC

P-HR.02 Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Atrys

c987f2a7-1045-3940-bedb-1b3fa99ee48
2023-11-15 11:36:51 UTC

7d566929-fb68-3879-b4f2-ffe71f6a43d3
2023-11-13 10:15:12 UTC

758a85ec-d2e7-3d7f-9337-2a0cfa779609
2023-11-15 12:00:30 UTC

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	C020 SALARIO BASE	Salario Base conforme a Convenio	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	C030 ANTIGUEDAD	Complemento por Antigüedad conforme a Convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	C040 PLUS CONVENIO	Plus Convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	C043/45 PLUS TRANSPORTE T.SEGUIDO	Complemento Transporte Jornada Continua conforme a Convenio	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.04	C047 PLUS TRANSPORTE T.PARTIDO	Complemento Transporte Jornada Partida conforme a Convenio	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.05	C050 A CUENTA CONVENIO	A Cuenta Convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.06	C061 AYUDA FAMILIAR	Plus Familiar por Convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.07	C064 PLUS TÓXICO	Plus Toxicidad por Convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.08	C081 PLUS DISTANCIA	Complemento Transporte Jornada Continua/Partida conforme a Convenio	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.09	C102 MEJORA VOLUNTARIA	Mejora Voluntaria	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.10	C104 PLUS VOLUNTARIO ABSORBIBLE	Plus Voluntario	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.11	C200 PACTO DE NO COMPETENCIA	Cantidad establecida No competencia	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.12	C202 PACTO EXCLUSIVIDAD	Cantidad establecida Exclusividad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.13	C471 ESPECIE VEHÍCULO	Vehículo para uso privativo	En especie	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.14	C491/94 ESPECIE SEGUR.MEDIC.FAMILIAR	Seguro Medico	En especie	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.15	C506 COMISION	Comision por Ventas	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.16	C507 PLUS PRODUCTIVIDAD	Productividad	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.17	C512 PEROPERATORIAS	Variable por la realizacion de dicha prueba	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.18	C523 PRIMA	Compensación Esfuerzo Actividad	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.19	C593 PLUS SÁBADO	Plus Sabado por convenio	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.20	C595/597 ATRASOS/REGURIZACIONES	Atrasos por subidas convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.21	C701 PAGA DE JUNIO	Paga de Junio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.22	C702 PAGA DE DICIEMBRE	Paga Navidad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.23	C703 PAGA CORPUS	Paga Corpus Convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.24	C767 CREDITO ACCIONES ASIGNADO	Plan Incentivos Acciones	En especie	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.25	C770 BONUS	Bonus por resultados de la empresa	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.26				Comp. Salarial		
Conc.Sal.27				Comp. Salarial		
Conc.Sal.28				Comp. Salarial		
Conc.Sal.29				Comp. Salarial		
Conc.Sal.30				Comp. Salarial		
C.Extra.01	C094 COMPENSACIÓN TELETRABAJO	Compensacion Gastos Teletrabajo	Dinero	Extrasalarial	No	No
C.Extra.02	Prestaciones IT y Complemento IT	Prestacion por incapacidad temporal	Dinero	Extrasalarial	Sí	No
C.Extra.03	C970 INDEMNIZ. CONTRATO EVENTUAL	Indemnización por despido	Dinero	Extrasalarial	No	No
C.Extra.04	C992 HORAS EXTRAS	Compensación Horas Extras	Dinero	Extrasalarial	No	No
C.Extra.05				Extrasalarial		

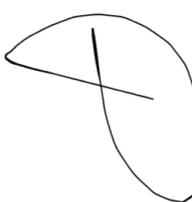
Como paso previo al análisis de las retribuciones y los resultados de la Auditoría Retributiva, se considera necesario realizar las aclaraciones que deben tenerse en cuenta a la hora de interpretar los resultados:

- Información y aclaraciones sobre el Plan de Incentivos 2021
- Subrogaciones/Adquisiciones de compañías (áreas de Genética y DATA)
- Aplicación de diferentes convenios colectivos que vienen determinados por el ámbito geográfico de los actuales centros de trabajo.

Información y aclaraciones sobre el Plan de Incentivos 2021



7a78d02b-cbad-3f97-8265-4fe514bee454
2023-11-15 12:00:30 UTC



La compañía, en el año 2018, desarrolló un plan de incentivos basado en la entrega de un paquete de acciones al equipo directivo de la compañía como herramienta de atracción y fidelización del mismo, establecido en un marco temporal de 3 años. Antes de la finalización del plan, el órgano de gobierno de la compañía decidió incorporar al mismo a varios trabajadores/as de diferentes categorías con el fin de afianzar y mantener el compromiso de estos/as durante este período, asignando ciertos derechos sobre acciones en función de criterios de antigüedad, y categoría profesional.



bce8f269-9320-37ad-82ed-169e33ec7903
2023-11-15 11:36:51 UTC



Estos derechos sobre acciones pasaron a ser retribución económica en el mes de diciembre del 2021, siendo incluido en las nóminas de los trabajadores/as bajo el concepto "crédito acciones". Es importante reseñar que este plan tenía inicialmente un ámbito de aplicación solo entre el personal directivo, y posteriormente fue ampliado a casi el 80% de la plantilla lo que genera una diferenciación en los criterios de asignación entre un equipo y otro.



e83e659d-c03f-3856-a835-473d361c1d56
2023-11-15 09:02:02 UTC



Este plan alcanzó su finalización y por tanto su compensación el pasado diciembre de 2021, siendo una retribución puntual y en ningún caso consolidada en el tiempo.



d42f543f-c182-3211-8ddb-4cfd8c8d74a5
2023-11-14 08:14:09 UTC

Subrogaciones/Adquisiciones de compañías (áreas de Genética y DATA)



La compañía ha ido alcanzando sus objetivos de negocio y crecimiento a través de la adquisición de empresas, así como por el desarrollo de su propia actividad orgánica. Concretamente en el caso que nos ocupa, la compañía llevó a cabo adquisiciones de dos empresas independientes en las líneas de negocio de SmartData y Genética.



e695dffa8-e818-30b0-a2bd-6cebdd08c8cb
2023-11-15 12:02:27 UTC



En el proceso de adquisición de ambas organizaciones se mantuvo el total de la plantilla con sus condiciones laborales pactadas con anterioridad, así como la incorporación de los directivos de las compañías a la plantilla de Atrys, asimilando su retribución en la anterior situación; esto ha generado un desequilibrio en determinados conceptos salariales, así como en la retribución en general, con el resto de la plantilla, no pudiendo ser modificado o alterado por la política salarial de Atrys, como organización actual.

Aplicación de diferentes convenios colectivos

Debido a su actividad profesional, el convenio de aplicación es "Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización,

Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos”, determinado en cada provincia donde presta servicios. En la actualidad, la compañía cuenta con varios centros de trabajo, ubicados en Lugo, Barcelona, Madrid y Granada, con una categorización y agrupación de los diferentes puestos diferente según cada convenio de aplicación.

Por ello, en un ejercicio de adaptación e integración de toda la plantilla se ha establecido el siguiente criterio de agrupación como ya se ha expuesto en el apartado Clasificación Profesional del presente informe diagnóstico.

5.1 RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

A continuación, se presentan los resultados más relevantes de la Auditoría Retributiva, atendiendo a la totalidad de trabajadores/as, a los grupos profesionales según convenio y a las escalas de agrupación según el valor de puesto.

Como indicamos anteriormente, la compañía, como ejercicio de atracción y fidelización del talento, decidió ampliar la aplicación de su plan de incentivos 2018/2021, destinado principalmente para la dirección, incorporando al 52% de la plantilla no directiva. Esto ha impactado de manera considerable en los datos registrados en el 2021, ensanchando la brecha salarial resultante como podremos ver a continuación.

Atendiendo a la totalidad de trabajadores y trabajadoras reflejadas en el Registro Retributivo, la brecha salarial entre mujeres y hombres del Total de Retribuciones percibidas es superior al 25% a favor de los hombres, brecha que se reduce en 17% cuanto tenemos en consideración el Total de Retribuciones percibidas sin incluir en plan de incentivos.

Desagregando estos resultados entre salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales, se detecta que:

- En el promedio del salario base efectivamente cobrado, la brecha salarial es del 7% a favor de los hombres, no existiendo brecha salarial reseñable en este factor. Todos los empleados/as tienen establecido el salario base según su categoría y convenio colectivo de aplicación.
- En el promedio de los complementos salariales efectivamente cobrados, la brecha salarial es superior al 25% a favor de los hombres. Este hecho viene determinado porque no todos los empleados/as reciben los mismos conceptos, tanto por categoría profesional como por puesto de trabajo.

- Por último, en el promedio de las percepciones extrasalariales cabe destacar el -71% en favor de las mujeres.

Análisis de los Complementos Salariales

Los complementos salariales vienen determinados por el convenio colectivo de aplicación y por las condiciones laborales pactadas de manera individual o colectiva.

- Complementos determinados por el convenio colectivo

Respecto a los complementos salariales determinados por el convenio colectivo de aplicación, cabe destacar que no hacen distinción entre categoría profesional y género y pueden venir por condiciones asociadas al puesto de trabajo, como, por ejemplo, el plus de toxicidad.

Adicionalmente, dentro de estos complementos existen criterios vinculados a características personales como antigüedad en el puesto, o bien si tiene hijos menores de 18 años a cargo, (Antigüedad, Ayuda Familiar, Plus Distancia, etc.). Revisando los datos aportados por la herramienta podemos observar cómo el impacto de estos complementos se da más en los perfiles femeninos dado que la plantilla de este género es superior a la de hombres (61% de mujeres).

	Nº	Nº SC	C030 ANTIGÜEDAD	C043/45 PLUS TRANSPORT E T.SEGUIDO	C047 PLUS TRANSPORT E T.PARTIDO	C061 AYUDA FAMILIAR	C064 PLUS TÓXICO	C081 PLUS DISTANCIA	C593 PLUS SÁBADO
TOTAL			-3%	-64%	63%	-158%	-54%	-27%	3%
Hombre	35	37	108	169	247	9	3	117	13
Mujer	54	61	111	278	92	23	4	148	13

- Complementos determinados por condiciones laborales

Dentro de la estructura salarial nos encontramos con los conceptos determinados por convenio colectivo y los complementos por negociación/acuerdo individual en cada contratación. Estos conceptos tienen la denominación de “mejora voluntaria”, “plus convenio”, “complemento absorbible”, que vienen a recoger el importe negociado y no incluido en los conceptos determinados en cada convenio colectivo.

En estos conceptos es donde podemos encontrar la brecha salarial, siendo superior el importe percibido por los hombres en comparación con las mujeres.

	Nº	Nº SC	C040 PLUS CONVENIO	C050 A CUENTA CONVENIO	C102 MEJORA VOLUNTARIA	C104 PLUS VOLUNTARIO ABSORBIBLE	C770 BONUS
TOTAL			5%	73%	59%	69%	91%
Hombre	35	37	512	1.091	5.857	7.101	5.205
Mujer	54	61	487	292	2.404	2.197	483

5789b4f8-334b-3c23-abf6-2fa1d6583fab
2023-11-15 12:00:30 UTC

Esto viene determinado por la estructura de la organización, siendo el **85%** de perfiles de dirección masculinos lo que condiciona el resultado.

Además, existen 5 conceptos que son solo percibidos por ciertos profesionales de la compañía, cuyo origen viene vinculado a su contratación con anterioridad al inicio de la relación laboral en Atrys, siendo subrogados en su entrada a la compañía. Estos conceptos generan una brecha del 100% cada uno como podemos ver en el cuadro y sólo afecta a uan persona:

	Nº	Nº SC	C200 PACTO DE NO COMPETENCIA	C202 PACTO EXCLUSIVIDAD	C471 ESPECIE VEHÍCULO	C491/94 ESPECIE SEGUR.MEDIC. FAMILI.S	C506 COMISION
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	35	37	1.122	101	237	63	1.448
Mujer	54	61	0	0	0	0	0

6b05f2bd-687c-3551-9131-5af1a7e855bb
2023-11-15 11:36:51 UTC

717c871e-9d41-343d-be67-8a2c0795fec6
2023-11-15 09:02:02 UTC

Análisis de resultados por áreas funcionales

Analizando las brechas del total de salario (salario base + complementos) efectivo y equiparado según el **área funcional**, la situación es la siguiente:

AREA FUNCIONAL	BRECHA TOTAL SALARIO EFECTIVO	BRECHA TOTAL SALARIO EQUIPARADO
CALIDAD	Solo hay mujeres	Solo hay mujeres
CORPORATE	63%	68%
DATA	Solo hay hombres	Solo hay hombres
GENETICA	39%	65%
I+D	88%	87%
IT	Solo hay hombres	Solo hay hombres
LABORATORIO	28%	16%
RADIOTERAPIA	-107,35%	-107,35%
TELEMEDICINA	Solo hay mujeres	Solo hay mujeres

Podemos concluir que el impacto del plan de incentivos es muy elevado, y sin su consideración se reduce el impacto de la brecha por áreas, a excepción del área de genética.

57060936-1238-33de-bab7-9fbc1a6a8f92
2023-11-15 12:02:27 UTC

En el **área de Corporate** hay un alto impacto de la concesión del plan de incentivos por género, dado que gran parte de los perfiles directivos son masculinos, grupo que recibió una asignación superior al resto del equipo técnico.

e4d946a9-2ac9-3d63-828a-7410685e57ec
2023-11-15 12:00:30 UTC

En el **área de Genética** no tiene impacto el plan de incentivos dado que la aplicación de este fue anterior a su subrogación a Atrys Health, pero si la existencia de brecha salarial en favor de los hombres ya que éstos desempeñan las posiciones de dirección de esta área, lo que hace que sus condiciones salariales sean superiores al resto del equipo.

79bac00-41fc-360f-900d-f72eb3d3021b
2023-11-15 11:36:51 UTC

En el **área de I+D**, el impacto viene recogido por la dirección masculina del área frente al equipo de técnicos, lo que hace la existencia de una brecha incentivada por la inclusión del plan de incentivos.

ff920933-31ac-3ea4-9295-e69750d37597
2023-11-15 09:02:02 UTC

El **área de Laboratorio** vemos una tendencia en los salarios equiparados, dado que es el área de mayor rotación, así como cambios en la jornada de la plantilla, destacando la alta presencia femenina en el mismo, diferencia que se disminuye en terminados equiparados.

abe9d692-feb3-3742-967b-aa864115f70a
2023-11-14 08:14:09 UTC

Por último, el **área de radioterapia** está integrada por dos perfiles muy diferentes entre sí, y concretamente el peso en la brecha a favor del género masculino viene determinado por la dificultad de encontrar perfiles de alta cualificación médica en dicha especialidad, haciendo que las condiciones salariales sean muy elevadas frente a otras posiciones.

Análisis de resultados por clasificación profesional de empresa

Analizando las brechas del total de salario (salario base + complementos) efectivo y equiparado según la **subcategorización interna**, la situación es la siguiente:

AREA FUNCIONAL	BRECHA TOTAL SALARIO EFECTIVO	BRECHA TOTAL SALARIO EQUIPARADO
AUXILIARES	Solo hay mujeres	Solo hay mujeres
DIRECCION	26%	30%
ESPECIALISTA NO SANITARIO	63%	73%
ESPECIALISTA DATA	96%	25%
ESPECIALISTA SANITARIO	52%	21%
MANAGER	Solo hay mujeres	Solo hay mujeres
SENIOR MANAGER	-149%	-104%
TECNICO NO SANITARIO	16%	-15%
TECNICO SANITARIO	44%	23%

Haciendo el mismo ejercicio sin incluir el concepto de “crédito acciones” otorgado por el plan de incentivos, la situación es la siguiente:


2e0b39d6-a803-3acb-b45b-9b943753745d
2023-11-15 12:00:30 UTC


ce6c0024-6cce-3b6b-b572-d965faae2d22
2023-11-15 11:36:51 UTC

AREA FUNCIONAL	BRECHA TOTAL SALARIO EFECTIVO	BRECHA TOTAL SALARIO EQUIPARADO
AUXILIARES	Solo hay mujeres	Solo hay mujeres
DIRECCION	-16%	21%
ESPECIALISTA NO SANITARIO	-87%	25%
ESPECIALISTA DATA	94%	13%
ESPECIALISTA SANITARIO	42%	7%
MANAGER	Solo hay mujeres	Solo hay mujeres
SENIOR MANAGER	37%	48%
TECNICO NO SANITARIO	27%	-15%
TECNICO SANITARIO	30%	12%

Continuamos analizando el impacto del plan de incentivos en los cálculos de brecha salarial resultante siendo elevado en todas las agrupaciones. Adicionalmente el efecto de los movimientos del personal, así como las variaciones de jornada, tienen un impacto relevante dado que en términos equiparados no existiría brecha en ninguna categoría sin la inclusión del plan de incentivos, exceptuando la categoría de senior mánager que se pasa a analizar.

En la categoría senior mánager se engloban perfiles de cualificación y responsabilidad elevada, asimilable a perfiles de dirección. En esta categoría está incluido un puesto que, por alto nivel de especificidad, así como experiencia en la misma, tiene un salario muy superior al resto de integrantes en la categoría.

Este hecho se minora con la inclusión del plan de incentivos, pero al contrario que en el resto de las situaciones, se incentiva sin la inclusión del mismo por las altas condiciones salariales de este perfil.

Por último, la diferencia tan elevada en la categoría de especialistas de data en términos efectivos y equiparados viene determinada por la incorporación de un perfil femenino en el año 2021, dado que anteriormente esta área solo está representada por perfiles masculinos dado que esta tipología de perfiles está representada por presencia masculinizada.

[Análisis de resultados por agrupación de puestos de igual valor](#)

Tras la valoración de puestos realizada, los resultados han quedado agrupados en 9 escalas que se han numerado respetando la agrupación realizada por la herramienta del Instituto de las Mujeres con la que se ha realizado la valoración, tan solo aclarar que, por exigencias de la aplicación del Registro Retributivo, en las tablas anexas figura como Escala.

AGRUP. VALOR. PTO.	SUBCATEGORIZACIÓN EMPRESA
--------------------	---------------------------

34740947-b901-37ff-8925-ad7bc31a179
2023-11-15 12:00:30 UTC

ESCALA 01	AUXILIARES
ESCALA 03	AUXILIARES
	TECNICO NO SANITARIO
ESCALA 04	ESPECIALISTAS DATA
	TECNICO NO SANITARIO
	TECNICO SANITARIO
ESCALA 05	ESPECIALISTAS DATA
	MANAGER
	TECNICO NO SANITARIO
ESCALA 06	ESPECIALISTA NO SANITARIO
	ESPECIALISTAS DATA
	ESPECIALISTAS SANITARIO
	MANAGER
ESCALA 07	SENIOR MANAGER
	DIRECCION
	ESPECIALISTAS SANITARIO
ESCALA 08	MANAGER
	SENIOR MANAGER
ESCALA 09	DIRECCION

24bbc60b-bc2f-34ad-a24b-2cc388e95ea0
2023-11-15 11:36:51 UTC

9444876b-6c18-349f-b073-dbe0d1998228
2023-11-15 09:02:02 UTC

A continuación, se analizan las brechas salariales en cada una de las escalas, salvo en la Escala 09 y Escala 01 que solo cuentan con una persona. Las escalas se presentan en orden descendente, de mayor a menor según los intervalos de puntuaciones obtenidas.

ESCALA	BRECHA TOTAL SALARIO EFECTIVO	BRECHA TOTAL SALARIO EQUIPARADO
ESCALA 03	61%	34%
ESCALA 04	43%	28%
ESCALA 05	-372%	-43%
ESCALA 06	46%	43%
ESCALA 07	4%	9%
ESCALA 08	56%	53%

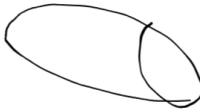
5cf0df0c-aa29-3c2e-b7ef-27dfe542786f
2023-11-14 08:14:09 UTC

Se analiza también el impacto del plan de incentivos en las diferentes escalas.

ESCALA	BRECHA TOTAL SALARIO EFECTIVO	BRECHA TOTAL SALARIO EQUIPARADO
ESCALA 03	55%	19%
ESCALA 04	41%	25%
ESCALA 05	-211%	-12%
ESCALA 06	49%	42%
ESCALA 07	2%	38%
ESCALA 08	7%	13%

e997b84d-8ffb-328f-b052-8fa7c534e8ef
2023-11-15 12:02:27 UTC

Tras el ejercicio realizado vemos la brecha salarial resultante en las siguientes escalas:



ESCALA 03: En esta agrupación se encuentran perfiles de menor cualificación, así como un impacto menor en cuanto al plan de incentivos. Esta escala está integrada por un perfil masculino al 100% de jornada, por plantilla femenina que se encuentra en jornada reducida, así como por incorporaciones en el año; por ello la brecha salarial se reduce en términos equiparados.



41cd4544-89d1-37d9-bd57-cfff5e0650b8
2023-11-15 12:00:30 UTC



ESCALA 04: Es una agrupación en la que se incluyen perfiles de varias áreas, muy diferentes entre sí. Cabe destacar la inclusión de perfiles del área de DATA, que tienen condiciones salariales superiores al equipo de laboratorio, por su actividad profesional y su demanda en el mercado laboral.



856b12a3-7845-38cd-961e-c0c5fb26ee0a
2023-11-15 11:36:51 UTC



ESCALA 05: Es una agrupación que engloba perfiles que se han incorporado en el año 2021, concretamente el 71%, y además esta feminizada contando solo con 2 hombres. Además, 2 perfiles que forman parte de la misma percibieron el plan de incentivos, lo que conlleva que la brecha en términos efectivos sea tan elevada.



cc4e6ee4-be89-3ce1-9284-e2b957fadbf6
2023-11-15 09:02:02 UTC



ESCALA 07: Es una agrupación en la que se incluyen perfiles de diversas áreas, así como muy diferentes entre sí. La brecha en términos equiparados, sin incluir el plan de incentivos, viene determinada por la dispersión de los perfiles incluidos, dado que se agrupan perfiles de dirección y perfiles de especialidades, lo que origina una diferenciación salarial elevada, que es paliada con la entrega del plan de incentivos.



ddfce52-b86a-3667-a506-f86a4b98cea5
2023-11-14 08:14:09 UTC



ESCALA 08: Es una agrupación en la que están recogidos los principales perfiles de dirección, los cuales están representados en un porcentaje elevado por perfiles masculinos y su impacto en la retribución del plan de incentivos es muy elevada.



e4aa970a-b51c-3685-9a27-d6f86b9d27be
2023-11-15 12:02:27 UTC

5.2 VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La Auditoría Retributiva tendrá una vigencia de 2 años, coincidiendo con lo dispuesto en el Plan de Acción de dicha auditoría retributiva, en el que se establece la **realización de una nueva Auditoría Retributiva en el momento de llevar a cabo la evaluación intermedia del Plan de igualdad, una vez hayan transcurrido sus 2 primeros años de vigencia.**

No obstante, se llevará a cabo una revisión anual de la brecha salarial a partir de los correspondientes registros retributivos.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos Cualitativos

- Incorporar de manera plena y activa el principio de igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres, eliminando cualquier riesgo de discriminación por razón de sexo.
- Mantener activa la vigilancia de los derechos relativos a la igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres, velando por la protección de estos por parte de todos los grupos implicados en las actividades de la empresa (personal interno, clientes y proveedores).
- Transmitir valores de igualdad y no discriminación a través de nuestros planes de comunicación** orientados a los diferentes grupos implicados en nuestra actividad (personal interno, clientes y proveedores).
- Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones** que afecten al desarrollo organizativo, así como en la prestación de servicios por parte de la empresa.
- Definir procesos y protocolos que permitan detectar situaciones de discriminación, directa e indirecta**, por razones de sexo en los diferentes ámbitos de la gestión de recursos humanos.
- Diseñar y aplicar registros periódicos de la información** necesaria para la obtención de **indicadores de género** que faciliten el **seguimiento y control de los avances en igualdad dentro de la empresa**.
- Desarrollar e incorporar en la gestión empresarial medidas concretas** que ayuden a potenciar la empleabilidad de las mujeres y los hombres que trabajan en nuestra entidad, garantizando la igualdad de trato y oportunidades en lo que respecta **su desarrollo profesional y las condiciones laborales**.
- Desarrollar**, a través de acciones de información, sensibilización y formación, **una cultura empresarial en la que todo el personal integre la igualdad de oportunidades como valor transversal** en su actividad profesional.
- Fomentar la corresponsabilidad** de hombres y mujeres ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

8c3d6044-d46d-3a19-a36d-65315ac697a
2023-11-15 12:00:30 UTC

700081a7-49fd-3cc6-91f4-3d472497c5ba
2023-11-15 11:36:51 UTC

6e2f06be-f62e-3933-92dc-bd12536e3777
2023-11-15 09:02:02 UTC

5585e298-0fae-3abf-b8d2-34388eabc218
2023-11-14 08:14:09 UTC

33f86c93-459f-3c52-af1e-7e3910541a1a
2023-11-15 12:02:27 UTC

10. **Disponer de un plan de actuación integral** (protocolo, sensibilización, formación, etc.) **ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** que responda a las necesidades de prevención e intervención bajo los principios de confidencialidad y resolución.


82ce3e79-c16f-336b-bd98-89933d524592
2023-11-15 12:00:30 UTC


11. **Mantener activa la vigilancia de la infrarrepresentación femenina** en todas las áreas funcionales y categorías profesionales.

12. **Vigilar anualmente las brechas salariales**, con independencia de que sean iguales o superiores a 25%, **para conseguir una reducción progresiva de las mismas.**


fc7114a6-3704-36c2-a543-57a20d19f714
2023-11-15 11:36:51 UTC

Objetivos Cuantitativos


1. **Reducir, a lo largo de toda la vigencia del Plan, la segregación de la plantilla en función del sexo**, atendiendo no solo a la **totalidad del personal**, sino también a su distribución por centros y áreas funcionales. con el objetivo de alcanzar una distribución final en el intervalo 40/60, es decir, que ningún sexo esté por debajo del 40% ni por encima de 60%.


16621e90-fb65-3401-94a1-b2cbe4c94347
2023-11-15 09:02:02 UTC


2. Potenciar la participación de **candidaturas de ambos sexos en todos los procesos de selección de personal**, potenciando especialmente el **reclutamiento del sexo menos representado** a la hora de cubrir puestos masculinizados o feminizados. **En el balance anual, todos los procesos de selección realizados deberán disponer de candidaturas de ambos sexos.**


605edd85-9c6f-3f30-8ae7-753969fc4df5
2023-11-14 08:14:09 UTC


3. **Reducir, a lo largo de toda la vigencia del Plan, la infrarrepresentación femenina en los puestos de dirección, mánager y senior mánager** nivelando el índice de concentración de mujeres y hombres en estas categorías profesionales.


063d48e5-78e4-3a2b-bdc4-cca48a5016ab
2023-11-15 12:02:27 UTC

4. Reducir las brechas salariales detectadas en un 5% en el primer año y en un 5% el segundo año de vigencia del plan.

5. Realizar al menos **dos campañas de sensibilización al año** sobre igualdad de oportunidades.

6. **Formar en Igualdad de Oportunidades a la totalidad de profesionales que tengan personal a su cargo** abordando especialmente las temáticas de **acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género.**

7. Formar en **Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla aportando contenidos generales** que les ayuden a incorporar la perspectiva de género en su actividad profesional, a prevenir y/o detectar de manera temprana el acoso sexual y acoso por razón de sexo y la violencia de género.


cec48b9d-2991-3712-af2d-518653e0b4fa
2023-11-15 12:00:30 UTC

8. **Mejorar la opinión del personal en todos aquellos aspectos relacionados con la percepción de igualdad** en los que, a través de la encuesta de igualdad, se ha detectado la necesidad de mejora al obtenerse valoraciones medias inferiores a 3 sobre una escala de 4. **Para valorar estos resultados el índice de participación en la siguiente edición de la encuesta (evaluación intermedia), deberá ser superior al 60%.**


85da0490-325b-30ab-944b-c5b4d60aa27f
2023-11-15 11:36:51 UTC

9. Facilitar, a la totalidad de la plantilla, información sobre las **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género orientadas a favorecer su empleo y protección.**


83c0a3eb-0989-3a49-b8ac-94a5e2a83342
2023-11-15 09:02:02 UTC

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD Y DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

El Plan de Igualdad de Oportunidades se estructura en **7 áreas**:

Área 1: Acceso al Empleo. Incluye medidas relacionadas con los procesos de reclutamiento y selección de personal con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.

Objetivos específicos del área

- Garantizar la presencia de mujeres y hombres en todos los procesos de selección, **vigilando la infrarrepresentación femenina especialmente en los puestos de dirección, manager y senior manager.**
- Disponer, en los procesos de valoración de candidaturas, de las condiciones necesarias para controlar y eliminar los riesgos de discriminación indirecta.
- Reforzar la visibilidad del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación de personal.
- Disponer de herramientas de seguimiento y control sobre la participación y resultados de los procesos de selección que permitan obtener indicadores de género.


bf419d77-fd7c-311b-83c1-188535e82520
2023-11-14 08:14:09 UTC


2334768b-6a95-30eb-9127-b973f3e864e8
2023-11-15 12:02:27 UTC

Área 2: Condiciones de Trabajo. Incluye medidas relacionadas con la política retributiva y reducción de la brecha salarial, modalidades de contratación, condiciones horarias, gestión de la salud laboral con perspectiva de género, etc. orientadas a garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, identificar.



3ce4b6ae-3a68-3070-adad-480fc91c1dff
2023-11-15 12:00:30 UTC

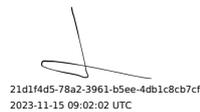
Objetivos específicos del área

- Mantener activa la vigilancia de la Brecha Salarial, ajustando las medidas correctivas a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad orientándolas a su reducción progresiva.
- Mantener la estabilidad laboral del personal mediante la contratación indefinida a jornada completa como condiciones predominantes.
- Analizar periódicamente las causas de baja definitiva en la empresa, con especial atención a las bajas de carácter voluntario.



7a75617a-69cf-31df-8076-6099aeb98832
2023-11-15 11:36:51 UTC

Área 3: Promoción profesional y formación. Incluye medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y participación en los procesos de promoción y formación interna; abordar la definición de Planes de Carrera en todos los departamentos; favorecer la formación del personal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, etc.



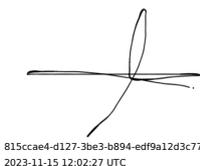
21d1f4d5-78a2-3961-b5ee-4db1c8cb7cf3
2023-11-15 09:02:02 UTC

Objetivos específicos del área

- Garantizar que todo el personal recibe información sobre los puestos vacantes que pueden suponer una oportunidad de promoción.
- Reducir el riesgo de discriminación indirecta en los procesos de valoración de candidaturas aspirantes a una promoción interna.
- Garantizar la transparencia en los procesos de promoción interna, facilitando información individualizada sobre el posicionamiento de los y las participantes en los procesos de promoción con vistas a futuras opciones de promoción que se les presenten.
- Favorecer la promoción del sexo menos representado en todos los Grupos Profesionales en los que no haya equidad entre mujeres y hombres.
- Generar, a través de la formación, una cultura de conocimiento y respeto de los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación por parte de aquellas personas que se encuentran disfrutando del permiso de maternidad/paternidad o lactancia.
- Potenciar el cálculo de indicadores de formación que permitan detectar brechas de participación.



62ac160e-83f1-35f9-9cb9-ee878bf28349
2023-11-14 08:14:09 UTC



815ccae4-d127-3be3-b894-edf9a12d3c77
2023-11-15 12:02:27 UTC

Área 4: Conciliación y Corresponsabilidad Incluye medidas que contribuyen a favorecer una ordenación del tiempo de trabajo en términos de corresponsabilidad y conciliación.

7d5e8064-934e-3b6f-b4c3-76bc811339a5
2023-11-15 12:00:30 UTC

Objetivos específicos del área

- Facilitar a todo el personal el acceso a la información sobre las medidas de conciliación disponibles en la empresa.
- Definir condiciones de desconexión digital para aquellos perfiles profesionales susceptibles de acogerse a teletrabajo.
- Definir medidas de conciliación específicas para aquellos perfiles profesionales que requieren presencia física en el lugar de trabajo.
- Realizar campañas de sensibilización para reforzar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Área 5: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Incluye medidas que contribuyen a garantizar la identificación y erradicación de todos aquellos comportamientos que generen desigualdad en las relaciones interpersonales por razón de género y todos aquellos comportamientos que conlleven acoso sexual.

Objetivos específicos del área

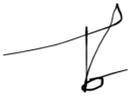
- Revisar periódicamente el Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Mejorar la difusión del Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo entre todo el personal.
- Informar, formar y sensibilizar sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para crear un clima laboral libre de actitudes que deriven o puedan derivar en este tipo de comportamientos.

Área 6: Imagen Corporativa y Comunicación. Incluye medidas que contribuyen a identificar y erradicar la presencia de lenguaje sexista y de estereotipos que transmitan desigualdad, ya sea a través de imágenes o de textos existentes en los documentos internos y comerciales de la empresa.

Objetivos específicos del área

- Mantener activa la visibilidad del compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.
- Poner en valor la utilidad de disponer de un plan de igualdad y sensibilizar al personal sobre sus beneficios.
- Garantizar la ausencia de lenguaje sexista en todos los documentos que se generen en la entidad y en la imagen corporativa.

- Sensibilizar en materia de igualdad a través de los días conmemorativos relacionados con la situación de la mujer en el mundo.


845a8cb2-0d97-3516-a798-74e8c60a46df
2023-11-15 12:00:30 UTC


Área 7: Violencia de Género. Incluye actuaciones orientadas a la sensibilización y prevención ante la Violencia de Género y la protección de posibles casos detectados entre las trabajadoras.

Objetivos específicos del área

- Incluir en el plan de formación acciones en las que se aborde la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género para favorecer el empleo y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Difundir entre todo el personal las condiciones de ayuda específicamente destinadas a las víctimas de violencia de género en el entorno laboral.
- Sensibilización ante la violencia de género a toda la plantilla.


03961bb3-d375-3e7c-af4d-c753df670a67
2023-11-15 11:36:51 UTC


23d6e1a9-f9cb-3b03-9034-212d3530f0ee
2023-11-15 09:02:02 UTC

Área 1: Acceso al Empleo

Medida 1.1. *Generar una herramienta que permita llevar un registro desagregado por sexo y fuentes de reclutamiento de las candidaturas inscritas en los diferentes procesos de selección de la empresa que cumplan con la cualificación mínima para acceder al puesto (formación, experiencia mínima, nivel de idiomas, etc.).*

Objetivos:

- Reforzar la participación de ambos sexos en todos los procesos de selección de personal
- Reducir la segregación horizontal detectada en diferentes áreas funcionales.

Evidencia de implantación:

- Herramienta creada y registros actualizados.

Resultados:

- En el balance anual, todos los procesos de selección realizados deberán disponer de candidaturas de ambos sexos.

Indicadores:

- Índices de concentración y distribución por sexo de las candidaturas recibidas en los procesos de selección realizados cada anualidad.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.

Sistema de revisión:

- En los seguimientos periódicos del Plan se verificará la actualización de los registros.


8b32d5c1-2f00-3383-b49b-90db47ab1326
2023-11-14 08:14:09 UTC


a535725f-b306-3115-a4e4-a543cdc787f7
2023-11-15 12:02:27 UTC

Recursos:

- Conlleva coste económico (coste/hora profesional del área de personas encargados del proceso).

Fecha de implantación:

- 1 de enero 2024 -continua durante toda la vigencia del plan.

Medida 1.2. *Dar a conocer el procedimiento de selección a toda la plantilla, dónde se recojan los criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal.*

Objetivos:

- Evitar lenguaje sexista y discriminatorio en las ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas.
- Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario.
- Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos.
- Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario).

Evidencia de implantación:

Documento de protocolo de selección

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate

Fecha de implantación:

- Enero de 2024 -continua durante toda la vigencia del plan.

Medida 1.3. *Incluir en todas las ofertas de empleo un texto informativo sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades trasladando el interés expreso de recibir candidaturas de ambos sexos.*

Objetivos:

- Reforzar la participación de ambos sexos en todos los procesos de selección de personal
- Reducir la segregación horizontal detectada en diferentes áreas funcionales.
- Reforzar la visibilidad del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación de personal, tanto fijo como fijo discontinuo.

Evidencia de implantación:

- Ofertas con el texto incluido.

Resultados:

- El 100% de las ofertas publicadas deberán incluir el texto informativo.

Indicadores:

- Índices de concentración y distribución por sexo de las candidaturas recibidas en los procesos de selección realizados cada anualidad.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.

Sistema de revisión:

- En los seguimientos periódicos del Plan se verificará la incorporación del texto en las diferentes ofertas de empleo publicadas.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora del profesional responsable de la tarea.

Fecha de implantación:

- 1 de diciembre 2023 - continua durante toda la vigencia del plan.

Medida 1.4. *Realizar acción positiva en la contratación del sexo menos representado en relación con el puesto vacante, ante candidatos de igual valía se escogerá el sexo menos representado.*

Objetivos:

- Reducir la segregación horizontal y vertical detectadas.

Evidencia de Implantación:

- Registro de contrataciones identificadas como acción positiva

Resultados:

- En aquellas categorías profesionales en las que exista más de 3 personas, se deberá alcanzar una distribución en el intervalo 40/60, es decir, que ningún sexo esté por debajo del 40% ni por encima de 60% en el marco de la medida señalado en la medida 1.3.

Indicadores:

- Índices de concentración y distribución por sexo en las diferentes categorías profesionales y áreas funcionales.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Todas las personas implicadas en los procesos de selección.

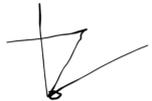
Sistema de revisión:

- Indicadores de segregación horizontal y vertical en los momentos de evaluación.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora del profesional responsable de la tarea.
- Herramientas de seguimiento y control de los procesos de selección señalado en el punto 3.1.

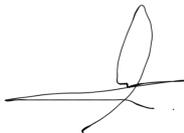
Fecha de implantación:


ec4fe033-bc68-31b6-a6fd-b468ae914b58
2023-11-15 12:00:30 UTC


7c166c46-3261-39e0-80fe-fe6151bf2aaa
2023-11-15 11:36:51 UTC


64e5cc2a-573b-3874-86ce-77d505d0d3fd
2023-11-15 09:02:02 UTC


36caba70-da7e-325a-ae89-e761902235f1
2023-11-14 08:14:09 UTC


b0cf0a51-212d-3099-b2d0-aga09482fa12
2023-11-15 12:02:27 UTC

- Desde la aprobación del Plan. Continuada en el tiempo. Siempre que se cubra un puesto vacante.

Medida 1.5. *Garantizar que las empresas colaboradoras en el reclutamiento y la selección de personal conozcan nuestra política de igualdad, experiencia multicultural y diversidad y que, por tanto, cumplen con nuestros principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres cuando nos presten sus servicios.*

Objetivos:

- Reforzar la participación de ambos sexos en todos los procesos de selección de personal

Evidencia de Implantación:

- Comunicaciones con las empresas colaboradoras donde se les dé a conocer la existencia de dicha política.

Indicadores:

- Aceptación por parte de la empresa colaboradora de la política de igualdad.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Todas las personas implicadas en los procesos de selección.

Sistema de revisión:

- Acuse de recibo de envío y firma.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora del profesional responsable de la tarea.
- Herramientas de seguimiento y control de los procesos de selección.

Fecha de implantación:

- Desde la aprobación del Plan. Continuada en el tiempo. Siempre que se cubra un puesto vacante.

Medida 1.6 *Garantizar una organización sin barreras en el ámbito de la Diversidad y la Inclusión, tanto en el proceso de selección como durante la permanencia en Atrys Health S.A, velando por la inexistencia de discriminación en atención a factores tales como cultura, raza, religión, discapacidad, orientación sexual y opinión.*

Objetivo:

- Que la Diversidad y la inclusión sea uno de los valores de referencia de la compañía.

Evidencia de Implantación:

- Al menos 2 comunicados al año en materia de diversidad e inclusión.

- El texto publicado en las ofertas de empleo deberá contemplar el compromiso de la entidad con la diversidad de género y el resto de los factores de diversidad.

Indicadores:

- Incorporar en la gestión de recursos humanos indicadores de diversidad atendiendo a los factores de edad, nacionalidad y discapacidad, todos ellos desagregados por sexo.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate y área de comunicación/Corporate.
- Todas las personas implicadas en los procesos de selección.

Sistema de revisión:

- Cálculo anual de indicadores.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora del profesional responsable de la tarea.

Fecha de implantación:

- 1 de Enero de 2024. Continuada en el tiempo. Siempre que se cubra un puesto vacante.

Área 2: Condiciones de Trabajo

Medida 2.1. *Revisar los conceptos retributivos por trabajador/a y establecer una denominación común para que tengan el mismo objeto.*

Objetivos:

- Reducir la diversidad de conceptos retributivos con el fin de unificar la denominación y organización común.

Evidencia de Implantación:

- Documento con la relación de conceptos retributivos
- Registros retributivos reflejando los conceptos retributivos definidos.

Indicadores:

- N/A

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Análisis anual de los conceptos retributivos en base a la información aportada en los Registros Retributivos anuales incluyendo el desglose de los conceptos recibidos según grupos profesionales y agrupaciones según valor de puesto.

Recursos:

- Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio o cualquier otra disponible en el momento de realizar la auditoria que cumpla con las exigencias del RD902/2020 de 13 de octubre.

Fecha de implantación:

2 de Noviembre de 2023.

Medida 2.2. *Desarrollar la política retributiva, describiendo los conceptos retributivos incluidos, así como los criterios de asignación de cada uno según el perfil profesional del trabajador/a.*

Objetivo:

- Dotar de transparencia y control de los conceptos retributivos recibidos por cada trabajador/a según su perfil profesional.

Evidencia de Implantación:

- Comunicación de la Política Retributiva.
- Registros retributivos reflejando los conceptos retributivos definidos.

Indicadores:

- N/A

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Registros Retributivos anuales incluyendo el desglose de los conceptos retributivos según grupos profesionales y agrupaciones según valor de puesto.

Recursos:

- Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio

Fecha de implantación:

- 30 de septiembre 2024.

Medida 2.3. *Revisar anualmente las brechas salariales con ayuda del registro retributivo, analizando la efectividad de las medidas definidas en el Plan de Acción de la Auditoria Salarial correspondiente a la anualidad 2021.*

Objetivos:

- Reducir progresivamente las Brechas Salariales detectadas en la fase diagnóstico.

Evidencia de Implantación:

- Informe comparativo de los Registros retributivos anuales.

Indicadores:

- Brechas salariales correspondientes a cada anualidad.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Registros Retributivos anuales incluyendo análisis de las brechas según grupos profesionales y agrupaciones según valor de puesto.

Recursos:

- Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio o cualquier otra disponible en el momento de realizar la auditoria que cumpla con las exigencias del RD902/2020 de 13 de octubre.

Fecha de implantación:

- 15 de Marzo de 2024 (Primer trimestre de cada una de las anualidades de vigencia del Plan de Igualdad).

Medida 2.4. Realizar una nueva Auditoria Retributiva en el momento de llevar a cabo la evaluación intermedia del Plan de igualdad una vez hayan transcurrido sus 2 primeros años de vigencia.

Objetivos:

- Conocer el impacto de las medidas aplicadas para la reducción de la brecha salarial.

Evidencia de Implantación:

- Informe Auditoria retributiva validado por la Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Reducción de las brechas detectadas en la Auditoria Salarial correspondiente a la anualidad 2021.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Registro Retributivo anualidad 2024.

Recursos:

- Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio o cualquier otra disponible en el momento de realizar la auditoria que cumpla con las exigencias del RD902/2020 de 13 de octubre.

Fecha de implantación:

- 15 de Junio de 2025 (Fecha de la evaluación intermedia)

Medida 2.5. Realizar campañas de sensibilización sobre la Igualdad Salarial cada 22 de febrero con motivo del Día Internacional por la Igualdad Salarial

Objetivos:

7500ea81-c19a-3a28-af20-ae66c1a21192
2023-11-15 12:00:30 UTC

dab0e593-bf3a-3c6e-aec7-8cc3ae68b865
2023-11-15 11:36:51 UTC

19b14dd4-b040-33ba-80f2-4db80d67742e
2023-11-15 09:02:02 UTC

41a02e08-d158-3071-b766-ec9c8abd622d
2023-11-14 08:14:09 UTC

5f671033-3e65-3630-a718-db952672f0fe
2023-11-15 12:02:27 UTC

baf0bf35-02b8-351b-85a4-2f53ec2ec1e4
2023-11-10 17:36:16 UTC

28e2a668-bafa-37e5-83a4-f7844a73381d
2023-11-13 10:15:12 UTC

919f9eae-2b20-32c7-982e-7ab08231765
2023-11-13 11:08:44 UTC

e5162c04-37f4-37de-a535-c1068e92d81b
2023-11-16 07:48:46 UTC

c3f3028-f6ec-3765-99c9-2300ac88cde0
2023-11-15 11:37:25 UTC

- Sensibilizar sobre las causas de la Brecha Salarial de Género y sus consecuencias en la sociedad.

- Realizar al menos una campaña anual durante toda la vigencia del Plan.

Evidencias de implantación:

- Las propias de cada tipo de campaña (carteles, publicación web, RRSS, etc.).

Indicadores:

- Número de campañas realizadas durante la vigencia del plan.

Responsables de la implantación:

- Área de Personas/Corporate/Comunicación.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Todas aquellas personas que voluntariamente quieran participar.

Sistema de revision:

- Verificación de campañas realizadas en los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad.

Recursos:

- Coste de la campaña que se diseñe.

Fecha de implantación:

- Primera campaña: 22 de febrero 2024.

Medida 2.6. *Mantener un proceso de mejora continua del proyecto Atrys Wellbeing, cuyo objeto es crear un mejor entorno laboral para garantizar el bienestar del personal durante su progreso profesional.*

Objetivos:

- Mejorar el bienestar de los y las profesionales.

Evidencia de Implantación:

- Continuar con el estudio de medidas de mejora del bienestar del personal.
- Implantación de nuevas acciones y mejoras.

Indicadores:

- Número de acciones y mejoras implantadas.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.

Sistema de revisión:

- Segundo trimestre de 2024.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico.

Fecha de implantación:

- Desde la aprobación del Plan. Continuada en el tiempo.

Medida 2.7. *Establecer protocolos de pruebas a realizar con perspectiva de género en los reconocimientos médicos anuales por encima de los estándares*



b55f5a62-e29a-3f09-a1a1-06ea70a3aa41
2023-11-15 12:00:30 UTC



bb5847b-26ed-330f-a03d-248c5b9fe62c
2023-11-15 11:36:51 UTC



7afa2c86-cf80-3e24-b530-052f789d1d0f
2023-11-15 09:02:02 UTC



fe3ea14d-4b79-3755-beed-61b526860cc9
2023-11-14 08:14:09 UTC



4da7fb04-44e1-3867-a67e-67d107766093
2023-11-15 12:02:27 UTC

habituales al objeto de prevenir riesgo de patologías conforme a la estrategia preventiva de la Organización Mundial de la Salud.

08ca5dec-aebc-3e79-afc5-d8bdf18cb26
2023-11-15 12:00:30 UTC

Objetivo:

- Mejorar la prevención de patologías dentro de las poblaciones con mayores riesgos.

Evidencia de Implantación:

- Oferta de dichos servicios a los y las profesionales que se acojan al reconocimiento médico y que se encuentren dentro del grupo de riesgo.

Indicadores:

- Número de profesionales que se acojan a esta medida, desagregado por sexos.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.

Sistema de revisión:

- Comparación de registro de pruebas médicas estándar realizadas en el 2022, frente a las pruebas estándar y adicionales que se lleven a cabo a lo largo del año 2023 y sucesivos.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico.

Fecha de implantación:

- Desde la aprobación del plan de igualdad.

Medida 2.8. *Definir un protocolo de protección a la salud reproductiva tanto de hombres como de mujeres, el cual recoja cómo tiene que actuar la gestante desde el comienzo del embarazo, así como cuáles son los derechos y obligaciones de las partes, indicando no solo los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, sino también como y cuando comunicar la situación de gestación.*

Objetivos:

- Garantizar la salud reproductiva del personal.
- Garantizar una gestación libre de riesgos asociados al trabajo
- Informar y sensibilizar a las mujeres gestantes de la importancia de comunicar su estado de gestación desde el principio.
- Informar y sensibilizar a los hombres para que adopten las medidas preventivas relacionadas con los riesgos laborales que pueden afectar a su salud reproductiva.

Evidencias de implantación:

- Protocolo descrito y difundido entre el personal.

Indicadores:

- N/A

Responsables de la implantación:

- Area de Personas/Corporate.

- Responsable de Prevención de Riesgos Laborales/Servicio de Prevención Mancomunado.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revision:

- Mantenerlo actualizado el documento con las directrices que se envíen desde el servicio de prevención mancomunado.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste si se precisa la asistencia técnica del servicio de prevención mancomunado y por parte del equipo de personas.

Fecha de implantación:

- 11 de abril de 2024.


3087f60c-b58a-3e90-bec3-8b01aba70f38
2023-11-15 12:00:30 UTC


6bae64f5-4146-3fe2-8cec-86374df57c3b
2023-11-15 11:36:51 UTC


5d6ed98a-9feb-38f5-ad2c-bf9c20f40201
2023-11-15 09:02:02 UTC

Medida 2.9. *Elaborar un informe anual con la información recabada mediante las entrevistas de salida desagregando los resultados por sexo y categoría profesional.*

Objetivos:

- Identificar las causas de baja voluntaria y, por tanto, los riesgos de fuga de talento desagregando por sexo y categoría profesional.

Evidencias de implantación:

- Informes anuales.

Indicadores:

- Porcentaje de entrevistas de salida realizadas sobre el total de bajas definitivas desagregado por sexos.
- Reducción de bajas por cese voluntario.

Responsables de la implantación:

- Area de Personas/Corporate.
- Personal de Direccion y Managers.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revision:

- Medidas propuestas para reducir las bajas por cese voluntario.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora de los/las profesionales encargados de la misma.

Fecha de implantación:

- 1 de mayo de 2024.


260af04e-62e7-3795-8fca-7c093f4ea6a0
2023-11-14 08:14:09 UTC


40fe6d6c-20ba-313a-99ad-d56d015d9284
2023-11-15 12:02:27 UTC

Área 3: Promoción profesional y formación

Medida 3.1. *Definir un plan de comunicación interna de puestos vacantes, que tenga en consideración todo el personal y todos los centros con independencia*

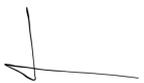
de donde surja la vacante (excepto aquellas posiciones que por su grado de confidencialidad no permitan ser publicadas, por ejemplo, posiciones que al publicarse den pie a identificar a la persona que se sustituye).


f307958c-eba5-3569-bcda-5065e242ddbe
2023-11-15 12:00:30 UTC

Objetivos:

- Garantizar que todo el personal tenga acceso a la información sobre los puestos vacantes que pueden suponer una oportunidad de promoción.
- Evitar lenguaje sexista y discriminatorio en las ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas.
- Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario.
- Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, ...).
- Indicador: Documento de protocolo de selección de personal y de promoción.


b9aa540f-6af7-35cc-a5a0-c7000eee99ce
2023-11-15 11:36:51 UTC


49cac48-9cd0-3a21-9575-c0b1517b4ddd
2023-11-15 09:02:02 UTC

Evidencia de implantación:

Publicaciones en el **Somos Atrys**, así como los emails de publicación de oferta.

Indicadores:

- Número de candidaturas internas recibidas para optar a los puestos convocados, desagregadas por sexo y centro de procedencia.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Comunicación/IT.

Sistema de revisión:

- Verificación de la comunicación interna de vacantes en los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora de los/las profesionales encargados de la misma, así como el coste del desarrollo del Somos Atrys.


2b78241f-e1cc-345d-9cfa-0ff7f02d3626
2023-11-14 08:14:09 UTC


9c3b8aec-059c-36ea-be32-78c0937e0012
2023-11-15 12:02:27 UTC

Fecha de implantación:

- 1 de octubre de 2024.

Medida 3.2. *Formar en igualdad de oportunidades a las personas que dirigen la empresa, así como a las que tienen personas a cargo, llevan a cabo la selección o la determinación de las promociones y las que están al frente de la comunicación, tanto interna como externa.*

Objetivos:

- Garantizar la objetividad de los procesos de promoción.
- Asegurar el acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad.

- Fomentar una cultura desde la más alta dirección de reconocer el trabajo por objetivos

Evidencia de Implantación:

- Acción de comunicación a posiciones de responsabilidad que tengan personal a cargo.

Indicadores:

- Resultados de la valoración media respecto a las preguntas: A la hora de promocionar a puestos de responsabilidad la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres; El avance y el progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre de la encuesta de Igualdad en el momento de la evaluación final de Plan.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Personal de Dirección y Managers.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Seguimiento y control de la aplicación de esta medida en los momentos de revisión del plan.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora de los/las profesionales encargados de la misma.

Fecha de implantación:

- 1 de octubre de 2024. Continuada en el tiempo.

Medida 3.3. *La formación en Igualdad de género y todas sus vertientes será tenida en cuenta como un valor añadido y una formación transversal en los currículos.*

Objetivos:

- Poner en valor esta formación para contribuir la igualdad en todos los procesos y fomentar una cultura de igualdad en la compañía.

Evidencias de implantación:

- Indicación expresa en las ofertas de empleo.

Indicadores:

- N/A.

Responsables de la implantación:

- Area de Personas/Corporate.

Sistema de revision:

- Seguimiento y control de la aplicación de esta medida en los momentos de revisión del plan.

Recursos:



8c8fe18a-43d1-3dbc-8df9-2040ea5969ae
2023-11-15 12:00:30 UTC



6d04c6e6-088c-38d2-be06-2f56a3bd5c1c
2023-11-10 17:36:16 UTC



f64734f5-fafa-39e7-b1b7-1d1f33aaac1d
2023-11-13 10:15:12 UTC



5674c044-651c-37d6-97c6-c632c3d230e2
2023-11-13 11:08:44 UTC



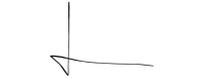
05328de0-4186-3ee1-8698-0fa5c7f2e6dc
2023-11-16 07:48:46 UTC



044ca547-ec66-32a8-a2a6-d540c9890b1a
2023-11-15 11:37:25 UTC



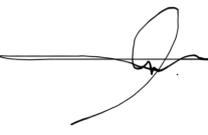
8857968-4377-36ee-a5bc-8a8641e4c125
2023-11-15 11:36:51 UTC



a3858ef2-7a22-39bd-9649-ad04758cb44c
2023-11-15 09:02:02 UTC



805f1567-8b81-31bb-834b-15dd0832977c
2023-11-14 08:14:09 UTC



881dc74-b8f4-385c-b555-59d2958ff48f
2023-11-15 12:02:27 UTC

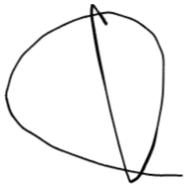
- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora de los/las profesionales encargados de la misma.

Fecha de implantación:

- Desde la aprobación del plan.



d617f26c-69f6-336c-8086-339a5b313591
2023-11-15 12:00:30 UTC



Medida 3.4. *Definir formalmente un procedimiento de promoción interna aplicable a todo el personal que se deberá dar a conocer a toda la plantilla que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal.*

Objetivos:

- Disponer de criterios objetivos para la valoración de candidaturas en los procesos de promoción interna.
- Reducir el riesgo de discriminación indirecta en los procesos de valoración de candidaturas aspirantes a una promoción interna.

Evidencia de implantación:

- Resultados de los informes de entrevistas.

Indicadores:

- Resultados de la valoración medida respecto a las preguntas de la encuesta de Igualdad en el momento de la evaluación final de Plan: ***A la hora de promocionar a puestos de responsabilidad la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres; El avance y el progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre .***

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Personal de Dirección y Managers.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Seguimiento y control de la aplicación de esta medida en los momentos de revisión del plan.

Recursos:

- Conlleva coste económico del coste/hora de los y las profesionales encargados de la misma.

Fecha de implantación:

- 1 de junio de 2024.

Medida 3.5. *Realizar acción positiva en la promoción del sexo menos representado en la categoría profesional a la que corresponden el puesto al que se promociona (a igualdad de méritos).*

Objetivos:

- Favorecer la promoción del sexo menos representado en las Categorías Profesionales en las que no haya equidad entre mujeres y hombres.



12d2804c-8424-3e6e-bb17-cc06608b747c
2023-11-15 11:36:51 UTC



8ad5f61b-36b1-3804-b545-04dc03849f2
2023-11-15 09:02:02 UTC



a6b26a6d-c2a8-3161-9f99-289b73cf8d2f
2023-11-14 08:14:09 UTC



6e8be199-75fd-32ea-8feb-4f42f693b5be
2023-11-15 12:02:27 UTC

- Corregir la actual infrarrepresentación de las mujeres en puestos de responsabilidad.

Evidencia de Implantación:

- Registro de promociones identificadas como acción positiva.

Indicadores:

- Índices de concentración y distribución por sexo en las diferentes categorías profesionales.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Personal de Dirección y Managers.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Indicadores de segregación vertical en los momentos de evaluación.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora del profesional responsable de la tarea.
- Herramientas de seguimiento y control de los procesos de promoción.

Fecha de implantación:

- Desde la aprobación del Plan. Continuada en el tiempo. Siempre que se cubra un puesto vacante mediante promoción interna.

Medida 3.6. *Elaborar un listado de las necesidades detectadas de formación y compartirlo con la RLPT. Estas necesidades serán identificadas por los responsables de equipo de todos los/las profesionales adicionalmente a las ya detectadas por el área personas.*

Objetivos:

- Favorecer una mayor precisión en la identificación de necesidades formativas.
- Homogeneizar en todos los departamentos el proceso de identificación de necesidades formativas.

Evidencia de Implantación:

- Email de solicitud de detección de necesidades formativas.
- Listado elaborado y presentado al personal directivo y Managers.

Indicadores:

- Respuesta a las solicitudes de detección de necesidades de formación.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Personal de Dirección y Managers.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Verificación de su aplicación en los momentos de seguimiento del Plan.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora del profesional responsable de la tarea.

Fecha de implantación:

- Último trimestre de cada año natural desde la aprobación del plan.

Medida 3.7. *Incluir en todos los Planes de Formación acciones orientadas a la formación en Competencias Técnicas, Transversales y Habilidades que permitan disponer de una plantilla cualificada ante posibles necesidades de promoción y capaz de hacer frente a nuevas exigencias profesionales.*

Objetivos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a una cualificación profesional y, por tanto, a la promoción y desarrollo profesional.

Evidencia de Implantación:

- Acciones de Formación Técnica, Transversal y en Habilidades realizadas cada anualidad.

Indicadores:

- Participación desagregada por tipo de formación desagregada por sexo.
- Promedio de horas desagregado por tipo de formación y sexo.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Seguimiento de la ejecución del Plan de Formación en los momentos de seguimiento del Plan.

Recursos:

- El coste de las acciones formativas.
- Herramientas de seguimiento y control de participación en las acciones formativas.

Fecha de implantación:

- Plan de formación 2023 y sucesivos.

Medida 3.8. *Incluir en el Plan de Formación acciones formativas sobre Igualdad de género e igualdad de oportunidades.*

Objetivos:

- Generar en la organización una cultura de conocimiento y respeto de los valores igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Facilitar la formación en igualdad entre las personas con cargos directivos, coordinadores y responsables de equipos.
- Facilitar formación básica en igualdad a toda la plantilla.
- Formación del personal de corporate como agente de igualdad.

Evidencia de Implantación:

- Plan de Formación Anual con acciones en Igualdad.

- Acciones de Formación en igualdad realizadas.

Indicadores:

- Nº Acciones en igualdad realizadas respecto a las previstas (mínimo 1 al año).
- Participación en las acciones de Formación Igualdad desagregada por sexo y categoría profesional.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Seguimiento de la ejecución del Plan de Formación en los momentos de seguimiento del Plan.

Recursos:

- El coste de las acciones formativas.
- Herramientas de seguimiento y control de participación en las acciones formativas.

Fecha de implantación:

- Plan de formación 2023 y años sucesivos.

Medida 3.9. *Informar al personal que se encuentra en situación de baja por maternidad/paternidad o permiso de lactancia sobre su derecho a participar en las acciones formativas del Plan de Formación de la empresa.*

Objetivos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación por parte de aquellas personas que se encuentran disfrutando del permiso de maternidad/paternidad o lactancia.

Evidencia de Implantación:

- Envíos de información sobre las acciones formativas organizadas desde la empresa a las personas en situación de permiso de maternidad/paternidad o lactancia.

Indicadores:

- No aplica.

Responsable de la implantación:

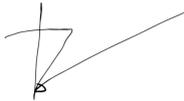
- Área de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Verificación de su aplicación en los momentos de seguimiento del Plan.

Recursos:

- Esta medida supone el coste/hora de la persona responsable de la tarea.



d1c1fd24-ca56-3011-abcf-38afb418ccb5
2023-11-15 12:00:30 UTC



e1cdebf-e051-39d6-9e5a-77d4502def3a
2023-11-15 11:36:51 UTC



d4b84717-14c3-3c6d-814a-1b421da70205
2023-11-15 09:02:02 UTC



3804a3a8-8b11-3931-9ffe-1fc053a123ee
2023-11-14 08:14:09 UTC

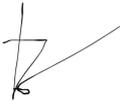


dbf28066-55f8-35cb-9e52-e7878b1cd592
2023-11-15 12:02:27 UTC

- Herramientas de seguimiento y control de participación en las acciones formativas.

Fecha de implantación:

- Desde la aprobación del plan.


c1493a33-8140-3660-be97-7b1e6ead41ac
2023-11-15 12:00:30 UTC

Área 4: Conciliación y Corresponsabilidad

Medida 4.1. Realizar campañas informativas dirigidas a todo el personal sobre las medidas de conciliación existentes, y la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de personas dependientes.

Objetivos:

- Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas de cuidado del hogar y la familia.

Evidencias de implantación:

- Las propias de cada tipo de campaña (carteles, publicaciones, participación, etc.).

Indicadores:

- Número de campañas realizadas durante la vigencia del plan.

Responsables de la implantación:

- Area de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Todas aquellas personas que voluntariamente quieran participar.

Sistema de revision:

- Verificación de campañas realizadas en los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad.

Recursos:

- Coste de la campaña que se diseñe.

Fecha de implantación:

- Primera campaña oficial: 23 de marzo de 2024, reconocido por el Consejo de ministros como Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad desde 2018. No obstante, se realizarán campañas previas.

Medida 4.2. Definir un Protocolo de Desconexión Digital dirigido a todos los perfiles profesionales, así como un Protocolo de teletrabajo.

Objetivos:

- Garantizar la desconexión del trabajo en todos perfiles profesionales, haciendo mayor hincapié en los perfiles con posibilidad de teletrabajo.

Evidencia de Implantación:

- Protocolo descrito y difundido.

Indicadores:


5e4c95a8-0994-34fe-ae41-d2c49f757246
2023-11-15 11:36:51 UTC


70d3e189-374a-3e35-b1db-4708705de8c1
2023-11-15 09:02:02 UTC


c0c26e65-02a2-3e4e-8dc4-2c1f80f3e84a
2023-11-14 08:14:09 UTC


ffb67b99-91a8-38ec-b5e9-c1125a8bbd6c
2023-11-15 12:02:27 UTC

- Inclusión de una nueva pregunta en la encuesta de igualdad en el momento de evaluación final en la que se recoja la valoración sobre el grado de ajuste entre la oferta de medidas de conciliación y las exigencias horarias y de presencia de los diferentes puestos de trabajo.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Verificación de la aplicación del protocolo en los momentos de seguimiento del Plan.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora del profesional responsable de la tarea.

Fecha de implantación:

- 1 de septiembre de 2023.

Medida 4.3. Establecer permisos y licencias retribuidas justificadas como son las siguientes:

Objetivos:

- Implementar para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante solicitud y conformidad del área de personas de:

- Las ausencias laborales derivadas de agresiones a una víctima de violencia de género.
- 7 días naturales retribuidos (4, 2 o 1 día adicionales a lo establecido legal o convencionalmente) en el supuesto de fallecimiento de padres, hijos/as, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en registro.
- Permiso de 3 horas el día laborable coincidente con los cumpleaños de los hijos/as menores de doce años, informando previamente al responsable directo.
- Permiso de 3 horas el día laborable coincidente con tu cumpleaños informando previamente al responsable directo.
- Dos días naturales por mudanza en caso de traslado de domicilio habitual en el ámbito nacional y tres días naturales en el marco internacional (máximo 1 vez al año).
- El tiempo indispensable de asistencia para el tratamiento de fertilidad, con un máximo de cinco días laborables anuales, sin menoscabo de poder ser ampliado mediante acuerdo formal o informal a través del dpto. de personas previa autorización del responsable del área.

- La ausencia de hasta dieciséis horas anuales motivadas por la prescripción de reposo domiciliario o asistencia a consulta médica con hijos o hijas menores de doce años o mayores de dicha edad con discapacidad legalmente reconocida

- El mismo permiso de dieciséis horas anuales y en las mismas condiciones, se reconoce para la asistencia a consulta médica con padre y/o madre mayor de setenta años o, independientemente de la edad, cuando hayan sido declarados legalmente en situación de gran dependencia.
- Dos días naturales adicionales a lo establecido legal o convencionalmente para la madre o el padre en el supuesto de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario de hijos/as menores de edad.
- Permiso de 5 días anuales para el cuidado de familiares dependientes
- 12 horas al año para que los progenitores o tutores legales puedan acudir a las tutorías escolares de hijos/as a requerimiento del centro.
- Permiso de 15 días retribuidos para las parejas de hecho registradas.

Evidencia de Implantación:

- Publicación y comunicación de estas medidas de conciliación.

Indicadores:

- Número de solicitudes de estas medidas.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Verificación de la actualización de su contenido en los momentos de seguimiento del plan de igualdad.

Recursos:

- Esta medida conlleva el coste económico relacionado con el coste/hora del profesional que disfruten de las medidas.

Fecha de implantación:

- Desde la aprobación del plan de igualdad.

Medida 4.4. *Elaborar y difundir entre el personal una Guía de Conciliación Corresponsable en la que se informe de todas las medidas de conciliación disponibles (procedentes del convenio, del ET, de la ley de Familias y las específicas de la empresa).*

Evidencia de Implantación:

- Documento de la Guía elaborado y publicado de manera accesible a todo el personal (mail, intranet...).
- Mención de la existencia de la Guía en el Welcome Book.

Indicadores:

- Valoración de la conciliación en futuras encuestas de igualdad.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Verificación de la actualización de su contenido en los momentos de seguimiento del plan de igualdad.

Recursos:

- Esta medida conlleva el coste económico relacionado con el coste/hora del profesional que disfruten de las medidas.

Fecha de implantación:

- 1 de mayo de 2024.

Medida 4.5. *Elaboración de un procedimiento de cambio de centro de trabajo.*

Área 5: Prevención del Acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Medida 5.1. *Realización de campañas de sensibilización e información (cartelería, dípticos, pegatinas, etc.) dirigidas a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia del acoso sexual y acoso por razón de sexo. El protocolo será comunicado y estará accesible a todos los profesionales.*

Objetivos:

- Generar en la organización una cultura rechazo ante todo tipo de conducta acosadora, especialmente de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Sensibilizar al personal sobre las consecuencias del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difundir el Protocolo de actuación para la prevención, intervención y sanción.

Evidencias de implantación:

- Las propias de cada tipo de campaña (carteles, publicaciones, participación, etc.)

Indicadores:

- Número de campañas realizadas.
- Incremento de la valoración medida respecto a las preguntas de la encuesta de igualdad: **La empresa informa de los pasos a seguir ante un**

caso de acoso sexual o por razón de sexo y en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, sabría dónde acudir.

Responsables de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Todas aquellas personas que voluntariamente quieran participar.

Sistema de revisión:

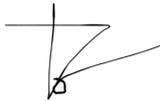
- Verificación de campañas realizadas en los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad.

Recursos:

- Coste de la campaña que se diseñe.

Fecha de implantación:

- Primera campaña en el segundo semestre 2023 y periódicamente a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.



27655872-13d6-3974-act5-e475e09077e0
2023-11-15 12:00:30 UTC



43ccbe9b-62b8-3d6b-99a8-eea01b3385e4
2023-11-10 17:36:16 UTC



abf6d5fb-4175-3329-aaf4-38171e8dbf96
2023-11-13 10:15:12 UTC



99dc1716-5c0b-33d0-8032-53218c7da57e
2023-11-15 11:36:51 UTC

Medida 5.2. Realizar revisiones periódicas del Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo y difundir sus modificaciones a través Código de Conducta.

Objetivos:

- Mantener actualizado el Protocolo de actuación para la prevención e intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo incorporando los cambios normativos que hayan podido tener lugar y todos aquellos aspectos que se considere oportuno reformular o incorporar.

Evidencia de Implantación:

- Nuevas ediciones del protocolo notificadas en el Código de Conducta.

Indicadores:

- Eficacia del protocolo en caso de aplicación.
- Resultados de la valoración medida respecto a las preguntas de la encuesta de igualdad en la evaluación final: **La empresa informa de los pasos a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo y en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, sabría dónde acudir.**

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Revisión del Protocolo cada anualidad.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora del profesional responsable de la tarea.

Fecha de implantación:



1da68cdf-58d7-37b4-9825-738d3e4d3dc1
2023-11-15 09:02:02 UTC



c96f1f4d-2fd6-3875-9d16-de798bf03c96
2023-11-13 11:08:44 UTC



dd7d8999-555b-30a1-ae13-439ef79772e6
2023-11-16 07:48:46 UTC



36cf8aef-17a8-38f6-9dd5-253f7123a8e1
2023-11-14 08:14:09 UTC



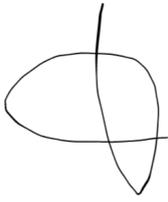
a222a4cd-4342-387e-9e99-3d427a06a162
2023-11-15 11:37:25 UTC



d6068447-fb41-353e-bab4-f50107584eed
2023-11-15 12:02:27 UTC

- 1 de noviembre 2023. Consecutivas última semana del mes de abril, coincidiendo con el día mundial de la seguridad y salud en el trabajo (28/4).


9b31222f-5c68-3198-a09f-03e2e1ea73aa
2023-11-15 12:00:30 UTC


Medida 5.3. *Incluir en el plan de formación anual acciones formativas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, diferenciando entre cursos dirigidos a toda la plantilla y cursos dirigidos a quienes tienen personal a su cargo.*

Objetivos:

- Generar en la organización una cultura rechazo ante todo tipo de conducta acosadora, especialmente de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Formar al personal sobre las consecuencias del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Reforzar la difusión del **Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.**

Evidencias de implantación:

- Acciones formativas realizadas.

Indicadores:

- Número participantes desagregado por sexos y categoría profesional.
- Incremento de la valoración medida respecto a las preguntas de la encuesta de igualdad: ***La empresa informa de los pasos a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo y en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, sabría dónde acudir.***

Responsables de la implantación:

- Area de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad Sistema de revisión.

- Verificación de las formaciones realizadas en los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad.

Recursos:

- Coste de la formación.

Fecha de implantación:

- Primera campaña para todos durante el segundo semestre del 2023 y formación dirigida a managers primer semestre del 2024.


04123250-8edc-34fc-8798-57f218452e0
2023-11-15 11:36:51 UTC


e7b49898-a4e8-3713-ac27-f3439701c8a1
2023-11-15 09:02:02 UTC


4b3553b0-f7f3-3793-a4d9-7848b6020301
2023-11-14 08:14:09 UTC


ad032cd8-a452-3b62-a344-f7351d30dd7b
2023-11-15 12:02:27 UTC

Área 6: Imagen Corporativa y Comunicación

Medida 6.1. *Publicación en la sección noticias de la Intranet corporativa la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres El Plan de Igualdad será comunicado y estará al alcance de cualquiera en cualquier momento.*

Objetivos:

- Difundir el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

Evidencias de implantación:

- Publicación de la noticia en la intranet corporativa.

Indicadores:

- No aplica.

Responsables de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Verificación periódica del enlace de acceso al documento (en los momentos de seguimiento).

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora del profesional responsable de la tarea.

Fecha de implantación:

- Una vez confirmado el registro del Plan en el REGCON.

Medida 6.2. *Enviar a todas las empresas proveedoras un comunicado informando del compromiso de la empresa con la Igualdad y la aprobación del Plan de Igualdad en nuestra empresa, informándoles debidamente sobre lo dispuesto en la Ley 3/2007 para que valoren el cumplimiento de la misma por su parte, así como que esta empresa tendrá preferencia por aquellas proveedoras que cumplan con sus obligaciones legales en este ámbito.*

Objetivos:

- Difundir el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.
- Difundir entre las empresas las exigencias legales respecto a los Planes de Igualdad en la empresa.
- Sensibilizar al tejido empresarial sobre el valor de los planes de igualdad.

Evidencias de implantación:

- Envío del comunicado o publicación en los soportes correspondientes.

Indicadores:

- Número de proveedores destinatarios que cumplen con lo dispuesto en la Ley 3/2007.

Responsables de la implantación:

- Área de compras y área de administración.
- Personal directivo y Managers.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Recordatorio periódico (en los momentos de evaluación intermedia y renovación del Plan).


6e2cf43c-ba4c-3dd1-bf19-ae501e348547
2023-11-15 12:00:30 UTC


0a4b3d2f-3597-323f-9276-334bb8311de0
2023-11-15 11:36:51 UTC


14f0d7b1-d9ac-34e7-aa91-e54ab91c458a
2023-11-15 09:02:02 UTC


d6047f37-5736-3f83-bfed-5fa625446ebc
2023-11-14 08:14:09 UTC


d18f0d0f-9100-3a08-b4c7-7e5a54baeba
2023-11-15 12:02:27 UTC

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora del profesional responsable de la tarea.

Fecha de implantación:

- 1 de diciembre 2023.

Medida 6.3 Realizar revisiones periódicas del lenguaje escrito y visual empleado en la documentación corporativa (Procedimientos, Comunicados internos, Publicidad, Web, folletos, ofertas de empleo, cartelería, etc.), para garantizar un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen que no transmita estereotipos sexistas en la información corporativa.

Establecimiento de una pequeña guía (tipo decálogo) donde se recojan los criterios para un lenguaje inclusivo y no sexista y una imagen libre de estereotipos.

Objetivos:

- Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicaciones de la empresa.
- Garantizar la ausencia de componentes sexistas en la imagen corporativa de la empresa.

Evidencias de implantación:

- Documentos revisados y rectificados.

Indicadores:

- No aplica.

Responsables de la implantación:

- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Seguimiento del Plan de Igualdad.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora del profesional responsable de la tarea.

Fecha de implantación:

- Continua en el tiempo desde la aprobación del Plan.

Medida 6.4. Difundir a través de la intranet las campañas de sensibilización que se lleven a cabo en relación con las temáticas afines a cada una de las áreas en las que se estructura el Plan de Igualdad.

Objetivos:

- Ampliar la emisión de mensajes a toda la sociedad.

Evidencias de implantación:

- Publicaciones en las redes sociales.

Indicadores:

- Número de campañas publicadas en redes sociales.

Responsables de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Personal directivo y Managers.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revision:

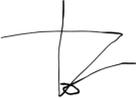
- Revisión de las publicaciones en los momentos de seguimiento del Plan de Igualdad.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora de los/las profesionales responsables de la tarea.

Fecha de implantación:

- Continua en el tiempo desde la aprobación del Plan.



39c1ccd8-3a2a-3e92-9b7a-0793a8be684b
2023-11-15 12:00:30 UTC



31dd3f9d-c197-3059-9190-0d45cedd7d52
2023-11-15 11:36:51 UTC



d9259bc2-af64-329c-8a1b-72a134287203
2023-11-15 09:02:02 UTC

Área 7: Violencia de Género

Medida 7.1. Realizar campañas de información y sensibilización sobre violencia de género con motivo del 25 de noviembre.

Objetivos:

- Informar y formar sobre qué es violencia de género, sus causas y consecuencias.
- Generar en la organización una cultura de rechazo ante la Violencia de Género.

Evidencias de implantación:

- Las propias de cada tipo de actividad.

Indicadores:

- Materiales de las campañas y canales por los que se ha difundido.

Responsables de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Personal Directivo y Managers.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Todas aquellas personas que voluntariamente quieran participar.

Sistema de revision:

- Verificación de campañas realizadas en los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad.

Recursos:

- Presupuestar precios ponentes externas.

Fecha de implantación:

- Primera campaña: 25 noviembre 2024.



e313d928-7f0b-32fc-9f5d-7730e96328b9
2023-11-14 08:14:09 UTC



62b52853-712e-30ef-b0a7-09bc81a64fbb
2023-11-15 12:02:27 UTC

Medida 7.2. *Elaborar un protocolo para la gestión de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual, en el que se manifieste una actitud respetuosa y de apoyo, el cual recoja todas las medidas de ayuda y protección que se establecen en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para favorecer el empleo y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género, y en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual y difundirlo entre todo el personal. Este protocolo se difundirá y estará colgado en la intranet de la empresa, para que esté en todo momento al alcance de cualquiera e irá acompañado de una guía (tipo decálogo) donde se enumeren estas ayudas.*

Objetivos:

- Mejorar la información disponible sobre las ayudas existentes en el entorno laboral para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Generar un entorno de confianza para que, en caso de existir casos en la compañía, las víctimas sientan confianza para exponer su situación.
- Incorporar medidas de mejora relacionadas con las Ausencias o retrasos.

Evidencia de Implantación:

- Documento publicado en la intranet corporativa.
- Mención del Protocolo en el Wellcome Book.

Indicadores:

- Incremento del porcentaje de personas (desagregado por sexo) que afirman conocer estas medidas de ayuda y protección en la encuesta de igualdad en el momento de evaluación final del plan.

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.
- Comisión de Implantación, Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad.

Sistema de revisión:

- Verificación de la actualización de su contenido en los momentos de seguimiento del plan de igualdad.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora del profesional responsable de la tarea.

Fecha de implantación:

- 1 de noviembre de 2024.

Medida 7.3 *En el caso de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales, intentar facilitar a través del departamento de personas, todas las medidas posibles (cambio de horario, reducciones de jornada, excedencias, traslado de oficina, suspensiones de contrato de trabajo, etc.) para ayudar a la persona afectada a superar dicha situación.*

Objetivos:

- Facilitar a la persona afecta la ayuda necesaria para superar la situación.

Evidencia de Implantación:

- Para salvaguardar el anonimato de las personas víctimas de violencia de género no se requerirán evidencias en esta medida.

Indicadores:

N/A

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate.

Sistema de revisión:

- Para salvaguardar el anonimato de las personas víctimas de violencia de género no se requerirá un sistema de revisión.

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico del coste/hora del profesional responsable de la tarea.

Fecha de implantación: Desde la aprobación del Plan. Continuada en el tiempo. Siempre que se cubra un puesto vacante.

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Medidas	Área	Responsable	Periodo de procedimentación	Fecha de implantación
Medida 1.1	Selección	Belén Arribas	Oct-Dic 2023	01/01/2024
Medida 1.2	Selección	Belén Arribas	Nov -dic 2023	01/01/2024
Medida 1.3	Selección	Belén Arribas	Nov -23	01/12/2023
Medida 1.4	Selección	Belén Arribas	may-23	01/06/2023
Medida 1.5	Selección	Belén Arribas/Pedro Salord		Desde la aprobación del plan
Medida 1.6	Selección	Belén Arribas	nov-23	01/01/2024
Evidencia M.1.6	Comunicación/Selección	Carolina Agudo/Diana Barriga/Belén Arribas	nov-23	01/01/2024
Medida 2.1	Administración de Personal	Vanesa Martínez	Nov-dic 23	01/02/2024
Medida 2.2	Administración de Personal	Sandra Vaquero	Feb-mar 2024	30/09/2024

P-HR.02 Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Atrys

c8b0a4bf-8958-3bde-abf9-449f821716a3
2023-11-15 12:00:30 UTC

824f79d8-56d8-335b-bdce-b083b7e3e34a
2023-11-10 17:36:16 UTC

c61e640c-8da7-3aa0-b802-46b27a5fdd
2023-11-13 10:15:12 UTC

c3f62e80-53fe-3c55-a6a1-eb6e9b886f3
2023-11-13 11:08:44 UTC

eeaa25ee-a74f-39c7-946d-ce2258564769
2023-11-16 07:48:46 UTC

339d3166-b0fd-3651-8a5b-8ca2394373eb
2023-11-15 11:37:25 UTC

5ef87f1e-3c9c-3ee0-b38a-741ee631934
2023-11-15 11:36:51 UTC

d04b009b-a0ab-3278-9976-12511b5b76ad
2023-11-15 09:02:02 UTC

742bfed8-5e23-3e9b-9666-f8d3288998fc
2023-11-14 08:14:09 UTC

c0d08115-2d89-3c5b-b931-f2382513535d
2023-11-15 12:02:27 UTC

Medida 2.3	Administración de Personal	Sandra Vaquero	Ene-Mar 2024	15/03/2024
Medida 2.4	Administración de Personal	Sandra Vaquero	Ene-Jun 2025	15/06/2025
Medida 2.5	Comunicación/Admon.Personas	Carolina Agudo/Diana Barriga/Sandra Vaquero	Ene-Feb 2024	22/02/2024
Medida 2.6	Políticas	Ana Muñiz Soler		Desde la aprobación del plan
Medida 2.7	Administración de Personal	Sandra Vaquero		Desde la aprobación del plan
Medida 2.8	Administración de Personal	Sandra Vaquero	Nov - dic 2023	01/04/2024
Medida 2.9	Selección	Belén Arribas	Nov 23-marz 2024	01/05/2024
Medida 3.1	Comunicación/Selección	Carolina Agudo/Diana Barriga/Belén Arribas	mar-jul 2024	01/10/2024
Medida 3.2	Formación	Belén Arribas/Ana Muñiz	mar-sep 2024	01/10/2024
Medida 3.3	Selección	Belén Arribas		Desde la aprobación del plan
Medida 3.4	Selección	Belén Arribas	Ene-May 2024	01/06/2024
Medida 3.5	Selección	Belén Arribas		Desde la aprobación del plan
Medida 3.6	Formación	Belén Arribas/Ana Muñiz	Sep-Nov 2023	Último trimestre de cada año natural desde la aprobación del plan
Medida 3.7	Formación	Belén Arribas/Ana Muñiz	Plan de formación 2023	Plan de formación 2023 y sucesivos
Medida 3.8	Formación	Belén Arribas/Ana Muñiz	Plan de formación 2023	Plan de formación 2023 y sucesivos
Medida 3.9	Administración de Personal		Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.1	Políticas/Admon.Personal	Ana Muñiz Soler/Sandra Vaquero	Oct-Dic 2023	23/03/2024
Medida 4.2	Políticas	Ana Muñiz Soler		01/09/2023
Medida 4.3	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.1				Desde la aprobación del plan

9a8ff604-de20-37d3-a447-a7b721db0405
2023-11-15 12:00:30 UTC

2ae0458d-2ba5-3eb4-ad7f-66cb421686a8
2023-11-15 11:36:51 UTC

c83c06c1-88a3-3f61-a198-5fc9f3f5445a
2023-11-15 09:02:02 UTC

69189e83-e265-3564-8a88-3cab15f0747
2023-11-14 08:14:09 UTC

54245ac4-6bbe-3afb-9cf4-99a8ea67c324
2023-11-15 12:02:27 UTC

Medida 4.3.2	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.3	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.4	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.5	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.6	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.7	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.8	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.9	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.10	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.11	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.12	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.4	Administración de Personal/Desarrollo Politicas	Sandra Vaquero/Ana Muñiz	Ene-abril 2024	01/05/2024
Medida 4.5				
Medida 5.1	Comunicación			02/12/2023
Medida 5.2	Políticas			01/11/2023
Medida 5.3	Formación	Pedro Salord/Ana Muñiz		Primera campaña para todos durante el segundo semestre del 2023 y formación dirigida a managers primer semestre del 2024
Medida 6.1	Comunicación			Una vez confirmado el registro del Plan en el REGCON
Medida 6.2	Legal/Administración	Legal/Administración	Sept-oct2024	31/01/2024

71677af5-5448-3c28-bbcb-c0eece3a55ca
2023-11-15 12:00:30 UTC

Medida 6.3	Comunicación			Desde la aprobación del plan
Medida 6.4	Comunicación			Desde la aprobación del plan
Medida 7.1	Comunicación		jun-sep 2023	25/11/2024
Medida 7.2	Políticas/Admon.Personal	Ana Muñiz Soler/Sandra Vaquero	may-sep 024	01/11/2024
Medida 7.3	Admon.Personal	Sandra Vaquero		Desde la aprobación del plan

2293673e-435a-388c-abe7-e4852f521f9c
2023-11-15 11:36:51 UTC

En todas aquellas medidas en las que se indica desde la implantación del plan de igualdad se dejará un periodo de al menos 3 meses para su puesta en marcha.

a93014e1-d066-36a3-9be6-260f87c9a73c
2023-11-15 09:02:02 UTC

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento será la responsable del cumplimiento y ejecución de las actuaciones de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

Seguimiento del Plan de Igualdad

Los seguimientos tienen una función **descriptiva y de vigilancia**, en los que se reflejará la siguiente información:

- Estado de las medidas previstas indicando en cada caso si está implantada, en proceso o pendiente. Presentando, así mismo, los indicadores previstos correspondientes a cada medida.
- Incidencias acontecidas en la puesta en marcha de las medidas previstas.
- Cambios incorporados en las medidas previstas.
- Incorporación de nuevas medidas no previstas inicialmente en el plan

La frecuencia de seguimiento será semestral, realizándose los meses de junio y diciembre de cada anualidad de vigencia del Plan.

Evaluación del Plan de Igualdad

Los momentos de evaluación están orientados a la toma de decisiones que ayuden a reorientar y mejorar el Plan de Igualdad en caso de detectarse alguna necesidad de cambio o mejora. La evaluación tiene una **función analítica y ejecutiva**, es decir, orientada a identificar resultados y tomar decisiones que permitan enriquecer y mejorar el Plan de Igualdad progresivamente.

Se fijan dos momentos de evaluación:

- Evaluación Intermedia dos años desde la aprobación del plan
- Evaluación Final a la finalización del mismo.

En ambas evaluaciones (intermedia/final) se elaborará un informe que refleje como mínimo la siguiente información:

- Medición de los indicadores más relevantes del diagnóstico
- Aportación por parte de la empresa de nuevos datos de diagnóstico actualizados, para compararlos con los primeros y poder sacar conclusiones.
- Medición de los Indicadores cuantitativos de cada una de las medidas
- Descripción de los Indicadores cualitativos de cada una de las medidas
- Análisis de las incidencias detectadas en los diferentes seguimientos y revisiones
- Identificación de objetivos cumplidos
- Identificación de objetivos pendientes
- Identificación de nuevas necesidades
- Recomendaciones de mejoras que se deban incorporar al plan vigente (evaluación intermedia) o al nuevo plan (evaluación final).

Revisión periódica del plan

Se llevará a cabo una revisión anual del Plan de Igualdad, coincidiendo con el segundo seguimiento anual (diciembre). No obstante, y según lo dispuesto en el Artículo 9 del RD901/2020 de 13 de octubre, se contempla la revisión del Plan de Igualdad cuando acontezca alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando los resultados del seguimiento y evaluación intermedia así lo requieran.
- Cuando se amplie el ámbito territorial de la empresa con la creación de nuevos centros de trabajo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicabilidades de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

10. COMISIÓN DE VIGILANCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Vigilancia, Seguimiento y evaluación será la encargada de realizar los seguimientos semestrales, las evaluaciones intermedia y final y las revisiones periódicas del Plan de Igualdad.

Está formada por las mismas personas integrantes de la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan, la cual fue constituida según lo dispuesto en el Artículo 5 del RD 901/2020 del 13 de octubre.

Por tanto, la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad está constituida por:

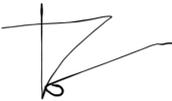
De una parte, como **representación empresarial**:

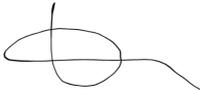
- Pedro Salord Bertrán. Apoderado y Director Área personas.
- Ana Muñoz Soler. Equipo de Personas
- Vanesa Martínez Cabellos. Equipo de Personas
- María Cristina Pérez Sánchez. Equipo Proyectos
- Sandra Vaquero Heredia. Equipo Personas.

De otra parte, como **representación de las personas trabajadoras** (parte Social):

- Alba Pérez Ruiz. Representante Legal de las Personas Trabajadoras representación del centro de Barcelona (Provença). Sindicato de afiliación.
- Antonio Almazán Marchena. Representante Legal de las Personas Trabajadoras representación del centro de Barcelona (Provença). Sindicato de afiliación.

- Luz Martinez Ten. Sindicato representativo del sector Establecimientos Sanitarios Privados; en representación de las personas trabajadoras de los centros ubicados en Madrid, Lugo, Granada, y Barcelona.

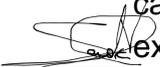

9aa3054d-5743-3045-b9c7-2cc9811cadff9
2023-11-15 12:00:30 UTC

 Se dispondrá de un reglamento interno en el que se especifiquen las funciones de dicha comisión y sus normas de funcionamiento.

Todos los cambios que puedan acontecer en la constitución de dicha comisión durante la vigencia del Plan deberán quedar formalmente registradas mediante acta de modificación reflejando la persona saliente y la persona entrante en cada caso. La Comisión de Vigilancia y Seguimiento podrá contar con asesoramiento externo.


0a987779-359e-317b-9b30-801bffc53003
2023-11-15 11:36:51 UTC

4b49903b-484b-37d4-a6bd-f67061d11e9d
2023-11-10 17:36:16 UTC


1fc967ce-e3d2-3cd4-88a8-f6da998d5995
2023-11-13 10:15:12 UTC

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

 Si como consecuencia de las actuaciones de seguimiento, evaluación y revisión se precisara realizar alguna modificación en el Plan de Igualdad, previa descripción y justificación de los cambios propuestos, debiendo ser acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.


8f23426d-27f9-3d0f-9925-076509eab420
2023-11-15 09:02:02 UTC

 Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación que les sea de aplicación.


4e6b4e9f-cc1e-33c7-ae10-7035341ba0d3
2023-11-14 08:14:09 UTC

e5b02cb7-682b-31c3-9bae-f0a255db57f6
2023-11-16 07:48:46 UTC


5e285139-76e6-3442-917c-6095f34d711
2023-11-15 11:37:25 UTC

12. Revisión y aprobación

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades ha sido aprobado con el acuerdo de la totalidad de la Comisión Negociadora en Madrid a 13 de noviembre de 2023.


08d97c97-264b-3267-af80-c28e80f60436
2023-11-15 12:02:27 UTC