

**I PLAN DE IGUALDAD**  
**ADENTIS ALCOBENDAS, S.L.**  
**MAYO 2024**

**UGT**



**Servicios  
Públicos**



**federación de sanidad  
y sectores sociosanitarios**

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. PRESENTACIÓN DE ADENTIS.....</b>	<b>5</b>
<b>3. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>6</b>
<b>4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>10</b>
<b>5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>6. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA.....</b>	<b>12</b>
<b>7. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA.....</b>	<b>13</b>
<b>8. PARTES SUSCRIPTORAS.....</b>	<b>13</b>
<b>9. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>14</b>
<b>10. DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN.....</b>	<b>15</b>
<b>11. ACCIONES POSITIVAS – MEDIDAS.....</b>	<b>18</b>
<b>12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>24</b>
<b>13. PUBLICACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE ADENTIS.....</b>	<b>27</b>
<b>14. RESPONSABILIDAD DEL I PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>28</b>
<b>15. FIRMA.....</b>	<b>28</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

El plan de igualdad es una de las medidas que nacen a raíz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

En concreto los planes de igualdad se encuentran regulados en el artículo 46 de dicha Ley, se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, y que tiene como objetivo alcanzar, dentro de la organización de una empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y con ello a la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Contar con un Plan de Igualdad obedece a una obligación legal y asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias.

Esta acción está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** que Naciones Unidas<sup>1</sup> fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.

En concreto, el I Plan de Igualdad Oportunidades entre hombres y mujeres de la empresa ADENTIS, se alinea con los objetivos 5 y 8.

---

<sup>1</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



El Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.

El Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de ADENTIS.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de ADENTIS por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de nuestra empresa.

Por otro lado, ADENTIS ALCOBENDAS, S.L. cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

## **2. PRESENTACIÓN DE ADENTIS**

ADENTIS ALCOBENDAS, S.L. (en adelante, ADENTIS o Compañía indistintamente), es una Compañía dedicada a la realización de consultas, clínicas de odontología y estomatología. ADENTIS es una Clínica odontológica, de cirugía plástica, estética y reparadora. Su actividad también engloba la investigación, desarrollo y producción (CNAE 8623 - Actividades odontológicas).

Los centros de trabajos son los siguientes:

- ALCOBENDAS: Pº de la Chopera, 2, 28100-ALCOBENDAS (MADRID).
- SEVILLA: Av. Universidad de Salamanca, 7, 41930, Bormujos, Sevilla.

Con la elaboración de este Plan, ADENTIS apuesta por la igualdad, garantizando y comprometiéndose a que todas las personas trabajadoras de su plantilla tengan las mismas oportunidades.

En virtud de lo anterior, ADENTIS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, en todos los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de nuestra empresa, desde la promoción, pasando por la formación, condiciones de trabajo, así como por la política salarial.

Con este Plan que estamos negociando, asumimos la igualdad como un principio estratégico de la política corporativa de ADENTIS y de recursos humanos. Somos conscientes del reto que plantea y afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una mejora más de nuestro sistema de gestión empresarial que tendrá un impacto sin duda positivo en la estructura interna y en las relaciones de la organización.

### **3. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad de ADENTIS, se regirá por los siguientes **PRINCIPIOS RECTORES** que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

#### **1. PRINCIPIO DE IGUALDAD:**

Todas las personas trabajadoras de ADENTIS son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### **2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):**

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

#### **3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN DE PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):**

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

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

#### **4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6):**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. La discriminación se refiere en general a las acciones o prácticas relativas a los miembros de un grupo que tienen como resultado su desventaja.

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

ADENTIS hace suyo el principio de no discriminación, fomenta la igualdad de oportunidades y la valorización de la diversidad.

Cualquier forma de discriminación o acoso está prohibida, no se aceptan conductas discriminatorias, de acoso y ofensivas por parte de terceros que traten con la empresa, como clientes y asesores. Todas las quejas serán consideradas seriamente, y así se recoge en el Manual del Empleado, en el apartado "Política de Respeto de los Derechos Humanos".

Toda persona tiene derecho a denunciar un incidente o sospecha de incidente sin temor a represalias. No se tolerará ninguna forma de represalia contra cualquier persona que, de buena fe, presente una queja en virtud de esta política o que colabore en la investigación de una queja.

#### **5. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):**

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

Acoso por razón de sexo sería cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### **6. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

## **7. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):**

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

## **8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):**

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

## **9. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

## **10. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):**

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.



### **11. PRUEBA (Art. 13):**

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

### **12. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 43):**

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

### **13. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):**

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

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

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

### **14. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR. (Art.28 ET):**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

## **4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **A) OBJETIVOS GENERALES**

Este Plan de Igualdad tiene como objetivo ser el marco de referencia donde se fija por parte de la empresa, tanto el compromiso como los medios que permiten avanzar en materia de igualdad de género.

En este sentido, ADENTIS pretende que este documento sirva de guía de trabajo, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Es por ello, que podemos resumir en dos puntos los objetivos generales que se pretenden alcanzar con este Plan de Igualdad, que son:

- a) Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.
- b) Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura empresarial y especialmente en la gestión de recursos humanos.
- c) Promover el principio de igualdad de trato entre personas de diferente género, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo,
- d) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de género y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- e) Impedir cualquier manifestación de violencia en el trabajo.
- f) Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- g) Promover y difundir una imagen interna y externa de la empresa comprometida con la igualdad.

## **B) OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Basándonos en el documento de diagnóstico que se ha elaborado y consensado previamente con la Comisión Negociadora de este Plan, podemos establecer los siguientes objetivos:

- a) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- b) Garantizar la aplicación de políticas orientadas a lograr una distribución más equilibrada de género en la plantilla, facilitando una mayor presencia femenina en departamentos en los que se observa infrarrepresentación femenina.
- c) Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- d) Difundir, concienciar y formar a la plantilla en materia de igualdad entre personas de diferente género.
- e) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, difundiendo el protocolo acordado con la Comisión Negociadora, e implantar tolerancia cero respecto de cualquier situación que se tenga conocimiento, dándole la mayor celeridad posible a la investigación y solución del caso.
- f) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- g) Garantizar la existencia de una cultura empresarial donde ADENTIS está comprometida con la igualdad de oportunidades entre personas de diferente género, a través de la implantación de medidas concretas sobre el acceso al empleo, contratación, promoción, formación, retribución.
- h) Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal a todas las personas empleadas en ADENTIS, con independencia de su antigüedad, puesto o departamento al que pertenezca.
- i) Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad en la que se vean implicadas todas las personas trabajadoras de ADENTIS, independientemente del puesto que ocupe.
- j) Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

- k) Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- l) Fomentar la formación en género e igualdad, tanto en el acceso como a lo largo de la relación laboral.
- m) Reforzar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relacionados con la promoción.
- n) Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras, que también garantice óptimos niveles de productividad y eficiencia.
- o) Desarrollar una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

## **5. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo de ADENTIS, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa, con carácter nacional.

## **6. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA**

El presente Plan de Igualdad de ADENTIS, entrará en vigor el día de su firma (5 de octubre de 2023) y estará en vigor durante **4 años**. 3 meses antes del vencimiento de su vigencia, según la legislación vigente en ese momento, en su caso, se reunirá la comisión de igualdad para negociar el II Plan de Igualdad.

## **7. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA**

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

Todas las horas que se han destinado para la negociación de este Plan de Igualdad por parte del Comisión Negociadora, serán a cargo de la empresa.

## **8. PARTES SUSCRIPTORAS**

Las partes suscriptoras de este Plan de Igualdad han conformado la Comisión Negociadora, que se ha encargado de velar por la correcta implantación y cumplimiento de las medidas recogidas en este documento, y está constituida por las siguientes personas:

### **Por la representación de la empresa:**

- Doña M<sup>a</sup> Carmen Gutiérrez Ales
- Doña M<sup>a</sup> Ángeles García Ruzafa
- Doña M<sup>a</sup> José Muñoz (con voz, pero sin voto)

Y como asesores externos:

- Dña. Telma Pérez
- Dña. Balma Fernández Latorre

### **Por la representación social:**

Por UGT:

- Dña. Rosario García Ramos
- Dña. Miriam Falcón García (RLPT del centro de Sevilla)
- Por CCOO:
- Dña. Silvia Espinosa López

Tanto el compromiso asumido por la empresa, como toda la información referida a este Plan será comunicado a la totalidad de la plantilla mediante correo electrónico para dar la mayor difusión de la información.

## 9. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con la finalidad de conocer la situación de ADENTIS en cuanto a igualdad de oportunidades de personas de diferente género, se realizaron las siguientes:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de personas de distinto género que forman parte de la plantilla de ADENTIS.

En este se realizó un análisis cuantitativo a través del análisis estadístico de la información y datos aportados por la empresa en materia de: característica de la plantilla, selección, contratación, formación promoción, retribución salarial, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, política de comunicación y sensibilización de igualdad.

Se realizó una **encuesta** en cada uno de los centros de trabajo, con una participación del 43,64% del cómputo total de plantilla, y se obtuvieron datos que han servido para fijar los objetivos y medidas de este Plan.

De igual modo, se procedió a elaborar un diagnóstico cualitativo, con el análisis de la información proporcionada sobre los procedimientos de gestión de RRHH, política de empresa y comunicación.

La estructura que se ha seguido para realizar el Diagnóstico de situación es la siguiente:

- a) Característica del total de la plantilla
- b) Proceso de selección y contratación.
- c) Característica de la plantilla según grupos o categorías
- d) Promoción y formación profesional
- e) Política salarial – Beneficios sociales
- f) Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- g) Prevención del acoso
- h) La prevención de riesgos laborales en la igualdad de género
- i) Comunicaciones de la empresa con la plantilla
- j) Representación legal de las personas trabajadoras o RLT

- II. **Plan de Igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados y comentados con los miembros de la Comisión Negociadora.

- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de la Comisión Negociadora, con dos reuniones anuales para su seguimiento y evaluación

## 10. DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN

El diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de ADENTIS respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa.

Es el soporte documental para la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Es un informe eminentemente práctico, dada su naturaleza de instrumento de trabajo a partir de la cual se ha elaborado el Plan de Igualdad, que ha proporcionado la información para conocer los aspectos sobre los que es necesario intervenir con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el funcionamiento de ADENTIS.

Se ha realizado siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En concreto se han realizado 2 diagnósticos, uno por cada uno de los centros de trabajo (clínicas), en los cuales se ha analizado la plantilla de cada uno de ellos, si bien, la auditoría salarial se ha realizado de forma conjunta, a nivel empresa.

En los documentos del Diagnóstico, se ha estudiado y analizado las características de las plantillas del centro de trabajo de Madrid y del de Sevilla, y a modo de resumen debemos tener en cuenta que:

- Teniendo en cuenta la fecha 31 de diciembre de 2021, se ha podido observar que la plantilla de la empresa estaba constituida por 55 personas trabajadoras, de las cuales 48 eran mujeres y 7 hombres. A su vez, del total de plantilla, 41 personas (34 M – 7 H) prestan sus servicios en el centro de Madrid, y las 14 restantes (14 M) en el de Sevilla.
- La totalidad de estas personas están contratadas por medio de un contrato indefinido y 24 personas con jornada a tiempo completo. Esta parcialidad se debe a las propias características de la actividad, que permite que muchas de las personas en plantilla presten servicios en condiciones de pluriactividad, ya que la actividad de la clínica no permite contrataciones a tiempo completo en su totalidad debido a la organización interna de la Compañía, por el sistema de turnos que se establece.

- Dentro del estudio realizado en el Diagnóstico, se realizó una encuesta a la plantilla, en la cual participaron 24 personas, lo que representa un 43,64%, de las cuales 22 fueron mujeres y 2 hombres.
- Entre las diferentes respuestas dadas por los participantes en dicha encuesta, se ha podido observar que el 87,5% de las respuestas consideran que en la empresa se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre los diferentes géneros. Coinciden también el mismo porcentaje, que tanto hombres como mujeres consideran que cualquier persona puede acceder en términos de igualdad al proceso de selección de personal, así como un 83,3% considera que también se puede acceder en términos de igualdad a las formaciones que ofrece la empresa.
- En cuanto a la promoción en los puestos, las mujeres y hombres en su mayoría piensan que cualquier persona puede promocionar, pero 2 personas de las que han participado desconocen el sistema de promoción de la empresa, por lo que se puede hacer hincapié en este tema de cara a las medidas del PI.
- En general la plantilla que ha respondido está conforme con las medidas de conciliación que existen, pero también destaca que hay un número significativo de personas (en concreto, 7 personas) que desconocen las medidas existentes en la empresa. Por tanto, este será otro asunto a tener en cuenta de cara a trabajar en las medidas del Plan, no solo para informar a la plantilla al respecto, sino para fomentar dichas medidas.
- Respecto al acoso sexual, si bien hasta ahora no se había negociado un Protocolo de acoso sexual, la plantilla dice saber a quién acudir en caso de sufrir por estas conductas. Esto puede deberse a que en el centro sí que existe un protocolo de acoso laboral, pero una vez firmado el protocolo de acoso sexual, se difundirá a la plantilla para que estén informadas del procedimiento a seguir.
- Por último, 6 de las personas participantes consideran que sí que es necesario tener un Plan de Igualdad, 11 personas consideran que no es necesario y las 7 restantes lo desconocen o prefieren no contestar.
- Se ha detectado que existe un desconocimiento significativo de la plantilla en materia de igualdad en la empresa (tanto en términos de acciones tomadas por la empresa como de oferta de posibilidades para las personas trabajadoras), por lo que la empresa tratará, no solo de difundir y dar a conocer a la totalidad de la plantilla el I Plan de Igualdad, sino las posibilidades a su alcance en materia de igualdad.



## 11. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Ubicada dentro del Decreto Ley 902/2020, la auditoría retributiva es el proceso de recopilar y analizar datos sobre el salario de nuestro equipo. Su objetivo es detectar diferencias salariales y aplicar medidas para que no haya casos de desigualdad por cuestiones de género.

En las siguientes páginas se exponen en primer lugar, la valoración de los puestos que existen en el centro de trabajo, para posteriormente agruparlos según su pertenencia a categorías profesionales según sean trabajadores del centro de trabajo de Madrid, y que les aplica el Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos, o bien a los trabajadores del centro de Sevilla, que les aplica el Convenio colectivo de trabajo para empresas de hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorio de análisis clínicos para la provincia de Sevilla.

Se adjunta **ANEXO I** con el documento de Auditoría Retributiva y Valoración de Puestos de Trabajo. No obstante, a continuación, detallamos las principales conclusiones del experto que ha realizado el informe de auditoría retributiva:

- La estructura salarial de ADENTIS S.L., es favorable al colectivo femenino, de acuerdo a las siguientes consideraciones:
  - Mayor representación femenina en el total de la plantilla (87,69%)
  - Percepción por parte de las mujeres de cuantías medias superiores en complementos salariales, asociada a la propia actividad de la Organización y a puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por personal femenino.
  - Cumplimiento de los criterios de adecuación, totalidad y objetividad y del principio de igual retribución para puestos de igual valor en cuantía de salario base.
  - Identificar y suprimir las posibles discriminaciones salariales, así como aquellos factores generadores de diferencias en los importes ingresados por parte del personal masculino y femenino.
  - Potenciar la presencia del colectivo de hombres en aquellos puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres, que se benefician de la percepción de cuantías de complementos salariales en conceptos ligados a la propia actividad (ej. Higienistas).

## 12. ACCIONES POSITIVAS – MEDIDAS

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.	Incorporar un lenguaje no sexista a las ofertas de empleo	Muestreo de ofertas	Dpto. de RRHH	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
	Formar a las personas encargadas de la selección de personas en materia de igualdad de oportunidades, acoso y violencia de género	Nº formaciones impartidas, contenido, duración de las mismas y personas formadas.		
	Evitar en las pruebas de selección preguntas relativas al estado civil o cargas familiares	Guion de entrevistas y listado de documentación requerida durante en el proceso de selección.	Dpto. de RRHH y Comisión de Seguimiento	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
	Asegurar que las convocatorias de ingreso para los procesos de contratación no contengan elementos de discriminación directa ni indirecta	Muestreo de las ofertas publicadas	Dpto. de RRHH y Comisión de Seguimiento	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
	Favorecer la existencia de paridad en los equipos que decidan sobre la admisión de candidaturas	Personas responsables de los procesos de selección (hombre y mujer) y con formación en igualdad	Dpto. de RRHH	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
	Elaboración de un informe anual de los índices de temporalidad y contratación parcial en la empresa.	El cuerpo del informe	Dpto. de RRHH	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Lograr una representación equilibrada entre trabajadores y trabajadoras	Facilitar a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según grupo profesional.	Nº de hombres y mujeres por departamento	Dpto. de RRHH y Comisión Negociadora	Bianualmente (con la evaluación).
	En igualdad de condiciones de mérito y capacidad, siempre que sea posible, en determinadas áreas o colectivos concretos más infrarrepresentados, se procurará la preferencia por el sexo femenino.	Número de candidatas y candidatos segregados por género y grupo profesional incluidos en la terna final	Dpto. de RRHH	Bianualmente (con la evaluación).
	En aquellos puestos de trabajo donde las mujeres están infrarrepresentadas se dará preferencia en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes. Para considerar la infrarrepresentación se tendrá en cuenta el índice de distribución global y el índice de concentración.	Número de candidatas y candidatos segregados por género y grupo profesional incluidos en la terna final	Dpto. de RRHH	Bianualmente (con la evaluación).

FORMACIÓN				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Seguimiento de los indicadores del porcentaje de hombres y mujeres que han recibido formación	Hacer seguimiento de los cursos que se imparten y de los hombres y mujeres que participan, distinguiendo la formación obligatoria, de la que dote para la promoción.	Desglose de porcentaje de hombres y mujeres que acceden a formación	Dpto. de RRHH	Bianualmente (con la evaluación).
Inclusión de un módulo de igualdad en los cursos de formación programados por la empresa	Se informará a las nuevas incorporaciones sobre las medidas de igualdad que hay en la empresa	Nº de acciones formativas realizadas	Dpto. de RRHH	Bianualmente (con la evaluación).
		Encuesta		
Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a los responsables de los Dptos.	Formar a los responsables de los Dptos. en igualdad de oportunidades. En un nivel medio, no menos de 20h a lo largo de la vigencia del plan de igualdad.	Nº de acciones formativas realizadas	Dpto. de RRHH y Comisión Negociadora	Bianualmente (con la evaluación).
		Nº de personas participantes desagregada por sexo		
		Grado de satisfacción de las acciones formativas		
Fomentar la formación de las personas que ya forman parte de la plantilla	Posibilidad de solicitar reducción de jornada con reducción del salario, de hasta el 50% para aquellas personas que vayan a cursar estudios académicos, másteres u otros	Solicitudes presentadas y aceptadas	Dpto. de RRHH	Bianualmente (con la evaluación).

PROMOCIÓN PROFESIONAL				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.	Realizar un seguimiento de las promociones anuales y definitivas realizadas según sexo.	Nº promociones	Dpto. de RRHH y Comisión Negociadora	Bianualmente (con la evaluación).
		Puesto y departamentos afectados		
		Datos por sexo		
		Méritos y puestos a cubrir		

CONDICIONES DE TRABAJO				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Garantizar el acceso de la plantilla a las formaciones	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración.	Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla	Dpto. de RRHH	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla	Vigilar en la comisión de seguimiento que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales y psicosociales.	Nº de mujeres y hombres según grupo profesional, tipo de jornada, que se acogen a estas medidas de conciliación	Dpto. de RRHH	Bianualmente (con la evaluación)
	Garantizar el disfrute acumulado en días completos del permiso por lactancia a quien así lo solicite. El cálculo consistirá en la suma de 1 hora por jornada durante el período establecido, dividiéndose la cantidad resultante por la jornada de trabajo, y aplicándolo en días hábiles. Así mismo, las personas trabajadoras tendrán la opción de ejercer este derecho reduciendo su jornada en una hora diaria, al final o al principio de la jornada.	Nº de personas (por sexo) que se hayan acogido a la medida	Dpto. de RRHH	Bianualmente (con la evaluación)
	Se establece una bolsa de 12 horas retribuidas anuales para cubrir las necesidades tales como "tutorías del centro de estudios de las y los menores, acompañamiento a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años y personas dependientes, y personas enfermas de cáncer	Nº de personas (por sexo) que se hayan acogido a la medida	Dpto. de RRHH	Bianualmente (con la evaluación)

	Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones, informando a la empresa de ello con una antelación mínima de 7 días. La ausencia será concedida siempre que se justifique la necesidad de realizar dicho tratamiento dentro de la jornada de trabajo. En caso de que el tratamiento o las gestiones previas a la adopción exijan un traslado, éste ha de realizarse en un plazo máximo de 2 días laborales, incluyendo el tratamiento o gestión	Nº de personas (por sexo) que se hayan acogido a la medida	Dpto. de RRHH	Bianualmente (con la evaluación)
	La plantilla podrá disponer de 4 días al año de asuntos personales.	Nº de personas (por sexo) que se hayan acogido a la medida	Dpto. de RRHH	Bianualmente (con la evaluación)
	Acogerse a las campañas de sensibilización que planifique Sanitas cada 23 de marzo, Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad, para incentivar la corresponsabilidad de los hombres en los trabajos de cuidados, las cuales hablarán de las consecuencias que tiene para las mujeres el no ser corresponsables	Nº de personas (por sexo) que se hayan acogido a la medida	Dpto. de RRHH	Bianualmente (con la evaluación)
	La otra persona progenitora tendrá un permiso retribuido por el tiempo necesario para el acompañamiento a exámenes prenatales, así como para las clases para la preparación al parto, siempre que dichas situaciones no se puedan programar en un horario diferente al horario laboral	Nº de personas (por sexo) que se hayan acogido a la medida	Dpto. de RRHH	Bianualmente (con la evaluación)

<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>				
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo	Formación específica a las personas Responsables de los Dptos. en materia de acoso sexual o por razón de sexo	Nº acciones formativas	Dpto de RRHH y Comisión Negociadora	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
		Contenido de la formación		
	Publicar y dar a conocer el Protocolo de Acoso Sexual a toda la plantilla	Evidencia de la publicación por intranet o email	Dpto de RRHH y Comisión Negociadora	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

RETRIBUCIONES				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Garantizar el principio de igualdad retributiva	Velar porque en toda promoción o mejora retributiva se respete el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género	Realizar un seguimiento del registro salarial	Dpto. de RRHH y Comisión de Seguimiento	Bianualmente (con la evaluación)
	Garantizar que en cualquier mejora económica se respete el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo	Realizar un seguimiento del registro salarial	Dpto. de RRHH y Comisión de Seguimiento	Bianualmente (con la evaluación)
	Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación y de la representación legal de la plantilla	Realizar un seguimiento del registro salarial	Dpto. de RRHH y Comisión de Seguimiento	Anualmente

VIOLENCIA DE GÉNERO				
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Garantizar la protección de las víctimas de Violencia de Género	Establecer un Protocolo Interno de actuación que agilice y facilite la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género	Texto del Protocolo	Dpto. de RRHH	Máx. 1 año tras la firma del Plan
	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o de las incluidas en el plan de igualdad	Acuse de comunicación	Dpto. de RRHH	Desde la entrada en vigor del Protocolo
	Se aceptarán como acreditación de la violencia de género, informes de Servicios sociales, servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración pública competente, además de las formas de acreditación previstas en el art. 23 de la Ley orgánica 1/2004	Seguimiento del Protocolo	Dpto. de RRHH	Desde la entrada en vigor del Protocolo
	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género a otro servicio del grupo, se podrá disponer de un anticipo de hasta 1.000€ para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes	Seguimiento del Protocolo	Dpto. de RRHH	Desde la entrada en vigor del Protocolo
	Establecer un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo de la empresa, motivado por la condición de víctima de la trabajadora	Seguimiento del Protocolo	Dpto. de RRHH	Desde la entrada en vigor del Protocolo
	Formar a las personas responsables de los servicios para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde recibir ayuda médica o psicológica especializada y sus derechos laborales	Seguimiento del Protocolo	Dpto. de RRHH	Desde la entrada en vigor del Protocolo
	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijas/os y otros similares	Seguimiento del Protocolo	Dpto. de RRHH	Desde la entrada en vigor del Protocolo

	En caso vacante, se acuerda aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo	Seguimiento del Protocolo	Dpto. de RRHH	Desde la entrada en vigor del Protocolo
	Acogerse a las campañas especiales el Día Internacional contra la Violencia de Género que planifique Sanitas	Seguimiento del Protocolo	Dpto. de RRHH	Desde la entrada en vigor del Protocolo
	Informar a la Comisión de Seguimiento del plan del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas	Seguimiento del Protocolo	Dpto. de RRHH	Desde la entrada en vigor del Protocolo
	En caso vacante, de realizarse un cambio de centro de trabajo con reserva de puesto, se aumenta de 6 meses a 1 año el período de reserva de puesto	Seguimiento del Protocolo	Dpto. de RRHH	Desde la entrada en vigor del Protocolo

## 13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El proceso del seguimiento que se seguirá para comprobar las acciones será el siguiente:

La Comisión Negociadora hará un seguimiento anual del Plan de Igualdad, y sobre la aplicación de las medidas que en él se han fijado. Simultáneamente la ejecución de las medidas previstas en el plan con el seguimiento del mismo permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando. Se realizarán **un mínimo de una reunión anual**, salvo que exista una variación sustancial en las circunstancias de la Empresa y/o de la plantilla, para realizar estas evaluaciones, y en caso de ser necesario y cualquiera de las partes así lo solicitara, se podrán realizar reuniones extraordinarias para tratar los temas puntuales que sean propuestos.

La Empresa, con un mes de antelación, enviará un email a las personas miembros de la Comisión de Seguimiento con la convocatoria a la primera reunión semestral de seguimiento y con la documentación pertinente. En las mismas se realizará una revisión de la situación de la Empresa, que conllevará un análisis de las medidas y los indicadores implantados por el Plan de Igualdad, para comprobar la viabilidad de su cumplimiento, y en caso de ser necesario adoptar soluciones para resolver posibles inconvenientes surgidos que impidan la buena aplicación de estas medidas.

El Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir consistirá en:

- En caso de discrepancias que no puedan ser solucionadas con el voto mayoritario de una parte de la Comisión Negociadora, las partes acuerdan como método de resolución el siguiente procedimiento:
  - La representación social designará a 1 mediador.
  - La representación empresarial elegirá 1 mediador.
  - Serán personas con especial concienciación y formación en Igualdad o en su caso del tema más especializado que se trate.
  - Se plantearán las discrepancias con relación a la aplicación, seguimiento o evaluación del Plan de Igualdad, y estos dos mediadores serán los encargados de valorar las opciones e indicar y asesorar la mejor manera de proceder.
- En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos. Sino se someterán las discrepancias a la Jurisdicción Social de Madrid.



En este sentido, la **Comisión de Seguimiento** estará constituida por los siguientes intervinientes:

**Por una parte, la representación de la Empresa ADENTIS:**

- Doña M<sup>a</sup> Carmen Gutiérrez Ales
- Doña M<sup>a</sup> Ángeles García Ruzafa
- Doña M<sup>a</sup> José Muñoz (con voz, pero sin voto)

Y como asesores externos:

- Dña. Telma Pérez
- Dña. Balma Fernández Latorre

**Por otra, la representación social:**

- Por CCOO: Doña Silvia Espinosa López
- Por UGT: Doña Miriam Falcón García (RLT del centro de Sevilla)

Las evaluaciones del plan serán dos, una intermedia a la mitad de la vigencia del plan, y otra a la finalización de la vigencia del Plan. Llegado el momento de cada una, ADENTIS, realizará su evaluación, que deberá ser aprobada por la Comisión Negociadora. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de cada evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión Negociadora y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II PLAN DE IGUALDAD de ADENTIS, en su caso, según la legislación vigente en ese momento.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I PLAN DE IGUALDAD de ADENTIS. Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus dos años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

## **1. EVALUACIÓN DE RESULTADOS**

Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.

## **2. EVALUACIÓN DEL PROCESO**

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se puede recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (los recogidos en las fichas de acción).

## **3. EVALUACIÓN DEL IMPACTO**

Este apartado de información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular. La información por recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a:

- Si se han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el Plan de Igualdad en la empresa.
- Si ha disminuido la segregación vertical y horizontal en la empresa.
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Si ha habido cambios en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.).
- Si hay un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer diagnóstico de género.

#### **4. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN**

En el supuesto que la Comisión de Seguimiento considerara necesario realizar modificaciones del Plan ya sea por alguno de los motivos recogidos por el artículo 9.2. del R.D. 901/2020 o porque se hayan producido cambios en la organización que requieran una revisión y modificación de determinados asuntos que afecten a uno o varios centros de trabajo, se informará por medio de email al resto de la Comisión, informando el motivo que lo justifica, y solicitando una reunión para abordar el tema.

#### **PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN**

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad cualquier modificación de este que implique negociación sólo podrá ser realizada por su Comisión Negociadora, siendo la comisión de seguimiento la competente para su revisión cuando la misma suponga una mera adaptación, adecuación a normativa legal o convencional o ejecución de un acuerdo de revisión fijado previamente en el propio Plan de Igualdad.

Cuando la modificación del Plan de Igualdad se realice por la Comisión negociadora la misma se deberá ajustar a las normas generales reguladoras de la negociación de los Planes de Igualdad. Si dicha modificación viene determinada por la concurrencia de circunstancias que determinen la obligación de realizar la misma, la comisión negociadora deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas modificaciones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

De conformidad a lo establecido en el artículo 9, 2, del RD 901/20209, de 13 de Octubre el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos anteriormente.
- b) 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 los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones 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.
- e) 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.

Cuando concurran las circunstancias que determinan la obligación de revisar el Plan de Igualdad la comisión de seguimiento deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurran. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas revisiones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión de seguimiento.

En este contexto, las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje SIMA. <https://www.fsima.es/>

## **14. PUBLICACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE ADENTIS**

El presente Plan de igualdad estará a disposición de todas las personas trabajadoras de la plantilla, será publicado en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON) además, se difundirá entre todas las personas trabajadoras.

## 15. RESPONSABILIDAD DEL I PLAN DE IGUALDAD

La responsabilidad de este Plan de Igualdad estará a cargo del Comisión Negociadora.

Entidad externa que colabora con la elaboración e implementación del Plan de Igualdad:

AD HOC ASESORES LEGALES, S.L.

NIF: B86438207

Domicilio: Paseo de la Castellana, 137, 2º dcha, 28046, Madrid

Teléfono de contacto: 91 574 44 75

Correo electrónico: [info@adhocasesoreslegales.com](mailto:info@adhocasesoreslegales.com)


## 16. FIRMA

Las partes, en prueba de su entera conformidad firman el presente a 27 de mayo de 2024.

Por ADENTIS,



**Dña. M<sup>a</sup> Carmen Gutiérrez Ales**



**Dña. M<sup>a</sup> Angeles García Ruzafa**

Por la Representación Social,

**Dña. Rosario García Ramos**  
UGT Servicios Públicos

**Dña. Silvia Espinosa López**  
CCOO Federación de sanidad y  
sectores sociosanitarios