

# PLAN DE IGUALDAD

**Clínicas Ginefiv, S.L.**  
**2025 – 2029**



Madrid, Marzo de 2025

## Contenido

1. Contexto, marco legal y compromiso con la igualdad
  - 1.1. Introducción
  - 1.2. Marco legal de aplicación
  - 1.3. Compromiso de Ginefiv con la igualdad
  
2. Contenido del Plan de Igualdad
  - 2.1. Partes que conciertan el Plan de Igualdad
  - 2.2. Ámbito personal, territorial y temporal
  - 2.3. Informe de diagnóstico de situación de Ginefiv
  - 2.4. Resultados de la auditoría retributiva
  - 2.5. Definición de objetivos del Plan de Igualdad
  - 2.6. Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y recursos necesarios para su implementación
  - 2.7. Calendario de actuación para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad
  - 2.8. Sistema de seguimiento y evaluación periódica
  - 2.9. Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad
  - 2.10. Sistema de resolución de conflictos

Anexo I: Composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento

## I.- Contexto, marco legal y compromiso con la igualdad

### 1.1.- Introducción.

El presente Plan de Igualdad, se enmarca en el compromiso y apuesta de **Clínicas Ginefiv, S.L.** con **CIF B-80186422** (en adelante, “Ginefiv” o “La Empresa”), por el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Las partes firmantes de este acuerdo en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en lo sucesivo “LOI”), así como con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (“RD 901/2020”), han negociado y acordado, en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad constituida al efecto, el presente Plan de Igualdad como herramienta efectiva para la salvaguarda de la igualdad entre mujeres y hombres.

Como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la LOI y los artículos 5 y 7 del RD 901/2020, se ha realizado y negociado el correspondiente diagnóstico de situación, que ha permitido conocer la realidad y situación de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, detectar las necesidades y marcar objetivos de mejora, los cuales se integran en el presente Plan de Igualdad.

Siendo intención firme de las partes la efectiva implantación de las medidas plasmadas en el Plan de Igualdad, las partes suscriben y firman el presente acuerdo.

### 1.2.- Marco legal de aplicación

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos, nacionales e internacionales, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 –ratificada por España en el año 1989-.

En el ámbito comunitario, constituye un Principio Fundamental de la Unión Europea desde el Tratado de Ámsterdam de 11 de mayo de 1999, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre ambos géneros es un objetivo transversal que debe integrar todas las políticas y acciones de la Unión Europea.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

El pleno reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se completó con la entrada en vigor de la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que incorpora al ordenamiento español las Directivas 2002/73/CE en materia de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, actualmente derogada implícitamente por la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y 2004/113/CE, sobre aplicación de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Entre las medidas recogidas por la LOIMH para la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el seno de las Empresas, se contempla expresamente la elaboración y aprobación de Planes de Igualdad. En efecto, el artículo 46 de la LOIMH dispone que:

Este marco normativo se ha perfeccionado con la entrada en vigor de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con

entrada en vigor respectivamente el 14 de enero y el 14 de abril de 2020, completando así el marco jurídico de aplicación, que igualmente han sido observados para la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Con ello, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación debe instituirse como un principio fundamental de las relaciones laborales y gestión de los recursos humanos de la Empresa, siendo éste el objetivo principal perseguido en el presente Plan de Igualdad.

### 1.3.- Compromiso de Ginefiv con la igualdad

Desde el Plan de Igualdad aprobado y registrado en 2022, **Ginefiv** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, edad, orientación sexual, raza, nacionalidad, religión, ideología, discapacidad u otros que pudieran darse en el ámbito laboral de la empresa, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en la organización, estableciendo la igualdad entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde el proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, la conciliación y corresponsabilidad, la infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, **Ginefiv** asume la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

## II.- Contenido del Plan de Igualdad

### 2.1.- Partes que conciertan el Plan de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIMH y el artículo 5 del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad y su diagnóstico previo, ha sido objeto de negociación en el seno de una Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora que ha negociado y aprobado el Plan de Igualdad y su diagnóstico previo ha sido constituida de forma paritaria, por José Manuel Gutiérrez Riego por la representación de la empresa y Silvia Espinosa López del sindicato CC.OO como sindicato más representativo en representación de las personas trabajadoras.

La Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad distingue, en los términos exigidos por el artículo 5.3 del RD 901/2020, entre la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, que, al no contar con representación legal propia, han sido representadas por las Organizaciones Sindicales más representativas del sector y con legitimación para formar parte del Convenio Colectivo de aplicación que contestaron a la convocatoria enviada por la Empresa.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **Ginefiv** se compone de un total de 2 personas con legitimación para integrar dicha Comisión en los términos legalmente exigidos y conformada por los siguientes miembros:

- En representación de la Empresa, ha intervenido:
  1. José Manuel Gutiérrez Riego, Responsable de Administración de personal de **Clínicas Ginefiv**
- En representación legal de las personas trabajadoras ha intervenido el Sindicato Comisiones Obreras (CCOO), representado por:
  1. Dña. Silvia Espinosa López, representante sindical de CCOO

Asimismo, las Partes, empresarial y social, han contado con el apoyo de **Peplematters** como Firma de consultoría de gestión de personas y experto en Igualdad.

## 2.2.- **Ámbito personal, territorial y temporal.**

### **Ámbito personal.**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de **Ginefiv S.L.**, incluidas las personas que, en su caso, hubieran sido cedidas por Empresas de Trabajo Temporal durante los periodos de prestación de servicios.

### **Ámbito territorial.**

El presente Plan de Igualdad es de **ámbito estatal** y tiene alcance en todos los centros de trabajo de la sociedad **Ginefiv S.L.** que se encuentren ubicados en cualquier parte del territorio del Estado español. Actualmente los centros de trabajo son:

- **Ginefiv Madrid:**
  - Calle José Silva, 14, 18043, Madrid
  - Calle de Zurbano, 51, 28010, Madrid
- **Ginefiv Getafe:**
  - Calle de Madrid, 83, 28902, Getafe (Madrid)
- **Ginefiv San Sebastián de los Reyes:**
  - Avenida de España, 8, 28793, San Sebastián de los Reyes (Madrid)
- **Ginefiv Barcelona:**
  - Gran Vía de las Corts Catalanes, 456, 08015, Barcelona, Cataluña

### **Ámbito temporal.**

La vigencia del presente Plan es de 4 años, empezando a contar desde la fecha de su firma.

Durante este periodo se realizará un seguimiento anual, así como las preceptivas evaluaciones intermedias y finales del Plan de igualdad por la Comisión de Seguimiento que se constituirá a tal efecto.

## 2.3.- **Informe de diagnóstico de situación en Ginefiv**

Las medidas que se contienen en el presente Plan de Igualdad, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad entre mujeres y hombres, son fruto de los resultados de un diagnóstico de situación previo, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y ss. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("LOI"), el RD 901/2020, y el RD 902/2020.

El diagnóstico de situación ha sido elaborado con el apoyo de Peplematters como consultora externa experta en la materia en coordinación con los departamentos de Recursos Humanos, Compensación y Organización y Relaciones Laborales de la Compañía.

El informe de diagnóstico ha sido presentado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico, cuyos principales resultados se reflejan en el presente Plan de Igualdad, se ha procedido a un proceso de extracción y análisis de datos e información de carácter cualitativo y cuantitativo de todos los ámbitos recogidos en la normativa legalmente aplicable, así como en lo acordado en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. En concreto, los siguientes:

1. Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla.
2. Sensibilización, comunicación externa e interna.

3. Proceso de selección y contratación.
4. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
5. Formación.
6. Promoción y desarrollo profesional.
7. Condiciones de trabajo.
8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
9. Retribuciones.
10. Prevención del acoso y por razón de sexo.
11. Violencia de género.

El informe de conclusiones y resultados del referido diagnóstico, aprobado y consensado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, es el siguiente:

### 1).- Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla

- **Ginefiv** es un grupo sanitario especializado en **Reproducción Asistida** que cuenta con un equipo referente en técnicas de laboratorio punteras y en tratamientos de reproducción.
- Lleva más de 30 años funcionando y, recientemente, ha sido adquirida por **GeneraLife**, mayor grupo de medicina reproductiva de Europa.
- Actualmente, tienen presencia en las principales ciudades del país, contando con un total de **cinco clínicas de fertilidad**: cuatro en la Comunidad de Madrid y una en Barcelona.
- Asimismo, la Compañía cuenta con un equipo de especialistas dedicado a **investigar, desarrollar e incorporar nuevas técnicas** en el campo de la reproducción, donación de óvulos, fertilización *in vitro*, inseminación artificial y la fertilidad.
- La medicina reproductiva es una actividad altamente especializada, donde predominan los perfiles clínicos y se caracteriza por un mercado laboral de referencia feminizado.
- La composición de la plantilla de **Ginefiv** por sexo se encuentra feminizada, con un 86,8% de mujeres y un 13,2% de hombres, a fecha de 31 de diciembre de 2023. Esta distribución viene motivada por el mercado laboral de referencia del perfil que es mayoritario en la empresa que se encuentra totalmente feminizado.
- El promedio de edad de la plantilla se sitúa en 39,8 años, siendo el de las mujeres 4,4 años inferior al de los hombres.
- El promedio de antigüedad es de 8,5 años, siendo el de las mujeres 4 años menor que el de los hombres.

### 2).- Sensibilización, comunicación externa e interna

- El objetivo de **Ginefiv** de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres se encuentra reflejado formal y explícitamente en todas las comunicaciones, tanto internas como externas, que realiza la Compañía. Se manifiesta además en la difusión de imágenes no sexistas y en la utilización de un lenguaje inclusivo en página web, redes sociales, intranet, publicidad, etc.

### 3).- Proceso de selección y contratación

- El proceso de reclutamiento y selección en **Ginefiv** está dotado de elementos objetivos que aseguran una toma de decisiones exenta de condicionantes de sexo, ya que se basa en criterios claramente definidos y procedimentados.
- Las personas que intervienen en el proceso de selección no están formadas en materia de Igualdad y sesgos inconscientes, por lo que se recomienda llevar a cabo un plan de acción al respecto.

- En línea con la distribución de sexos en la plantilla, las contrataciones efectuadas durante el año 2023 fueron el 88,5% femeninas y el 11,5% masculinas. Por su parte, las bajas fueron al 100% de mujeres.

#### 4).- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

- **Ginefiv** se rige por 2 Convenios Colectivos provinciales de aplicación: (i) Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consultas y laboratorios de análisis clínicos de la Comunidad de Madrid y (ii) Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consultas y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña.
- Los resultados del análisis del sistema de clasificación profesional muestran la feminización de todos los grupos profesionales, destacando el G.P. – 1 al concentrar el mayor porcentaje de la plantilla (45,5%).
  - Más de la mitad de los hombres se localizan en el G.P - 1 (68,8%) mientras que las mujeres muestran una distribución más homogénea entre los distintos grupos profesionales.
- Adicionalmente, **Ginefiv** cuenta con un sistema aplicado de valoración de puestos de igual valor, “International Position Evaluation”, cuya metodología está basada en puntos y factores y cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, con el fin de poder realizar un diagnóstico retributivo entre mujeres y hombres en cumplimiento de lo previsto en el RD 902/2020.
- Los resultados del análisis del sistema de clasificación muestran que, al haber una plantilla feminizada, todos los niveles cuentan con más mujeres que hombres, exceptuando el nivel G1, donde hay más número de hombres, y el nivel G2.2, donde hay paridad de sexos.
  - Los hombres se concentran especialmente en los niveles intermedios, mientras que las mujeres están distribuidas de manera más homogénea por los distintos niveles.
- En los niveles de alta responsabilidad predomina la presencia femenina al haber un total de 18 mujeres y 5 hombres.

#### 5).- Formación, promoción y desarrollo profesional

- **Ginefiv** cuenta con un plan de formación desarrollado anualmente que es revisado por la coordinación de calidad y aprobado por la Dirección General.
- A excepción de la asistencia a congresos fuera de la ciudad, las sesiones formativas suelen estar impartidas dentro del horario laboral, favoreciendo de esa forma la conciliación entre la vida laboral y personal de las personas trabajadoras.
- Durante el año 2023, las personas asistentes a las formaciones fueron un 93,8% mujeres y un 6,3% hombres.

#### 6).- Promoción y desarrollo profesional

- Durante los últimos 3 años, no se ha producido ninguna promoción.

#### 7).- Condiciones de trabajo

- La Compañía apuesta por la seguridad del trabajo, teniendo al 100% de la plantilla con un contrato indefinido.
- En los protocolos de prevención de riesgos laborales está incluida la perspectiva de género, así como la existencia de medidas relativas a los periodos de embarazo y de lactancia.

#### **8).- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

- La Empresa concede reducciones de jornada a toda aquella persona trabajadora que lo solicite y ofrece modificaciones de horarios si la persona lo requiere y el servicio lo permite.
- De la información cuantitativa se extrae que únicamente mujeres solicitaron permisos y/o excedencias durante el año 2023, y que de las 51 suspensiones de contrato que se realizaron, el 96% fueron de mujeres.

#### **9).- Retribuciones**

- La política salarial de **Ginefiv** está basada en el sistema de valoración de puestos de trabajo y estructurada en bandas salariales.
- Los conceptos retributivos presentes en la Organización están claramente definidos y obedecen a la naturaleza de los trabajos desempeñados.
- La política de retribución variable establecida por **Ginefiv** cuenta con un programa vinculado a EBITDA. Adicionalmente, está previsto poner en marcha próximamente un sistema de incentivos.

#### **10).- Prevención del acoso y por razón de sexo**

- La Compañía cuenta con un protocolo de medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo elaborado por la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Durante el año 2023, no se ha producido ninguna denuncia que haya dado lugar a la activación del protocolo de acoso y por razón de sexo.

#### **11).- Violencia de género**

- **Ginefiv** no cuenta con medidas específicas en materia de violencia de género, por lo que se trata de uno de los aspectos en los que poner foco.
- En 2023, ninguna persona ha comunicado una situación de víctima de violencia de género.

#### **2.4.- Resultados de la auditoría retributiva**

Los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, son los siguientes:

##### **Metodología de valoración de puestos. Sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo.**

El diagnóstico retributivo de la retribución de mujeres y hombres de Ginemed se ha fundamentado en el resultado de la aplicación de “International Position Evaluation” (en adelante “IPE”) -, cuya metodología se fundamenta en un sistema analítico que asigna puntos en función de factores, de acuerdo con lo preceptuado en el RD 902/2020 de Igualdad Retributiva. El resultado ha sido la agrupación de puestos de trabajo de valor equivalente en distintos niveles organizativos.

La valoración de puestos de trabajo se realiza sin tener en cuenta el nombre de la persona que ocupa cada puesto eliminando, de ese modo, cualquier sesgo de sexo, raza, edad,...

El proceso de valoración de puestos se estructura en tres pasos:

1. **Definir el negocio:** seleccionar el sector de actividad industrial, servicios o financiero.
2. **Tamaño de la organización:** volumen neto de facturación, número de empleados/as a tiempo completo y la cadena de valor.
3. **Valoración del puesto de trabajo** a través de los factores aplicables.

Los cinco factores de valoración se dividen en doce dimensiones, explicadas a continuación:

1. Impacto: Tamaño de la organización – Naturaleza del impacto – Contribución

Analiza la naturaleza y el alcance de influencia que tiene un puesto en su área de responsabilidad en relación con la estrategia de la Organización.

2. Comunicación: Comunicación – Marco

Analiza las habilidades comunicativas más difíciles y más frecuentemente requeridas por el puesto dentro y fuera de la Organización.

3. Innovación: Innovación – Complejidad

Analiza los requerimientos del puesto para identificar y realizar mejoras en procedimientos, servicios o productos, así como desarrollar nuevas ideas, métodos, técnicas, servicios y/o productos.

4. Conocimiento: Conocimiento – Equipos – Ámbitos

Analiza la naturaleza del conocimiento requerido en el puesto (nivel requerido, modo en que se aplica y contexto geográfico) para cumplir con los objetivos marcados y crear valor.

5. Riesgo: Riesgo – Entorno

Analiza el tipo de riesgo (daño mental o físico) que puede sufrir el titular de la posición, así como el nivel de exposición al mismo (entorno). Es un factor marginal en el sistema IPE.

### **Resultados de la auditoría salarial.**

La diferencia salarial entre mujeres y hombres se posiciona a favor de los hombres (39,6%), debido, principalmente, a la distribución de las mujeres y hombres en la Compañía, donde son los hombres quienes se encuentran, en términos relativos, más presentes en los niveles superiores, y por tanto con salarios superiores.

Al llevar a cabo la comparativa a través de la mediana, esta diferencia disminuye, llegando al 25,7%.

Cuando se analizan los salarios teniendo en cuenta la valoración del puesto, se observa que las diferencias suelen ser a favor de las mujeres. No obstante, destaca el nivel de mayor responsabilidad por presentar una diferencia del 34,4% a favor de los hombres y el nivel de menor responsabilidad por presentar una diferencia a favor de las mujeres del 40,9%.

Todo ello tiene como resultado que, en retribución total, las diferencias salariales son a favor de los hombres en el nivel G1 (34,4%) y G2.2 (24,7%) debido principalmente a los complementos fijos (a cuenta de convenio y Mejora voluntaria). En el resto de los niveles en que se puede realizar la comparativa de salarios por tener ocupantes de ambos sexos, las diferencias salariales en retribución total son a favor de las mujeres: en G2.1 de un -16,1%, en G4 de un -4,1%, G5 de un -7,1% y destaca, como se ha dicho, en G6 donde la diferencia se incrementa hasta un -40,9% debido a la antigüedad de las mujeres o al percibo por parte de estas de percepciones extrasalariales.

Los principales motivos de las diferencias salariales de **Ginefiv** son:

- Distribución de la plantilla, donde, en términos relativos, son los hombres quienes están más concentrados en los niveles de responsabilidad, motivo por el cual las diferencias globales son a favor de ellos.

- Complementos *ad personam*, vinculados a históricos y negociaciones individuales.
- Antigüedad, donde juega un papel diferenciador en las comparativas entre mujeres y hombres en aquellos niveles donde uno de los sexos cuenta con una antigüedad promedio significativamente superior.

### Vigencia de la auditoría salarial.

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad (2025-2029). Durante este periodo de vigencia se realizará periódicamente un seguimiento de los principales indicadores de diferencias salariales.

### Plan de acción de la auditoría salarial.

Se han determinado una serie de acciones para trabajar las diferencias salariales entre mujeres y hombres que se encuentran reflejadas en distintos apartados del presente plan de igualdad.

### Objetivos:

- Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo y basado en el nivel de rendimiento y desempeño de funciones y resultados de la persona trabajadora (mérito).
- Prevenir la discriminación por razón de sexo en materia retributiva.
- Las medidas o actuaciones concretas a implementar para conseguir dichos objetivos serían las siguientes:

MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
7.1 Garantizar el principio de igualdad retributiva y no discriminación salarial monitorizando las posibles diferencias salariales que pudieran detectarse.	Salario medio total por sexo y nivel Brecha salarial ajustada y no ajustada	RRHH - Área de Relaciones Laborales	Toda la vigencia del plan de igualdad
7.2 Revisar anualmente, con perspectiva de género, los complementos salariales e introducir medidas correctoras en su caso	Revisión anual (S/N) Nº de medidas correctoras añadidas	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2025
7.3 Elaborar y publicar una política retributiva en la que se defina su estructura salarial especialmente la definición de todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación.	Definición de la Política (S/N)	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2025
7.4 Facilitar la consulta de las personas trabajadoras al registro retributivo directamente o a través de la RLT en los términos establecidos en la normativa vigente en cada momento.	Elaboración del registro retributivo, según el RDL 902/2020.	RRHH - Área de Relaciones Laborales	Toda la vigencia del plan de igualdad

### Responsables de implantación y seguimiento:

Las personas responsables de la implantación de dichas medidas serán las que en cada momento integren el área de trabajo indicada.

Para el seguimiento de las mismas se constituirá la correspondiente comisión integrada por representantes de la empresa y de la parte social quienes evaluarán el grado de implantación y los objetivos conseguidos con cada una de ellas.

### 2.5.- Definición de objetivos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de **Ginefiv** persigue garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre las personas trabajadoras, y la no discriminación por razón de sexo o cualquier otra causa, será un principio rector de todas las actuaciones empresariales de forma transversal y presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de Recursos Humanos de la empresa.

#### Objetivos generales.

El Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar e impulsar la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todos los profesionales de **Ginefiv**, así como favorecer medidas que permitan la conciliación entre la vida profesional y personal.

La igualdad entre mujeres y hombres, y la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social, será el principio regidor de todas las actividades de forma transversal y estará presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla una serie de medidas y acciones que tienen como fin principal la consecución de los siguientes objetivos:

- 
- **Garantizar** la igualdad mediante los órganos de gestión establecidos, velando porque los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.
  - **Promover** la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre todos los profesionales, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
  - **Prevenir** la discriminación laboral por razón de sexo, origen étnico, credo, religión, edad, discapacidad, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o estatus socioeconómico, o cualquier otra condición personal, física o social.
  - **Asegurar** que la gestión de Recursos Humanos, así como la de aquellas personas que cuentan con equipos a su cargo, están alineados con la filosofía y principios de **Ginefiv** en materia de igualdad de oportunidades.
  - **Fomentar** una cultura de sensibilización en torno a la Diversidad, la Igualdad y la Conciliación a través de las acciones de sensibilización, comunicación y formación necesarias, manteniendo medidas que favorezcan el equilibrio de la vida laboral con la vida personal de todos los profesionales.

## Objetivos específicos

Área	Objetivo
<b>Comunicación y sensibilización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer de forma expresa el compromiso de <b>Ginefiv</b> con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente.</li> <li>• Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rija todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.</li> <li>• Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de igualdad entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>Selección y contratación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación, así como promover la incorporación a las diferentes áreas, niveles y puestos, de personas del sexo menos representado.</li> </ul>
<b>Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avanzar hacia una ocupación equilibrada de sexo en posiciones de negocio, técnicas, comerciales y puestos de responsabilidad.</li> </ul>
<b>Formación y desarrollo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar, a través de la formación, tanto presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la empresa y promover, a través de formación específica, la igualdad, diversidad en general y la inclusión.</li> </ul>
<b>Promoción y desarrollo profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando y promoviendo el crecimiento profesional de las mujeres con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento a los puestos de responsabilidad.</li> <li>• Facilitar el acceso del talento femenino a niveles de mayor responsabilidad, garantizando la objetividad y la no discriminación en el proceso de selección interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de las mujeres a estas posiciones.</li> </ul>
<b>Condiciones de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuir a fomentar el bienestar de los empleados y empleadas, a través de una serie de medidas que garanticen su salud laboral, física y psíquica para cumplir con la legislación vigente y para favorecer la calidad de vida de los empleados y empleadas.</li> </ul>
<b>Corresponsabilidad y conciliación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar herramientas y medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y el desempeño de las responsabilidades y crecimiento profesional dentro de la Compañía, asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y que su uso no tiene consecuencias negativas en el desarrollo profesional de las personas.</li> <li>• Asegurar que las políticas que regulen, jornadas, horario, excedencias, etc. no tengan riesgo posible de discriminación entre hombres y mujeres.</li> </ul>
<b>Retribución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo y basado en el nivel de rendimiento y desempeño de funciones y resultados de la persona trabajadora (mérito).</li> </ul>
<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la prevención y, en su caso, la actuación ante situaciones discriminatorias por acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>
<b>Violencia de género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y prevenir la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género.</li> </ul>

## **2.6.- Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y recursos necesarios para su implementación.**

Una vez identificados los objetivos generales y específicos del Plan, a continuación, se recogen los ámbitos de actuación y las medidas que integran el presente Plan de Igualdad, así como el plazo de ejecución y priorización y el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

### **Ámbitos objeto de actuación**

El conjunto de medidas ha sido negociadas y acordadas en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tras el análisis de las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación.

Al objeto de facilitar la distinción de cada una de las medidas, se ha optado por relacionarlas por áreas y objetivos concretos, incorporando los indicadores necesarios para su control, así como los recursos responsables de su ejecución y el plazo establecido para el cumplimiento de cada una de ellas, todo ello, en cumplimiento de lo previsto en los apartados g) y h) del artículo 8.2 del RD 901/2020.

## 1).- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

### OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Dar a conocer de forma expresa el compromiso de **Ginefiv** con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente.
- Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rijan todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de igualdad entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
1.1 Definir y publicar un Código ético y de conducta que haga mención específica al compromiso con la Igualdad	Definición y publicación del Código Ético (S/N)	RRHH - Área de Relaciones Laborales	1º trimestre 2025
1.2 Definir y publicar un Plan de Comunicación interna que incluya una "guía de utilización del lenguaje inclusivo", en el que se fomenta el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen	Definición y publicación del Plan de Comunicación (S/N)	Departamento de Marketing - Área de comunicación	1º semestre 2026
1.3 Difundir mediante una acción informativa a toda la plantilla, el nuevo plan de igualdad utilizando los diferentes canales de comunicación interna disponibles, quedando a disposición de la plantilla en intranet corporativa.	Comunicación del Plan (S/N) Nº canales de información	Departamento de Marketing – Área de comunicación	1º trimestre 2025
1.4 Revisar imágenes y comunicación sexista que solo representa a un sexo, de toda la documentación interna y de toda la información externa	Imágenes y comunicación corregida (S/N)	Departamento de Marketing – Área de comunicación	2º semestre 2025
1.5 Realizar acción de concienciación anual en torno al 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer)	Realización de la acción (S/N)	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2025

## 2).- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación, así como promover la incorporación a las diferentes áreas, niveles y puestos, de personas del sexo menos representado.</li> </ul>			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
2.1 Revisar y comunicar actualizada la Política de selección y <i>onboarding</i> , respecto a los principios de igualdad de derechos y no discriminación, con la finalidad de que siga siendo un procedimiento en el que se promueva la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo	Revisión y comunicación de la Política actualizada (S/N)	RRHH – Área de selección	2º semestre 2025
2.2 Actualizar el manual de acogida donde se recoja los principios de la empresa, toda la información sobre protocolos y procedimientos, así como los permisos de derecho corresponsabilidad y conciliación en ámbito del convenio y del plan de igualdad	Elaboración y comunicación del manual de acogida (S/N)	RRHH - Área de selección	2º semestre 2025
2.3 Incorporar en el plan de acogida y en la formación inicial de nuevas incorporaciones información sobre la existencia del nuevo Plan y un resumen de su contenido, así como del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Incorporación de la información en el plan de acogida y en la formación de las nuevas incorporaciones (S/N)	RRHH - Área de selección	2º semestre 2025
2.4 Establecer medidas de acción positiva para la preferencia en la contratación de mujeres en aquellos puestos, grupos profesionales o niveles retributivos donde se hallen infrarrepresentadas, teniendo en cuenta el principio de igualdad de méritos	Nº de personas candidatas por sexo Nº de personas seleccionadas por sexo	RRHH - Área de selección	Toda la vigencia del plan
2.5 Elaborar un protocolo de actuación para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género	Elaboración y comunicación del protocolo (S/N)	RRHH - Área de selección	2º semestre 2025
2.6 Incluir en las ofertas de empleo internas y externas, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	Adición del compromiso con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo (S/N)	RRHH - Área de selección	Toda la vigencia del plan de igualdad
2.7 Incorporar un lenguaje inclusivo en todas las ofertas futuras, internas y externas	Lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo (S/N)	RRHH - Área de selección	Toda la vigencia del plan de igualdad

<p>2.8 Mantener formularios de entrevistas que no incluyan aspectos personales irrelevantes, sino limitándose a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto</p>	<p>Mantenimiento de los formularios de entrevistas donde no se incluyan aspectos irrelevantes para el desempeño del puesto (S/N)</p>	<p>RRHH - Área de selección</p>	<p>Toda la vigencia del plan de igualdad</p>
--	--	---------------------------------	--

### 3).- FORMACIÓN.

<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar, a través de la formación, tanto presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la empresa y promover, a través de formación específica, la igualdad, diversidad en general y la inclusión.</li> </ul>			
<p><b>MEDIDA</b></p>	<p><b>INDICADOR</b></p>	<p><b>ÁREA RESPONSABLE</b></p>	<p><b>PLAZO</b></p>
<p>3.1 Definir y llevar a cabo un Plan de Formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla</p>	<p>Definición y puesta en marcha del Plan de Formación (S/N)</p>	<p>RRHH - Área de Formación</p>	<p>1º semestre 2025</p>
<p>3.2 Formar en igualdad en un nivel medio a la dirección, mandos intermedios, Dpto. RRHH y representantes de las personas trabajadoras.</p>	<p>Nº formaciones realizadas Nº participantes por sexo y por nivel/puesto</p>	<p>RRHH - Área de Formación</p>	<p>2º semestre 2026</p>
<p>3.3 Facilitar el acceso a formación básica en materia de igualdad a todas las personas trabajadoras.</p>	<p>Nº formaciones realizadas Nº participantes por sexo y por nivel/puesto</p>	<p>RRHH - Área de Formación</p>	<p>Toda la vigencia del plan</p>
<p>3.4 Realizar al Comité de Seguimiento de una formación específica en materia de Igualdad. Para aquellos que ya la dispongan, actualizar la misma.</p>	<p>Finalización o actualización de la formación específica (S/N)</p>	<p>RRHH - Área de Formación</p>	<p>1º semestre 2026</p>

#### 4).- PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

##### OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Garantizar el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando y promoviendo el crecimiento profesional de las mujeres con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento a los puestos de responsabilidad.
- Facilitar el acceso del talento femenino a niveles de mayor responsabilidad, garantizando la objetividad y la no discriminación en el proceso de selección interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de las mujeres a estas posiciones.

MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
4.1 Crear un Protocolo de Promoción Interna que contenga claro foco en la igualdad de trato y oportunidades	Definición de la Política (S/N)	RRHH - Área de selección	2º semestre 2025
4.2 Establecer medidas de acción positiva para la preferencia en la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad y a puestos de trabajo, grupos profesionales o niveles retributivos donde se hallen infrarrepresentadas, teniendo en cuenta el principio de igualdad de méritos	Nº acciones positivas establecidas Nº promociones de mujeres a puestos/grupos/niveles donde están infrarrepresentadas	RRHH - Área de selección	2º semestre 2025
4.3 Dar publicidad a toda la plantilla de las vacantes para promoción, informando de los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante. En aquellos procesos en los que no sea posible, se expondrá la justificación oportuna.	Nº de vacantes Nº publicaciones de vacantes	RRHH - Área de selección	2º semestre 2025
4.4 Priorizar la promoción o movilidad funcional de la plantilla frente a nuevas contrataciones	Nº de promociones o movilidad funcional por sexo	RRHH - Área de selección	Toda la vigencia del plan de igualdad

#### 5).- CONDICIONES DE TRABAJO.

##### OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Contribuir a fomentar el bienestar de los empleados y empleadas, a través de una serie de medidas que garanticen su salud laboral, física y psíquica para cumplir con la legislación vigente y para favorecer la calidad de vida de los empleados y empleadas.

MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
5.1 Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y sus protocolos de actuación desde una perspectiva de género y realizar	Revisión del Plan (S/N)	RRHH - Área de PRL	1º semestre 2025

las adaptaciones necesarias como resultado de ese análisis	Nº adaptaciones realizadas		
5.2 Elaborar un registro de procesos de incapacidad temporal, segregando los datos por sexo y por centro de trabajo	Cuadro de mando (S/N)	RRHH - Área de PRL	1º semestre 2026
5.3 Analizar las necesidades de las mujeres en materia de salud laboral realizando las adaptaciones necesarias para aplicar la perspectiva de género (caso de uniformidad disponer para situación de embarazo, caso de lactancia natural habilitar espacios y dispositivos para favorecer el proceso, completar el botiquín con productos higiénicos de uso femenino para prevenir cualquier eventualidad, entre otras)	Nº de necesidades analizadas Nº de adaptaciones realizadas	RRHH - Área de PRL	Toda la vigencia del plan de igualdad
5.4 La empresa elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo	Definición de la Política (S/N)	RRHH - Área de selección	2º semestre 2025

## 6).- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.

### OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Potenciar herramientas y medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y el desempeño de las responsabilidades y crecimiento profesional dentro de la Compañía, asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y que su uso no tiene consecuencias negativas en el desarrollo profesional de las personas.
- Asegurar que las políticas que regulen, jornadas, horario, excedencias, etc. no tengan riesgo posible de discriminación entre hombres y mujeres.

MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
6.1 Realizar una campaña anual de sensibilización e información en relación con las medidas de conciliación corresponsable previstas en la legislación, convenio colectivo de aplicación y este Plan de Igualdad, incluyendo los nuevos derechos establecidos en las diferentes novedades legislativas	Realización de la campaña (S/N)	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2025
6.2 Declarar el compromiso de desarrollar las reuniones de trabajo durante la jornada ordinaria, potenciando el uso de la videoconferencia para reducir estas reuniones, vía telefónica, y evitar, dentro de lo posible, los viajes de trabajo	Nº de horas de reuniones realizadas fuera de la jornada ordinaria.	RRHH - Área de Relaciones Laborales	Toda la vigencia del plan de igualdad
6.3 Realizar acción de sensibilización anual cada 23 de marzo, Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad.	Realización de la acción (S/N)	RRHH - Área de Relaciones Laborales	1º semestre 2025

6.4 Establecer un permiso recuperable de 10 horas anuales para asistencia a consultas o pruebas médicas y acompañamiento a las mismas de familiares de 1º grado y/o cónyuge/pareja de hecho debidamente registrada.	Nº total de permisos solicitados y aprobados por sexo	RRHH - Área de Relaciones Laborales	1º semestre de 2025
6.5 Establecer un permiso recuperable de 8 horas anuales para asistencia a tutorías de hijos/as a cargo y debidamente justificado	Permiso recuperable (S/N) Nº de personas por sexo que hacen uso del permiso	RRHH - Área de Relaciones Laborales	1º semestre de 2025
6.6 Conceder permisos recuperables con un máximo de 8 horas al año para personas trabajadoras en tratamientos de técnicas de reproducción asistida y/o para gestiones previas a las adopciones.	Nº total de permisos solicitados y aprobados por sexo	RRHH - Área de Relaciones Laborales	1º semestre de 2025

## 7).- RETRIBUCIÓN.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo y basado en el nivel de rendimiento y desempeño de funciones y resultados de la persona trabajadora (mérito).</li> </ul>			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
7.1 Garantizar el principio de igualdad retributiva y no discriminación salarial monitorizando las posibles diferencias salariales que pudieran detectarse.	Salario medio total por sexo y nivel Brecha salarial ajustada y no ajustada	RRHH - Área de Relaciones Laborales	Toda la vigencia del plan de igualdad
7.2 Revisar anualmente, con perspectiva de género, los complementos salariales e introducir medidas correctoras en su caso	Revisión anual (S/N) Nº de medidas correctoras añadidas	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2025
7.3 Elaborar y publicar una política retributiva en la que se defina su estructura salarial especialmente la definición de todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación.	Definición de la Política (S/N)	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2025
7.4 Facilitar la consulta de las personas trabajadoras al registro retributivo directamente o a través de la RLT en los términos establecidos en la normativa vigente en cada momento.	Elaboración del registro retributivo, según el RDL 902/2020.	RRHH - Área de Relaciones Laborales	Toda la vigencia del plan de igualdad

## 8).- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la prevención y, en su caso, la actuación ante situaciones discriminatorias por acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
8.1 Adaptación a la nueva legislación sobre el Canal de <i>Compliance</i> para adaptarlo a las necesidades globales de área de Legal y RRHH	Revisión y actualización del protocolo (S/N)	RRHH - Área de Relaciones Laborales	1º semestre 2025
8.2 Revisar y actualizar la evaluación de riesgos para que se contemple el acoso sexual dentro de los riesgos psicosociales	Evaluación de riesgos revisada y actualizada (S/N)	RRHH - Área de Relaciones Laborales	1º semestre 2025
8.3 Formar en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo a las personas responsables del protocolo de actuación en esta materia, a la Comisión de Evaluación y Seguimiento y personas responsables de RRHH en la entidad.	Nº formaciones realizadas Nº participantes por sexo y por nivel/puesto	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2025
8.4 Realizar un curso de formación específico sobre sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla	Realización de la formación (S/N) Nº participantes por sexo y por nivel/puesto	RRHH - Área de Relaciones Laborales	Toda la vigencia del plan de igualdad
8.5 Difundir el protocolo a través de una url específica para mayor acceso para la plantilla	Difusión del protocolo (S/N)	RRHH - Área de Relaciones Laborales	1º semestre 2025

## 9).- VIOLENCIA DE GÉNERO.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y prevenir la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género.</li> </ul>			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
9.1 Crear una Política de Violencia de Género, respetando los principios de igualdad de derechos y no discriminación, con la finalidad de que se garantice que todas las trabajadoras de la empresa conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar una situación de violencia de género. Recopilar en este documento, entre otras cuestiones, todos los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género	Creación de la Política (S/N)	RRHH - Área de Relaciones Laborales	1º semestre 2025
9.2 Difundir entre la plantilla la Política de Violencia de Género para que el personal conozca sus derechos	Difusión de la Política (S/N) Nº de canales de difusión	RRHH - Área de Relaciones Laborales	1º semestre 2025
9.3 En relación con sus vacaciones, las trabajadoras que sufran violencia de género podrán modificar los períodos de disfrute previamente establecidos en el calendario, si acredita su situación con tiempo suficiente	Nº modificaciones de vacaciones en relación al nº de trabajadoras víctimas de violencia de género	RRHH - Área de Relaciones Laborales	Toda la vigencia del plan de igualdad
9.4 Ofrecer un permiso retribuido de 15 días naturales, y añadir en la estructura retributiva una asignación económica de 1000€ para casos declarados como víctima de violencia de género y requieran cambio de domicilio	Nº permisos retribuidos ofrecidos Asignación económica añadida en la estructura retributiva (S/N)	RRHH - Área de Relaciones Laborales	Toda la vigencia del plan de igualdad

## 2.7.- Calendarización del Plan de Igualdad.

1.- Comunicación y sensibilización						
MEDIDAS	2025	2026	2027	2028	2029	
1.1 Definir y publicar un Código ético y de conducta que haga mención específica al compromiso con la igualdad						
1.2 Definir y publicar un Plan de Comunicación interna que incluya una "guía de utilización del lenguaje inclusivo", en el que se fomente el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen						
1.3 Difundir mediante una acción informativa a toda la plantilla, el nuevo plan de igualdad utilizando los diferentes canales de comunicación interna disponibles, quedando a disposición de la plantilla en intranet corporativa.						
1.4 Revisar imágenes y comunicación sexista que solo representa a un sexo, de toda la documentación interna y de toda la información externa						
1.5 Realizar acción de concienciación anual en torno al 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer)						
2).- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	2025	2026	2027	2028	2029	
2.1 Revisar y comunicar actualizada la Política de selección y <i>unboacofng</i> , respecto a los principios de igualdad de derechos y no discriminación, con la finalidad de que siga siendo un procedimiento en el que se promueva la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo						
2.2 Actualizar el manual de acogida donde se recoja los principios de la empresa, toda la información sobre protocolos y procedimientos, así como los permisos de derecho corresponsabilidad y conciliación en ámbito del convenio y del plan de igualdad						
2.3 Incorporar en el plan de acogida y en la formación inicial de nuevas incorporaciones información sobre la existencia del nuevo Plan y un resumen de su contenido, así como del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo						
2.4 Establecer medidas de acción positiva para la preferencia en la contratación de mujeres en aquellos puestos, grupos profesionales o niveles retributivos donde se hallen infrarrepresentadas, teniendo en cuenta el principio de igualdad de méritos						
2.5 Elaborar un protocolo de actuación para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género						
2.6 Incluir en las ofertas de empleo internas y externas, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades						
2.7 Incorporar un lenguaje inclusivo en todas las ofertas futuras, internas y externas						
2.8 Mantener formularios de entrevistas que no incluyan aspectos personales irrelevantes, sino limitándose a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto						
3).- FORMACIÓN.	2025	2026	2027	2028	2029	
3.1 Definir y llevar a cabo un Plan de Formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla						
3.2 Formar en igualdad en un nivel medio a la dirección, mandos intermedios, Dpto. RRHH y representantes de las personas trabajadoras						
3.3 Facilitar el acceso a formación básica en materia de igualdad a todas las personas trabajadoras.						
3.4 Realizar al Comité de Seguimiento de una formación específica en materia de Igualdad. Para aquellos que ya la dispongan, actualizar la misma.						
4).- PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	2025	2026	2027	2028	2029	
4.1 Crear un Protocolo de Promoción Interna que contenga claro foco en la igualdad de trato y oportunidades.						
4.2 Establecer medidas de acción positiva para la preferencia en la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad y a puestos de trabajo, grupos profesionales o niveles retributivos donde se hallen infrarrepresentadas, teniendo en cuenta el principio de igualdad de méritos						
4.3 Dar publicidad a toda la plantilla de las vacantes para promoción, informando de los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante. En aquellos procesos en los que no sea posible, se expondrá la justificación oportuna.						

	2025	2026	2027	2028	2029
4.4 Priorizar la promoción o movilidad funcional de la plantilla frente a nuevas contrataciones					
<b>5). - CONDICIONES DE TRABAJO.</b>					
5.1 Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y sus protocolos de actuación desde una perspectiva de género y realizar las adaptaciones necesarias como resultado de ese análisis					
5.2 Elaborar un registro de procesos de incapacidad temporal, segregando los datos por sexo y por centro de trabajo					
5.3 Analizar las necesidades de las mujeres en materia de salud laboral realizando las adaptaciones necesarias para aplicar la perspectiva de género (caso de uniformidad disponer para situación de embarazo, caso de lactancia natural habilitar espacios y dispositivos para favorecer el proceso, completar el botiquín con productos higiénicos de uso femenino para prevenir cualquier eventualidad, entre otras)					
5.4 La empresa elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo					
<b>6). - CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.</b>					
6.1 Realizar una campaña anual de sensibilización e información en relación con las medidas de conciliación corresponsable previstas en la legislación, convenio colectivo de aplicación y este Plan de Igualdad, incluyendo los nuevos derechos establecidos en las diferentes novedades legislativas					
6.2 Declarar el compromiso de desarrollar las reuniones de trabajo durante la jornada ordinaria, potenciando el uso de la videoconferencia para reducir estas reuniones, vía telefónica, y evitar, dentro de lo posible, los viajes de trabajo					
6.3 Realizar acción de sensibilización anual cada 23 de marzo, Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad					
6.4 Establecer un permiso recuperable de 10 horas anuales para asistencia a consultas o pruebas médicas y acompañamiento a las mismas de familiares de 1º grado y/o cónyugelpareja de hecho debidamente registrada					
6.5 Establecer un permiso recuperable de 8 horas anuales para asistencia a tutorías de hijas/as a cargo y debidamente justificado					
6.6 Conceder permisos recuperables con un máximo de 8 horas al año para personas trabajadoras en tratamientos de técnicas de reproducción asistida y/o para gestiones previas a las adopciones.					
<b>7). - RETRIBUCIÓN.</b>					
7.1 Garantizar el principio de igualdad retributiva y no discriminación salarial monitorizando las posibles diferencias salariales que pudieran detectarse.					
7.2 Revisar anualmente, con perspectiva de género, los complementos salariales e introducir medidas correctoras en su caso.					
7.3 Elaborar y publicar una política retributiva en la que se defina su estructura salarial especialmente la definición de todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación.					
7.4 Facilitar la consulta de las personas trabajadoras al registro retributivo directamente o a través de la RLT en los términos establecidos en la normativa vigente en cada momento.					
<b>8). - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.</b>					
8.1 Adaptación a la nueva legislación sobre el Canal de <i>Compliance</i> para adaptarlo a las necesidades globales de área de					
8.2 Revisar y actualizar la evaluación de riesgos para que se contemple el acoso sexual dentro de los riesgos psicosociales					
8.3 Formar en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo a las personas responsables del protocolo de actuación en esta materia, a la Comisión de Evaluación y Seguimiento y personas responsables de RRHH en la entidad					
8.4 Realizar un curso de formación específico sobre sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla					
8.5 Difundir el protocolo a través de una url específica para mayor acceso para la plantilla					
<b>9). - VIOLENCIA DE GÉNERO.</b>					
9.1 Crear una Política de Violencia de Género, respetando los principios de igualdad de derechos y no discriminación, con la finalidad de que se garantice que todas las trabajadoras de la empresa conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar una situación de violencia de género. Recopilar en este documento, entre otras cuestiones, todos los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género					
9.2 Difundir entre la plantilla la Política de Violencia de Género para que el personal conozca sus derechos					
9.3 En relación con sus vacaciones, las trabajadoras que sufran violencia de género podrán modificar los períodos de disfrute previamente establecidos en el calendario, si acredita su situación con tiempo suficiente					
9.4 Ofrecer un permiso retribuido de 15 días naturales, y añadir en la estructura retributiva una asignación económica de 1000€ para casos declarados como víctima de violencia de género y requieran cambio de domicilio					

## **2.8.- Sistema de seguimiento y evaluación periódica.**

### **Sistema de seguimiento, evaluación periódica.**

Una vez se hayan puesto en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en la calendarización/plazos anteriormente mencionada, se realizará el oportuno control y verificación del desarrollo e implantación de las medidas, a tenor de lo previsto en artículo 8.2 i) del RD 901/2020.

El seguimiento del Plan de igualdad se realizará con carácter anual. A los dos años de vigencia del Plan se realizará una evaluación intermedia del mismo y una evaluación final al término de su vigencia.

En caso de detectarse eventuales desajustes se adoptarán las medidas que resulten pertinentes para velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad.

El seguimiento de las medidas, que se realizará de forma anual, conllevará por parte del órgano de vigilancia y seguimiento la supervisión de la implantación de cada medida de forma individualizada, la revisión de los indicadores definidos y la cumplimentación de las fichas de seguimiento de medidas u otros informes/mecanismos que resulten más adecuados, en donde se consignará toda la información sobre la implantación de cada una, siendo cumplimentada por la Empresa, conforme a los recursos personales indicados en las medidas del presente Plan.

### **Órgano de vigilancia y seguimiento.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.2 j) del RD 901/2020, se prevé la creación de una Comisión de Seguimiento de Igualdad cuya constitución y competencias se recogen en el Anexo I del presente Plan de Igualdad.

## **2.9.- Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad.**

De acuerdo con previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente sin perjuicio de realizar una evaluación final del Plan al término de su vigencia y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020. En concreto:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las 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.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Será competencia de la Comisión de Igualdad el llevar a cabo este proceso de modificación y/o revisión.

#### **2.10.- Sistema de resolución de conflictos.**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

## **Anexo I.- Composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento.**

El Sistema de Seguimiento y Evaluación instaurado permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa, así como sobre su resultado. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad de **Ginefiv**. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del RD 901/2020, en relación con el artículo 46.2 de la LOIMH.

### **i.- Composición.**

Con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Plan de Igualdad, y de conformidad con lo previsto en el artículo 9 apartado 5º del RD 901/2020, se ha constituido una **Comisión de Seguimiento** para la vigilancia y seguimiento del presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento como órgano paritario, estará constituida por 1 representantes de la Empresa y 1 representantes de las personas trabajadoras.

En concreto, la Comisión de Seguimiento de Igualdad de **Ginefiv** estará integrada por las siguientes personas:

En representación de la Empresa:

1. José Manuel Gutiérrez Riego, Responsable de Administración de personal de **Ginefiv, SL**

En representación de los centros sin Representación Legal de las Personas trabajadoras:

1. Silvia Espinosa López, representante sindical de CC OO

Ambas partes podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado de asesores y asesoras, quienes podrán intervenir con voz, pero sin voto.

### **ii.- Funcionamiento.**

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario. Sin perjuicio de ello, la evaluación periódica de las medidas se realizará con carácter anual en el primer trimestre de cada año.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte integrante.

### **iii.- Competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento.**

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Verificar la ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, y si éstas se ajustan a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta para las diferentes medidas/objetivos.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realización de las medidas y realizar los ajustes pertinentes.
- Elaborar los informes/fichas de seguimiento anuales.

- Realizar la evaluación intermedia y final del plan de igualdad.

#### **iv.- Herramientas.**

El seguimiento quedará documentado a través de los informes, escritos, o fichas que en cada caso se consideren adecuados.

#### **v.- Funcionamiento y reuniones.**

La Comisión de Seguimiento se reunirá:

1. Durante la vigencia del Plan la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria 1 vez al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
2. En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria a los componentes con un preaviso mínimo de 15 días naturales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
3. Las reuniones podrán ser telemáticas.
4. De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de quince días naturales, la Comisión de Seguimiento podrá reunirse a petición de la mayoría de sus componentes.
5. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.
6. La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes
7. Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión.

#### **vi.- Confidencialidad y deber de sigilo.**

Quienes componen la Comisión de Seguimiento de Igualdad, así como sus asesores y asesoras están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes, sin que pueda ser empleados para usos distintos al previsto en el presente Anexo.