



La igualdad de
oportunidades entre
mujeres y hombres



Clínicas del Sur

**plan de igualdad
2024-2028**

Control de cambios

Observación	Fecha	Revisión	Aprobado por:	Firma	fecha
1º Borrador PI	25/09/2023	MGFA	CNPI		
2º Borrador PI	15/01/2023	MGFA	CNPI		
3º Borrador PI	7/04/2024	MGFA	CNPI		
4º Borrador PI	11/08/2024	MGFA	CNPI		

Índice.

contexto.	4
sobre HOSPITEN CLINICAS DEL SUR	4
marco legal.	5
compromiso con la igualdad.	7
características del plan.	8
principios generales.	8
definiciones.	9
metodología.	11
ámbito de aplicación.	13
constitución de la comisión negociadora de igualdad.	14
duración y vigencia.	15
estructura del plan.	16
objetivos generales.	16
objetivos específicos.	16
acciones positivas.	17
diagnóstico.	18
Organigrama	18
auditoria retributiva.	19
conclusiones del diagnóstico y recomendaciones	29
acciones positivas	34
Calendario	34
acceso, selección y contratación.	38
promoción.	40
retribución.	47
salud laboral.	48
cultura, comunicación y sensibilización.	50
Violencia de género.	52
conciliación y corresponsabilidad.	54
seguimiento y evaluación.	57

contexto.

sobre HOSPITEN CLINICAS DEL SUR

El Grupo Hospiten es una red sanitaria internacional comprometida con la prestación de un servicio de máxima calidad, con experiencia de más de 50 años, contamos con veinte centros médico-hospitalarios privados en España, República Dominicana, México, Jamaica y Panamá, y más de cien centros médicos ambulatorios, propios y asociados bajo la marca propia Clinic Assist. En la actualidad atendemos a un millón setecientos mil pacientes al año con una plantilla de más de 5.000 personas.

El Grupo Hospiten ha basado siempre su modelo de gestión en la eficiencia de todas sus actividades y servicios, gracias, en gran parte, a nuestro fuerte compromiso con la calidad y el medio ambiente que se transmite a todo el personal.

Prueba de ello es la certificación de todos los centros del Grupo Hospiten según las normas más estrictas y estándares internacionales en Calidad y Medio ambiente, como la Norma Internacional UNE EN ISO 9001:2015 y UNE EN ISO 14001:2015.

En 2022, el Grupo Hospiten renovó el sello EFQM 500 a la Excelencia Europea, emitido por AENOR y concedido por la "Fundación Europea de Gestión de Calidad", que distingue a aquellas organizaciones que basan su estrategia en la excelencia de todas sus áreas.



marco legal.

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos aspectos que la componen son la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres. En 1957, el **Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea** consagró el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El reconocimiento del principio de igualdad forma parte de los objetivos de la **Unión Europea** (UE). A partir de 1975, una serie de directivas fueron ampliando la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las condiciones laborales, la formación y la promoción profesional, la seguridad social, el acceso a los bienes y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental.

El **Tratado de Ámsterdam**, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam, firmado en 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE, y que entró en vigor en mayo de 1999 tras haber sido ratificado por todos los Estados miembros, según sus propias normas constitucionales, permitió integrar la dimensión del género en el conjunto de las políticas comunitarias y convertir el principio de igualdad de trato en un derecho fundamental. La UE también reconoce el principio de no discriminación, que constituye una de las bases de la lucha contra las desigualdades de trato.

Por su parte, el **Tratado de Niza** reconoció la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

El **Tratado de Lisboa** convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la UE, promoviendo la igualdad y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones. La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel estatal, el **artículo 14 de la Constitución Española** de 1978, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en 1983 España ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la **Asamblea General de Naciones Unidas** en diciembre de 1979.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el **artículo 45** del mismo texto legal establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar **medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 50 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

El **Real Decreto-ley 6/2019 modifica amplia dicha Ley** concretando los contenidos y la casuística de obligatoriedad de los Planes de Igualdad. Recientemente en los dos **Real Decreto-ley 901/2020 y 902/2020 del 14 de octubre**, se regulan y amplían los contenidos de los planes de igualdad y su registro y la obligatoriedad de la auditoría que asegure la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una **prioridad en la gestión de la Empresa**, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **HOSPITEN CLINICAS DEL SUR** tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

compromiso con la igualdad.

El presente **Plan de Igualdad** se materializa como compromiso de **HOSPITEN CLINICAS DEL SUR** en potenciar su política de Recursos Humanos, basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo.

HOSPITEN CLINICAS DEL SUR independientemente de la obligatoriedad de realizar el Plan de Igualdad, lo entiende como un ejercicio de responsabilidad y promoción de la Igualdad como propósito real. El Plan de Igualdad ha de entenderse como un instrumento efectivo y no como un documento realizado por imposición legal. La **implicación de la Dirección¹, de la Comisión negociadora de igualdad y de la plantilla** en general ha de ser considerada como crítica para conseguir que el Plan de Igualdad sea una herramienta de mejora del contexto laboral, de la optimización de capacidades y potencialidades de toda la plantilla y por ende, de la mejora de la calidad de vida profesional y aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un proceso de identificación de necesidades en materia de igualdad basado en el diagnóstico de la situación actual, relativo a la posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral.

¹ Ver carta de compromiso de la Dirección (Anexo 1).

características del plan.

principios generales.

El Plan de Igualdad de **HOSPITEN CLINICAS DEL SUR** es un conjunto de acciones positivas ordenadas por ámbito de aplicación, que persigue incorporar efectivamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Los siguientes principios rectores deben considerarse como el marco normativo de referencia del Plan; marca las directrices de actuación, orienta su interpretación y establece las pautas para su adecuada implantación.

- **Principio de Universalidad:** el Plan de Igualdad está diseñado para el conjunto de la plantilla, tanto para mujeres como para hombres.
- **Principio de Transversalidad:** instrumento vertebrador de la empresa en materia de igualdad, cohesionando procesos y favoreciendo la generación de sinergias entre las distintas áreas funcionales y niveles de responsabilidad.
- **Principio de Participación:** se debe fomentar la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- **Principio de Prevención:** ha de considerarse como una herramienta de anticipación y mejora ante situaciones de discriminación futura por razón de sexo.
- **Principio de Retroalimentación:** se define como un Plan abierto, flexible a los cambios y correcciones oportunas ante necesidades que aparezcan durante su vigencia y su seguimiento.
- **Principio de Eficiencia:** parte de un compromiso de la empresa, que garantizará los recursos humanos y materiales para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Principio de Acceso:** el Plan de Igualdad debe estar disponible para el conjunto de la plantilla a través de los canales de comunicación internos y de la comisión negociadora de igualdad.

definiciones.

El siguiente conjunto de conceptos y definiciones pretenden garantizar un correcto entendimiento e interpretación homogénea de los contenidos del presente Plan. Estas definiciones están expresamente recogidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuya referencia está explicitada en el marco normativo de referencia. Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento, será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Art. 3. Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Art.5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

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 miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Art.6. Discriminación directa e indirecta.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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. 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. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Art.7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno.

Art.8. Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Art.9. Indemnidad frente a represalias.

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

Art.10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

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

Art.11. Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a 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.

Art.12. Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Art.28 del Estatuto de los Trabajadores. Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

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 esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Art.43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

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

Art.44. Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

metodología.

Para asegurar un adecuado diseño y una correcta implantación del Plan de Igualdad en **HOSPITEN CLINICAS DEL SUR**, se han seguido y se realizarán las siguientes fases:

Fase de Análisis y Diagnóstico.

Para analizar la situación actual de **HOSPITEN CLINICAS DEL SUR** en torno a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado las siguientes actividades:

- ▶ **Toma de información cuantitativa.** Remisión y cumplimentación por parte de la Dirección de Recursos Humanos de **HOSPITEN CLINICAS DEL SUR**, de datos

cuantitativos del año 2023 respecto a los siguientes aspectos desagregados por sexo:

- Características de la plantilla.
- Representación legal.
- Acceso a la empresa.
- Condiciones de trabajo y conciliación.
- Responsabilidades familiares.
- Desarrollo de carrera y formación.
- Remuneración.
- Abandono de la empresa.

► **Toma de información cualitativa.** Obtención de información en torno a los siguientes aspectos:

- Acceso, selección y contratación.
- Promoción.
- Formación.
- Retribución: Auditoría retributiva (brecha en un 25%)
- Conciliación.
- Salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual.
- Cultura, comunicación y sensibilización.

a partir de las siguientes fuentes:

- **Cuestionario a la plantilla:** Realización de un cuestionario anónimo a las personas trabajadoras, teniendo en cuenta las siguientes variables: paridad entre hombres y mujeres, diferentes departamentos, categorías y delegaciones. obteniendo respuesta de una muestra equiparada, más o menos representativa según la estructura.
- **Sesión de trabajo final** Reunión con las personas integrantes de la **Comisión negociadora de igualdad HOSPITEN CLINICAS DEL SUR**, tanto con su representación empresarial como con la representación de trabajadores y trabajadoras. Asegurando la **negociación y acuerdo** de todas las partes en la información presentada.

Fase de diseño del Plan.

La fase de diseño del Plan de Igualdad ha conestado en la realización de las siguientes actividades:

- ▶ Elaboración de propuesta de **acciones positivas** en materia de igualdad, así como del resto de contenidos del Plan de Igualdad.
- ▶ Negociación: presentación, debate y toma de decisiones sobre el contenido del **Plan de Igualdad** en todos sus ámbitos, por parte de la **Comisión negociadora** de igualdad: **conclusiones al diagnóstico realizado, objetivos a perseguir, características y acciones a implantar en cada ámbito de actuación.**

Fase de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan.

Consistente en la puesta en marcha de las acciones contempladas en el Plan por parte de las personas responsables asignadas a cada acción, así como la realización de las medidas oportunas que, coordinadas por el Comisión negociadora de igualdad, garanticen un adecuado seguimiento de resultados, establecimiento de las acciones correctivas si procede y justificación de su impacto en la empresa.

ámbito de aplicación.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación para **toda la plantilla HOSPITEN CLINICAS DEL SUR**, en España, en su sede social en Santa Cruz de Tenerife, así como sus centros de trabajo (Algeciras, Estepona, Lanzarote, Mallorca, Tenerife y Gran Canaria). Adicionalmente, el Plan de Igualdad se aplicará a todas las nuevas incorporaciones de plantilla que tengan lugar durante su vigencia.

constitución de la comisión negociadora de igualdad.

Con fecha 13 de julio de 2022 acuerdan la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación entre Mujeres y Hombres para impulsar las líneas de actuación y realizar el seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa HOSPITEN CLINICAS DEL SUR dando contenido al desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Cumpliendo con el posterior el R.D. 901/2020 en su art 5 se procede a comunicar por escrito a los sindicatos mayoritarios el compromiso con la Igualdad, la negociación del Plan de Igualdad y las medidas acordadas, quedando pendiente la revisión por su parte y la constitución de la comisión negociadora con la representación de las personas trabajadoras legitimada para tal efecto.

Todos ellos/as se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad.

Se constituye el comisión negociadora de igualdad de forma paritaria en representación, entre empresa y mesa social, donde participan CCOO y UGT.

NOMBRE	REPRESENTACIÓN	PUESTO
COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		
-----	CC.OO	Algeciras
-----	CC.OO	Estepona
-----	CC.OO	Bellevue
-----	CC.OO	Tamaragua
-----	CC.OO	Lanzarote
-----	CC.OO	Bellevue
-----	CC.OO	Estepona
-----	U.G.T.	Algeciras
-----	U.G.T.	Sur
-----	U.G.T.	Sur
-----	U.G.T.	Sur
-----	U.G.T.	Rambla

-----	U.G.T.	Rambla
-----	EMPRESA	Bellevue
-----	EMPRESA	Sur
-----	EMPRESA	Rambla
-----	EMPRESA	Tamaragua
-----	EMPRESA	Lanzarote
-----	EMPRESA	Ofic. Central
-----	EMPRESA	Ofic. Central
-----	EMPRESA	Ofic. Central
-----	EMPRESA	Sur
-----	EMPRESA	Bellevue
-----	EMPRESA	Sur
-----	EMPRESA	Rambla
-----	EMPRESA	Bellevue

El comité se regulará según el acuerdo recogido en el acta de constitución: anexo 2

Las funciones principales de este comité consistirán en: la negociación del diagnóstico, acuerdo y elaboración de propuestas de acciones positivas, que puedan surgir para fomentar la igualdad, la prevención en las diferentes formas de acoso y transparencia retributiva. Generando así el Plan de Igualdad de HOSPITEN CLINICAS DEL SUR.

Dicha comisión podrá mantenerse o reducirse para formar parte del Comisión de evaluación y seguimiento cuya función será el seguimiento y promoción de igualdad.

duración y vigencia.

En línea con el compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se garantiza que el presente Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 4 años** a contar desde la fecha de firma de éste. Acabado dicho plazo, deberá negociarse el siguiente, asimismo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, deberá explicarse por qué no se han realizado, pudiendo incluirse en el nuevo plan si así se negocian.

Las partes involucradas negociarán, con la anticipación necesaria establecida en 3 meses previos a su finalización, la actualización de éste y la constitución del Plan posterior, con objeto de dar continuidad a las acciones y medidas contempladas.

En todo caso, el cumplimiento del Plan de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura del Grupo, por lo que **el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.**

estructura del plan.

objetivos generales.

El objetivo general del Plan de Igualdad es **garantizar que la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres sea una realidad en HOSPITEN CLINICAS DEL SUR.**

La garantía de trato y oportunidades de mujeres y hombres debe satisfacerse en los siguientes ámbitos:

- En el ámbito de la aplicación de **procesos de gestión de personas** de la organización (acceso, selección, contratación, promoción, formación, conciliación, retribución, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género).
- En el ámbito de **la cultura empresarial y la comunicación.**
- En el ámbito de la **toma de decisiones** de sus áreas y/o departamentos (transversalidad de género).
- En el ámbito del **impulso a la corresponsabilidad** de tareas entre hombres y mujeres.

objetivos específicos.

- Implantar las **acciones positivas** recogidas en el **Plan de Igualdad 2024-2028** y velar por su cumplimiento.
- Incorporar en la gestión de la empresa la **perspectiva de género**, con especial énfasis en las personas que tienen equipos a cargo.
- Favorecer la **representatividad igualitaria** entre mujeres y hombres en la estructura profesional.
- Garantizar la **equidad salarial** entre hombres y mujeres con categorías profesionales y niveles de responsabilidad similares.

- Mantener los **mecanismos de conciliación** entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en HOSPITEN CLINICAS DEL SUR y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Potenciar el **seguimiento, evaluación y actualización** de las acciones que se realicen en materia de igualdad a través de un Comisión negociadora de igualdad proactivo.
- Difundir a toda la plantilla el **protocolo de acoso sexual** y por razón de sexo, así como desarrollar medidas para la prevención de situaciones de discriminación y/o acoso.

acciones positivas.

Las acciones positivas del Plan de Igualdad de **HOSPITEN CLINICAS DEL SUR** son un conjunto de medidas específicas, que, ordenadas por ámbito de aplicación, tienen por objetivo **corregir situaciones patentes de desigualdad** de hecho entre mujeres y hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto que subsistan dichas situaciones, deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las acciones positivas del presente Plan de Igualdad quedan descritas de acuerdo con la siguiente estructura:

- **Ámbito de aplicación.**
- **Nombre de la Acción.**
- **Objetivo.**
- **Descripción de actividades.**
- **Indicadores de seguimiento**
- **Periodicidad.**
- **Responsables.**
- **Fecha de ejecución.**
- **Seguimiento.**
- **Presupuesto.**

auditoria retributiva

Contexto y objetivo

Acorde al Real Decreto 902/2020, publicado el 13 de octubre, es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor en una compañía. Este Real Decreto, completa la Ley Orgánica de 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el cual establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Y por ello, para garantizar que dicha igualdad sea efectiva, será indispensable aplicar el principio de transparencia retributiva.

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la normativa anteriormente nombrada, **HOSPITEN CLISUR** en colaboración con **ALMA Y TALENTO**, ha llevado a cabo las diferentes medidas requeridas, concretadas en los siguientes mecanismos:

- ✚ Registro retributivo incluyendo valores medios de los salarios de la plantilla, complementos salariales asociados y percepciones extrasalariales de la totalidad de la plantilla.
- ✚ Valoración de puestos de trabajo acorde a los principios de adecuación, totalidad y objetividad.
- ✚ Auditoría retributiva con un análisis del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y un plan de actuación para corregir brechas retributivas identificadas.
- ✚ Inclusión de la presente memoria retributiva para el diagnóstico y plan de igualdad.
- ✚ Acceso a la información en materia de igualdad de los trabajadores y sus representantes.

Los datos de referencia, facilitados a **ALMA Y TALENTO** por **HOSPITEN CLISUR** para llevar a cabo el presente registro y auditoría retributiva corresponden al periodo comprendido entre **01/01/2023** y **31/12/2023**.

En cuanto a su vigencia, según establece el Real Decreto 902/2020, **la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia del plan de igualdad del que forma parte**, salvo que se determine

otra inferior en el mismo, por lo que se determina un periodo de **4 años** desde la fecha fin del periodo explicitado en el párrafo anterior de este mismo documento.

Metodología

modelo valoración de puestos

Para garantizar el cumplimiento de los requerimientos manifestados en la normativa en materia de transparencia retributiva, se ha llevado a cabo un modelo de la valoración de puestos por puntos, sobre el cual se sustenta la auditoría retributiva expuesta a lo largo del presente documento.

La metodología seguida para la implementación del modelo de valoración de puestos de **HOSPITEN CLISUR** ha constado de cuatro fases:



análisis de la estructura

Como principal objetivo de esta primera fase, se ha perseguido estudiar la estructura actual de la empresa, sus puestos de trabajo y sus respectivas descripciones. Del mismo modo que comprender los valores y objetivos de la organización, para poderlos aplicar en los criterios de valoración. Para alcanzar dicho objetivo, desde el área de recursos humanos, se facilitó la documentación necesaria: organigrama global de la empresa y por área de negocio, descripciones de puestos de trabajo y listado de empleados con detalles de contratación y retribución asociada. Del mismo modo, para alcanzar el objetivo planteado, también se mantuvo una kick off para comentar la documentación facilitada, contextualizar la compañía y aclarar dudas al respecto.

diseño colaborativo de factores

Durante la segunda fase del proceso, se ha llevado a cabo la construcción de los equipos de trabajo del proyecto, garantizando la heterogeneidad y representación de la organización, para ello se han formado dos equipos de trabajo:

- a) Equipo de proyecto: colectivo para el seguimiento y validación del proyecto (RRHH HOSPITEN CLISUR- ALMA Y TALENTO).
- b) Equipo de diseño y valoración: colectivo para la definición de los factores, grados y pesos de ponderación de los puestos de trabajo y su valoración (RRHH HOSPITEN CLISUR-ALMA Y TALENTO).

Una vez definidos los equipos de trabajo, se ha diseñado el modelo de valoración, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Como paso previo a la valoración de puestos de trabajo se ha procedido a analizar la estructura de HOSPITEN CLISUR, su convenio y la estructura definida por las tablas salariales mejoradas de aplicación para todo el personal.
2. Se definen los diferentes puestos de trabajo que están bajo la entidad jurídica de HOSPITEN CLISUR se han tenido en consideración los siguientes aspectos:
 - ✚ Descripción general del puestos de trabajo
 - ✚ Principales funciones a realizar
 - ✚ Responsabilidades y tareas del puestos de trabajo
 - ✚ Competencias necesarias y nivelación de estas para el correcto desempeño de las tareas, responsabilidades y funciones del puesto de trabajo.
 - ✚ Consideraciones previas
3. Definiendo los factores transversales a todos los puestos de la compañía que formarían parte del modelo de valoración, los pesos asociados a cada factor y los grados de estos.

Como resultado del trabajo realizado en esta fase del proceso, se ha obtenido el modelo de valoración de puestos de HOSPITEN CLISUR, siguiendo el modelo recomendado por

Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, pero adaptado a su realidad y en acuerdo con su mesa social.

Basado en las cuatro variables y seis factores, cada factor definido ha sido ponderado y graduado en una escala del 0 al 10, tal y como se presenta en la siguiente tabla (anexo 1)

Variable	Factor	descripción	Niveles	Puntuación
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Polivalencia 10%	Visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	0
			El puesto de trabajo tiene atribuidas diversas tareas que se enmarcan en una única función	2
			Ocasionalmente se atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se asume de manera ordinaria	4
			Frecuentemente se atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se asume de manera ordinaria	6
			El puesto de trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de dos funciones diferenciadas	8
	El puesto de trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de tres o más funciones diferenciadas	10		
	PRL 5%	Refleja las exigencias del puesto ante el esfuerzo físico, tareas repetitivas, peligrosidad, la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa, las situaciones de esfuerzo estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales y que regulan las propias emociones	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	0
Esfuerzos físico como: posición continuada y posturas forzadas, movimientos repetitivos, esfuerzo visual, auditivo, otros Esfuerzo Mental: duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa. Carga emocional, estrés, ansiedad, peligrosidad: exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas			4 8 10	
Organización del trabajo/ supervisión 20%	Indica la responsabilidad de organizar el trabajo, distribuir y priorizar las tareas de las personas de otros puestos de trabajo	No tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo	1	
		PUNTUAL: Organiza el trabajo de forma ocasional	3	
		COMPARTIDA: Participa en la organización del trabajo	6	
Responsabilidad sobre puesto/ servicio/actuación 10%	Indica la responsabilidad de organizar el trabajo, distribuir y priorizar las tareas puesto/servicio/actuación	No tiene ninguna responsabilidad sobre el puesto/servicio/actuación	1	
		Responsabilidad ocasional sobre el puesto/servicio/actuación Comparte la responsabilidad sobre el puesto/servicio/actuación Tiene la responsabilidad exclusiva del puesto/servicio/actuación	3 6 10	
Responsabilidad directa sobre personas 20%	Indica la responsabilidad de revisar y comprobar la calidad del resultado del trabajo de otras personas	No supervisa el trabajo de otras personas	1	
		Supervisa el trabajo de otras personas y/o para equipos de hasta 1-10 personas Supervisa el trabajo de otras personas y/o para equipos de hasta 10-25 personas Tiene la responsabilidad final de la supervisión de equipos de trabajo de más de 25 personas	3 6 10	
Responsabilidad funcional 20%	Responsabilidad derivada del puesto a otros niveles: económico y confidencialidad	No tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo Responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para	1 4	

			la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo Responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales. Alta Responsabilidad a nivel economico y confidencial	8 10
	Toma de decisiones (visión estratégica) 10%	Capacidad para tomar decisiones en su puesto de trabajo sin apoyo o supervisión	Requiere supervisión constante Requiere supervisión frecuente en su toma de decisiones Requiere supervisión ocasional en la toma de decisiones No requiere supervisión para la toma de decisiones en la realización de sus tareas	1 3 6 10
	Autonomía 5%	Iniciativa para desempeñar su trabajo sin apoyo o supervisión	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo baja media alta muy alta	1 2 4 8 10
40%				
B) CONDICIONES EDUCATIVAS	Enseñanza reglada /Formación académica 100%	Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo Educación primaria / hasta 6º de EGB Educación secundaria obligatoria / hasta 2º BUP o 2º de FP Grado I o Título de Técnico Auxiliar de grado medio. Bachillerato / 2º de FP de Grado II / COU/ Técnico superior Licenciaturas / Ingenierías / Diplomaturas/Grado Postgrado / Doctorado / Master profesional (MBA o similar)	0 1 2 5 8 10
20%				
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	Conocimientos y comprensión 30%	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías, integración de equipos, actualización y manejo de conocimientos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo Procedimientos, materiales, equipos y máquinas Actualización de conocimientos Competencias digitales Gestión de la diversidad Formación no reglada	0 1 2 5 8 10
	Conocimiento o dominio de idioma extranjero 5%	Indica el nivel de conocimiento en Inglés.	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo A2 B2 C1, C2 Bilingüe	0 2 4 8 10
	Experiencia funcional 20%	Indica el nivel de experiencia previa en un puesto	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo Experiencia previa en el puesto entre 1-2 años Experiencia previa en el puesto entre 2-5 años Experiencia previa en el puesto más de 5 años	0 3 6 10
	Aptitudes 15%	Evalúa las capacidades en el desempeño del trabajo	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo Destreza Minuciosidad Aptitudes sensoriales Capacidad para plantear ideas y soluciones	0 2 4 8 10
	Habilidades sociales 30%	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la comunicación empática e intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas.	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo Capacidad comunicativa Capacidad emocional, comunicativa, empatía Capacidad de resolución de conflictos, capacidad emocional y comunicación	0 3 6 10
	30%			
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	Entorno 50%	Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos, agentes químicos, biológicos o la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento, monotonía, conflictos, acoso, estrés o ansiedad; tecnoestrés o la fatiga informática	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo Condiciones físicas Condiciones psicosociales Condiciones psicosociales y físicas	0 3 6 10
	Condiciones organizativas 50%	Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales, conectividad y disponibilidad	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo Horarios, descansos y vacaciones normalizados	0 3

10%		Desplazamientos y viajes	6
		Horarios, descansos y vacaciones afectados por disponibilidad y conectividad permanente	10

El objetivo principal de esta tercera fase del proceso ha consistido en el despliegue del modelo de valoración, es decir, la valoración propiamente dicha de los **40 puestos de trabajo**. La forma de llevar a cabo dichas valoraciones de puestos ha sido a través del análisis objetivo de cada uno de los puestos reales a través de sus descripciones de puestos por parte del equipo y consenso de las puntuaciones, asignado las siguientes:

PUESTOS	TOTAL PUNTOS
DIRECTOR/A MEDICO	40
DIRECTOR/A ENFERMERIA	40
GERENTE	37
DIRECTOR/A COMERCIAL	37
FARAMACEUTICO HOSPITALARIO	36
JEFE DE SERVICIO MEDICO	34
MEDICOS ESPECIALISTAS	34
MEDICOS URGENCIAS	34
JEFE.S.TEC	30
SUPERVISOR/A	30
JEFE DE SECCION	30
JEFE DE SERVICIO MANTTO	25
ESPECIALISTAS PROFESIONALES	24
SUBDIRECTOR ADMVO.	24
FISIOTERAPIA	28
MATRÓN/A	28
ENFERMERA/O	28
ATS-DUE	28
OTROS ESPECIALISTAS	28
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	25
RELACIONES PÚBLICAS	25
MARKETING	23
GOBERNANTA	23
INTERPRETE	20
TRABAJADORA SOCIAL	21
TÉCNICOS	20
TÉCNICO MANTENIMIENTO	18
TECNICO DE RRHH	17
TECNICO PRACTICAS	12
RECEPCIONISTA/ TELEFONISTA	13
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11
AUXILIAR ENFERMERIA	11
SERVICIO TEC MANTTO	10
CONSERJE	9
MOZO LIMPIEZA	8
LIMPIEZA	6

análisis de resultados y elaboración de informes

Durante la cuarta y última fase del proceso, y con toda la información necesaria recabada, se ha procedido al análisis de dicha información, con foco en el estudio de equidad interna y auditoría retributiva. Para ello, se ha partido del registro retributivo y la valoración de

puestos realizada, para identificar las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres pertenecientes a un mismo puesto de trabajo, y entre hombres y mujeres pertenecientes a diferentes puestos de trabajo con un mismo valor en la compañía. Es importante destacar que, tal y como refiere la normativa actual, se ha considerado brecha salarial a una diferencia superior al 25% entre la retribución de un hombre y una mujer que realizan un mismo trabajo para la empresa.

Durante esta fase del proyecto, se han llevado a cabo diferentes reuniones entre el equipo de proyecto para garantizar la validez de los datos, del mismo modo que se han contrastado las valoraciones realizadas por los responsables con las descripciones de puestos facilitadas por la empresa.

Para terminar, se ha facilitado a HOSPITEN CLISUR los siguientes entregables para el cumplimiento normativo en materia de igualdad retributiva:

- ✚ Modelo de valoración de puestos.
- ✚ Auditoría retributiva.
- ✚ Registro retributivo.
- ✚ Memoria resultados auditoría retributiva.

Resultados

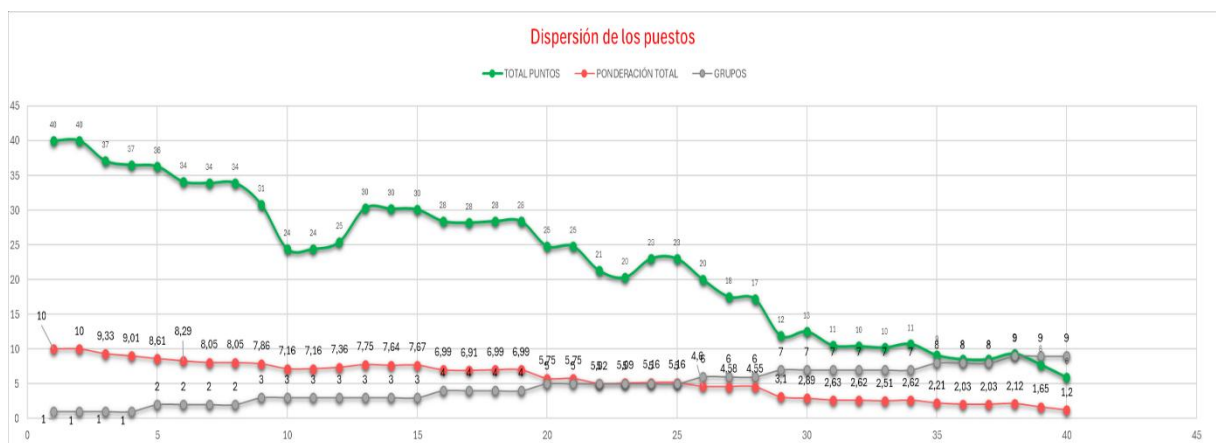
nivelación de puestos por valoración

Una vez analizados los resultados obtenidos durante el proceso de valoración de puestos de trabajo, se han obtenido los siguientes resultados, ordenados de mayor a menor, referentes a cada puesto valorado en HOSPITEN CLISUR:

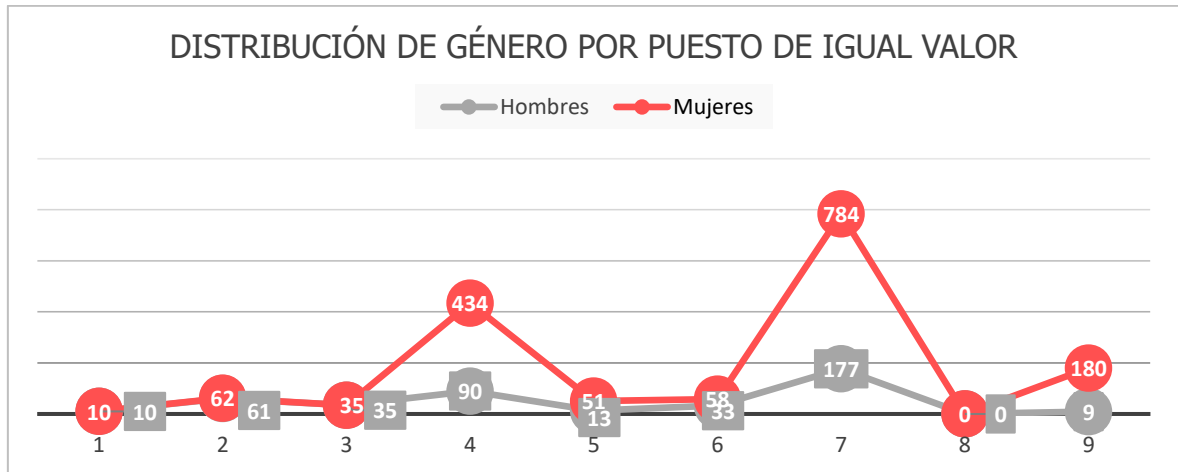
PUESTOS	PONDERACIÓN TOTAL	GRUPOS
DIRECTOR/A MEDICO	10	1
DIRECTOR/A ENFERMERIA	10	1
GERENTE	9,33	1
DIRECTOR/A COMERCIAL	9,01	1
FARAMACEUTICO HOSPITALARIO	8,61	2
JEFE DE SERVICIO MEDICO	8,29	2
MEDICOS ESPECIALISTAS	8,05	2

MEDICOS URGENCIAS	8,05	2
JEFE.S.TEC	7,75	3
SUPERVISOR/A	7,67	3
JEFE DE SECCION	7,64	3
JEFE DE SERVICIO MANTTO	7,36	3
ESPECIALISTAS PROFESIONALES	7,16	3
SUBDIRECTOR ADMVO.	7,16	3
FISIOTERAPIA	6,99	4
MATRÓN/A	6,99	4
ENFERMERA/O	6,99	4
ATS-DUE	6,99	4
OTROS ESPECIALISTAS	6,91	4
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	5,75	5
RELACIONES PÚBLICAS	5,75	5
MARKETING	5,16	5
GOBERNANTA	5,16	5
INTERPRETE	5,09	5
TRABAJADORA SOCIAL	5,02	5
TÉCNICOS	4,6	6
TÉCNICO MANTENIMIENTO	4,58	6
TECNICO DE RRHH	4,55	6
TECNICO PRACTICAS	3,1	7
RECEPCIONISTA/ TELEFONISTA	2,89	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2,63	7
AUXILIAR ENFERMERIA	2,62	7
SERVICIO TEC MANTTO	2,51	7
CONSERJE	2,12	9
MOZO LIMPIEZA	1,65	9
LIMPIEZA	1,2	9

Dicha información se ha trasladado a una nube de valoración de puestos, en la cual se puede apreciar el descenso lineal de las valoraciones asociadas a cada puesto.



Se diferencian un total de **40 puestos activos**, comenzando con el perfil de DIRECTOR MÉDICO correspondiente al valor máximo (40 puntos, una ponderación total de 10 y en el grupo1), hasta el perfil de LIMPIEZA que responde al valor mínimo (6 puntos y una ponderación total de 1,2 en el grupo 9).



Gráficamente, se puede observar el escalonado existente donde se observa que hay una concentración del colectivo femenino, en los grupos 4 y 7. El grupo con mayor número de recursos es el 7 para ambos géneros. Esta distribución, probablemente arrojará en el análisis una segregación vertical retributivo del colectivo hombre frente al de la mujer.

Conclusiones

Una vez establecidos los puestos de **IGUAL VALOR** se han realizado medias y medianas para todas las AGRUPACIONES, donde en total **NO EXISTE BRECHA SALARIAL EN LA MEDIA EQUIPARADA 18,92%** dado que su distribución es más homogénea entre los diferentes puestos, sin embargo, la concentración de las mujeres en determinados grupos favorece la desvirtualización de la media. Quedando esto confirmado por una **mediana que se sitúa en 11,48%** donde observamos la diferencia exacta de los valores de los salarios centrales.

La auditoría ha entrañado la dificultad de trabajar con datos manuales, no obstante, se ha mantenido la integridad de los datos y la confidencialidad de los mismos.

Tras el análisis de la valoración en cada una de las agrupaciones para comprobar que no existe desvirtualización de la media por sus extremos, así como el ajuste en cada uno de los puestos de igual valor a la política retributiva común establecida en HOSPITEN CLISUR, donde se establece un criterio basado en la "especialización", dicho ajuste es correcto no encontrando ninguna inconsistencia en su aplicación. Es más, se encuentra una categorización de los puestos basada más en la estructura de convenio que en la funcionalidad de la estructura.

Se recomienda establecer por escrito una política retributiva homogénea, con complementos salariales identificables sujetos a un reparto común y conocido, generando así una mayor transparencia. Así como, un documento simplificado que explique la política de bonus, primas, gratificaciones,...

En cuanto a los complementos asignados por puesto, se han analizado y se ha comprobado la ausencia de discrepancias en el modelo teórico, así como en la aplicación del resto de conceptos salariales y extrasalariales, aplicándose todos ellos independientemente del género de la persona trabajadora.

En base a esto podemos confirmar que no es necesaria ninguna subsanación y que las justificaciones validan los importes.

Plan de mitigación

acciones de mitigación

1. Aprobación por parte de la mesa social de realizar los próximos registros retributivos (2024-2028) por agrupación de IGUAL VALOR establecidos en la presente auditoria retributiva.
2. Establecer por escrito una política retributiva homogénea, con complementos salariales identificables sujetos a un reparto común y conocido, generando así una mayor transparencia.
3. Generar y comunicar un documento simplificado que explique la política de bonus, primas, gratificaciones, ...
4. Generar un sistema de reporte que permita la revisión anual de la brecha salarial por parte de la comisión negociadora.

Planificación de las acciones de mitigación

N	Acción	Responsable	Fecha realización
1	Aprobación por parte de la mesa social de realizar los próximos registros retributivos (2024-2028) por agrupación de IGUAL VALOR establecidos en la presente auditoria retributiva.	Comité	JUNIO 2024
2	Establecer por escrito una política retributiva homogénea, con complementos salariales identificables y sujetos a un reparto común y conocido, generando así una mayor transparencia.	RRHH	JUNIO 2025
3	Generar y comunicar un documento simplificado que explique la política de bonus, primas, gratificaciones, ...	RRHH	JUNIO 2025
4	Generar un sistema de reporte que permita la revisión anual de la brecha salarial por parte de la comisión negociadora	RRHH	DICIEMBRE 2024

Conclusiones del diagnóstico y recomendaciones

Como **CONCLUSIONES** del diagnóstico vemos que:

- ✚ En su **plantilla**, la empresa se encuentra en situación de desequilibrio en cuanto a hombres y mujeres, siendo su situación actual cercana a un 20%-80% respectivamente. Esta feminizada como en todo el sector.
- ✚ Su **distribución poblacional**, se sitúa en una edad media en torno a 21-35 años, en su mayoría con contrato fijo y donde la antigüedad media supera 10 años, pero donde el 53% tiene menos de 3 años de antigüedad. Se observa un alto índice de rotación. Presenta diversidad en cuanto a sus nacionalidades y capacidades funcionales diversas que representan un 0,2% de la plantilla. En cuanto a la formación el 53% tiene estudios secundarios; cabe destacar, que la proporción es similar en ambas poblaciones para la formación superior, universitaria, aunque según el índice de concentración, los hombres tienen más estudios superiores y medios; mientras que, para los estudios primarios el colectivo femenino mantiene un porcentaje superior al masculino.
- ✚ **Condiciones de trabajo**: La distribución de la jornada de trabajo es de 40 horas semanales para el 97,71% de la plantilla. Del 2,29% restante un 78% son mujeres quienes demandan en su mayoría las jornadas reducidas por cuidado. Los horarios

tienen diferentes turnos en los que trabaja la plantilla cumpliendo los descansos obligatorios

- ✚ La **clasificación profesional** de **HOSPITEN CLINICAS DEL SUR** ha sido establecida en los **CONVENIOS COLECTIVOS PROPIOS** donde se establecen los Grupos Profesionales. Donde, las personas trabajadoras se han clasificado de acuerdo a la función que realizan, o mejor se ajustan en alguna de las siguientes categorías profesionales. Diagnosticamos brecha horizontal.
- ✚ **Acceso, selección y contratación:** No existe discriminación en el proceso de incorporación, se valora el talento, habitualmente, a igualdad de condiciones en aquellas áreas más feminizadas se está realizando un esfuerzo en atraer más hombres. No se publican vacantes internas y no existe un procedimiento escrito, con criterios neutros y transparentes, conocido por las partes.
- ✚ **Promoción:** se realiza en base a criterios de valoración de las personas responsables, no existe un programa de evaluación del desempeño que fomente la objetividad y transparencia. A pesar de la gran feminización de la plantilla, los hombres ocuparon el 60% de las promociones. No existe protocolo escrito y conocido por las partes.
- ✚ **Formación:** El plan de formación es común y no ofrece distinciones por género.
- ✚ **Retribución:** la política retributiva es común, aunque no está escrita no se perciben distinciones directas o indirectas por género. No presenta brecha salarial situándose su media equiparada en 18,92% y su mediana en un 11,48%. Los conceptos están establecidos por convenio lo que permite una transparencia en todos los ámbitos de la empresa, pero en cuanto a los repartos variables deberían quedar identificados en una política escrita.
- ✚ **Conciliación:** dispone de mecanismos de conciliación de la vida familiar y profesional establecidos por convenio o normativa. Como es habitual las mujeres repuntan en el uso de los permisos sin retribución.
- ✚ **Salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual.** Existe un cumplimiento en materia de ergonomía y prevención de riesgos. No tiene el protocolo de acoso actualizado y no realiza políticas específicas para personas en riesgo de exclusión o víctimas de violencia.

- ✚ **Cultura, comunicación y sensibilización.** Existe una política de RSC y comunicación al empleado/a, esta no es efectiva, esta no se basa en una política de comunicación corporativa, se presentan como acciones individuales. La comunicación presenta lenguaje sexista y requiere de un esfuerzo en esta línea.

Las principales **FORTALEZAS** de la organización encontradas en materia de igualdad fueron las siguientes:

- La Dirección de la empresa muestra su voluntad empresarial con la Calidad, el Medio Ambiente y la Responsabilidad Ética y Laboral.
- La Dirección de la empresa muestra de su voluntad empresarial con la Responsabilidad Social y ha decidido impulsar y difundir a todos los niveles su Política de Responsabilidad Social.
- Se trabaja por una equiparación en puestos a igualdad de capacidades.
- La mayoría de la plantilla cuenta con contrato indefinido.
- Capacidad de promoción y crecimiento tanto horizontal como vertical.
- En el Plan de Formación no existe discriminación por sexo.
- Se permite, dentro las posibilidades de su puesto de trabajo, conciliación en la vida familiar en base a la normativa.
- En Prevención de Riesgos Laborales tiene medidas implantadas: reconocimientos médicos, coordinación de actividades empresariales, formación e información a las personas trabajadoras de los posibles riesgos de su puesto de trabajo.

Las principales **DEBILIDADES** de la organización en materia de igualdad fueron las siguientes:

- Falta de visibilidad de oportunidades de crecimiento horizontal o cambio en caso de necesidad por conciliación
- Existencia de infrarrepresentación femenina en ciertos grupos profesionales.
- Falta de comunicación al personal de vacantes internas.

- Falta de formación en materia de igualdad.
- Falta de política en materia de conciliación familiar más allá de la norma.
- Desconocimiento en materia de igualdad y acoso, protocolo...
- Falta un sistema de evaluación del desempeño más objetivo y aplicado a las promociones.
- Procesos escritos y comunicados en los diferentes ámbitos. (selección, formación...)
- Política poco eficiente de comunicación corporativa.
- No existen KPIs de seguimiento de diferentes áreas

En base a las conclusiones establecidas y con el objetivo general de asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en HOSPITEN CLINICAS DEL SUR, se **RECOMIENDA**:

- Formación a las personas responsables en una política común en las materias “básicas” de la empresa, sesgos inconscientes y perspectiva de género.
- Desarrollar procedimientos/políticas escritas y comunicarlas a todos los niveles para generar transparencia.
- Generar KPIs desagregados por sexo en las diferentes áreas que faciliten la toma de decisiones en la mejora de políticas internas
- Transparencia en el proceso de selección y comunicación interna de todas las vacantes.
- Descripción de los planes de carrera. Promocionar programas de desarrollo de talento femenino a puestos de dirección.
- Comunicación del Plan Formativo a toda la plantilla
- Promoción en la paridad de género por departamentos y grupos profesionales.
- Formación en igualdad y prevención de violencia de género y acoso sexual a toda la plantilla.
- Revisión de la comunicación interna, siendo inclusiva y no sexista. Generar un protocolo de lenguaje inclusivo

- Desarrollo de una política de mejora de conciliación familiar común y comunicación a todos los niveles.
- Desarrollar y comunicar un protocolo sobre acoso sexual y razón de sexo con comunicación interna.
- Creación de un Plan de Política retributiva garantizando la transparencia y la equidad entre las personas trabajadoras para generar confianza.
- Elaboración de una política de comunicación corporativa efectiva y eficiente.

















acciones positivas

Calendario

Concepto	fecha	##		2025												2026												2027												2028																		
		11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12							
Acceso selección y contratación																																																										
1.- Elaboración de un procedimiento de selección de personal con perspectiva de género	marzo-25																																																									
2.- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa.	marzo-25																																																									
3.- Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad.	marzo-25																																																									
4.- Lenguaje e imágenes neutras e inclusivas en la convocatoria.	marzo-25																																																									
Promoción																																																										
1.- La Empresa se compromete a que las personas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	enero-25																																																									
2.- Para cubrir puestos de responsabilidad en vacantes de puestos en los que las mujeres estén infrarrepresentadas, se establece una acción positiva según la cual, en condiciones equivalentes de capacidad, idoneidad y competencia, se promocionará a una mujer para el puesto.	enero-25																																																									
3.-Publicación interna de las vacantes disponibles en los centros. (medio intranet)	mayo-25																																																									
4.- Registro de talento	enero-26																																																									
5.- Los puestos vacantes por mujeres para mujeres si existe candidata idónea que opte al puesto.	enero-25																																																									
6.- Elaboración de un procedimiento para la cobertura de las plazas vacantes	#####																																																									
7.- Garantizar que los procesos de selección contengan pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, la no formulación de preguntas de carácter personal en las entrevistas ni en ningún otro formato.	enero-25																																																									
8.- Registro en cada convocatoria de puestos vacantes de las personas candidatas internas presentadas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo.	diciembre-25-2028																																																									

Formación				
1.- Elaborar, revisar el plan de formación anual y comunicarlo.	febrero-25-2028			
2.- Generar KPI´s para estudio y seguimiento de las medidas	ene-26			
3.- Formación en materia de igualdad para la plantilla	febrero-26			
4.- Acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad (dirección, mandos intermedios, coordinadores/as, supervisores/as, personas de la parte social, miembros de la comisión de seguimiento y comisión instructora del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo)	Junio-26			
5.- La formación en igualdad se valorará en los CVs de las personas candidatas	ene-25			
6.- Realización de campañas de conmemoración y sensibilización anual de días clave en materia de igualdad; 8 de marzo, 23 de marzo, 25 de noviembre.	2025-2028			
7.- La Empresa informará sobre los planes de formación de la empresa en el centro de trabajo e individuales (PIF) en la intranet corporativa.	feb-26			
8.- Garantizar la formación de todos los mandos y managers en igualdad de género, incluyendo formación en acoso sexual, por razón de sexo y laboral. (marzo 2025)	mar-25			
9.- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (sesgos) dirigida a las personas responsables de las promociones y evaluaciones de desempeño.	sep-25			
10.- Impartir al personal de nueva incorporación sobre igualdad de oportunidades en general y específicamente sobre el plan de igualdad y/o por razón de sexo.	jun-26			
11.- Desarrollar una formación específica para toda la plantilla sobre sensibilización y detección de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el mecanismo de denuncia acordado y los derechos que asisten a las personas involucradas.	sep-25			
12.- Análisis anual de la formación realizada por tipo de formación, horas de formación.	diciembre-25-2028			
Retribución				
1.- Elaboración de una política retributiva.	ene-27			
2.- Revisar cada dos años con la RLPT la descripción de puestos de trabajo y cuando se produzcan nuevos puestos de trabajo.	nov-26			
3.- Mantener actualizadas la Descripciones de Puestos de Trabajo desde la perspectiva de género.	diciembre-25-2028			
4.- Actualizar y analizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla.	diciembre-25-2028			
salud laboral				
1.- Planes de prevención aplicando la perspectiva de género.	ene-25			

2.- Asegurar que la información preventiva trasladada a los Comités de Seguridad y Salud esté desagregada por sexos.	mar-25					
3.- Los reconocimientos médicos que se realicen tendrán en cuenta la perspectiva de género.	mar-25					
4. Campañas de divulgación y promoción de los reconocimientos médicos.	sep-25					
5.- Campañas de recomendaciones saludables para todas las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la perspectiva de género.	mar-26					
6. Elaboración y divulgación de un Protocolo para la protección de la salud reproductiva.	jun-25					
7. Acondicionamiento de zonas de lactancia o de descanso para embarazadas en todos los centros de trabajo.	may-26					
cultura, comunicación y sensibilización.						
1.- Difusión del plan de igualdad y protocolo de acoso.	ene-25					
2.- El Plan de Igualdad y el Protocolo por razón de sexo se incorporarán en la intranet.	ene-25					
3.- Generar una campaña de comunicación efectiva conjunta y no como acciones individuales.	ene-25					
4.- Mejorar canales de comunicación interna.	oct-25					
5.- Uso de un lenguaje no sexista.	mar-25					
6. Protocolo de lenguaje inclusivo	nov-25					
7.- Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios establecidos de lenguaje e imagen.	agosto-25-2028					
8.- La Empresa nombrará a una persona para igualdad en el departamento de Personas, Talento y Cultura de cada uno de los centros.	may-26					
violencia de género						
1.- Protocolo de violencia de género y publicación	jun-25					
2.- Establecer un permiso retribuido de 4 días, para las mujeres víctimas de violencia de género por cambio de su domicilio o centro de trabajo.	ene-25					
3.- Establecer una ayuda económica, en pago único, para compensar los gastos derivados de su situación, de 600 euros.	ene-25					
4.- Facilitar el anticipo de las pagas extraordinarias.	ene-25					
5.- La empresa complementará las retribuciones de la trabajadora en situación de violencia de género hasta el 100% del salario fijo en caso de IT, hasta un máximo de 6 meses desde su inicio.	ene-25					

<p>6.- La trabajadora víctima de violencia de género debidamente acreditada podrá solicitar a la empresa la reducción de su jornada hasta un máximo del 15% sin reducción de retribución salarial fija con un máximo de dos meses.</p>	<p>ene-25</p>					
<p>7.- Formar a la gerencia y responsables intermedios sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>ene-27</p>					
<p>conciliación y corresponsabilidad</p>						
<p>1. Difundir campañas específicas de sensibilización dirigidas a hombres para que hagan uso de las medidas y derechos laborales de conciliación.</p>	<p>oct-25</p>					
<p>2.- Elaboración documento que recoja los derechos de conciliación de que dispone la plantilla, así como los criterios de su reconocimiento y aplicación.</p>	<p>oct-25</p>					
<p>3.- Ampliación del período máximo de las excedencias por cuidados de hijos menores de tres a cuatro años.</p>	<p>ene-25</p>					
<p>4.- 3 días de sus vacaciones anuales, utilizándolos a modo de día de asuntos personales, comunicándolo con al menos 72 horas y de común acuerdo con la persona responsable del área/servicio/departamento, garantizando la cobertura del servicio.</p>	<p>ene-25</p>					
<p>5.- Licencia retribuida a la otra persona progenitora por el tiempo indispensable para el acompañamiento a exámenes prenatales, así como para las clases para la preparación al parto en caso de coincidencia con horario laboral, con un máximo de tres sesiones. La persona trabajadora podrá solicitar permisos no retribuidos para asistir a otras sesiones, comunicándolo con al menos 7 días de antelación, o si las necesidades organizativas del área lo permiten, adaptar su jornada recuperando el tiempo solicitado indispensable para la consulta.</p>	<p>ene-25</p>					
<p>6.- Permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a las consultas/tratamientos de reproducción asistida, comunicándolo con al menos 7 días a la fecha solicitada y con un máximo dos consultas/tratamientos, debiéndose aportar justificación.</p>	<p>ene-25</p>					
<p>7.- Campaña de sensibilización cada 23 de marzo, Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad, para incentivar la corresponsabilidad de los hombres en los trabajos de cuidados de hijos menores y/o personas dependientes</p>	<p>2025-2028</p>					
<p>8.- Elaboración de un Protocolo de actuación para los cambios de centro de trabajo solicitados por las personas trabajadoras.</p>	<p>ene-25</p>					
<p>9.- Licencia retribuida de hasta tres días al año, para los progenitores o tutores de menores de 16 años con enfermedades graves (recogidas en el Real Decreto 1148/2011) o familiares de primer grado con discapacidad reconocida superior al 65 %, cuando requieran desplazamiento a consulta médica fuera de su localidad, siempre que se trate de centros médicos públicos o concertados por estos.</p>	<p>enero-25</p>					

acceso, selección y contratación.

OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidata/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional. Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de la empresa garantizando siempre procesos de selección igualitarios. 			
MEDIDA		INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA	RECURSO
1.-	Elaboración de un procedimiento de selección de personal con perspectiva de género que señale las pautas que se deben seguir para evitar cualquier tipo de discriminación y valoración subjetiva y estereotipos de género en el proceso de selección. Deben contener entrevistas objetivas y no discriminatorias, con preguntas relacionadas con el trabajo y no con la situación personal y familiar utilizando lenguaje no sexista, ni referencia al género, con definición neutra del puesto con descripción de los requisitos del puesto y del perfil ajustado a la necesidad real.	Elaboración del documento	Personas, Talento y Cultura	Marzo 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
2.-	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa. Acción formación en sesgos para los integrantes del área de Personas, Talento y Cultura, Responsables, Supervisores/as/, Coordinadores.	Nº hombres y nº mujeres asistentes/ nº personas convocadas.	Personas, Talento y Cultura	Marzo 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

3.-	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad.	Nº de trabajadores/as que se presentan los procesos de selección. (por sexo). Registro de nº de vacantes ofrecidas a la plantilla.	Personas, Talento y Cultura	Marzo 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
4.-	Lenguaje e imágenes neutras e inclusivas en la convocatoria.	Nº de convocatorias revisadas/nº convocatorias efectuadas	Personas, Talento y Cultura	Marzo 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
5.-	Elaboración de un procedimiento de bienvenida, el cual contenga toda la información necesaria para quien entra a trabajar a la empresa, incluido el plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Documento	Personas, Talento y Cultura	Octubre 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

promoción.

OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato de oportunidades. ▪ Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres. 			
MEDIDA		INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA	RECURSO
1.-	La Empresa se compromete a que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Nº ofertas presentadas a personas en conciliación/nº ofertas totales	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
2.-	Para cubrir puestos de responsabilidad en vacantes de puestos en los que las mujeres estén infrarrepresentadas, se establece una acción positiva según la cual, en condiciones equivalentes de capacidad, idoneidad y competencia, se promocionará a una mujer para el puesto.	Nº de vacantes cubiertas por mujeres/nº de vacantes de responsabilidad totales.	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
3.-	Informar internamente, mediante la publicación en la intranet o correos corporativos, las vacantes disponibles en los centros. (Intranet)	Nº de vacantes ofertadas internamente/nº de	Personas, Talento y Cultura	Mayo 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

		vacantes totales			
4.-	Fomentar la recogida de información sobre la formación de las personas trabajadoras que permita disponer de un registro de talento en el departamento de Personas, Talento y Cultura en el que se disponga de la formación de las personas trabajadoras que permita potenciar el talento académico y profesional de la plantilla contratada favoreciendo la formación y promoción interna	Documento de Registro del talento	Personas, Talento y Cultura	Enero 2026	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
5.-	Los puestos vacantes que puedan generarse por la baja definitiva de una mujer que ocupe puesto de mando y/o coordinación y/o áreas de la empresa en los que esté infrarrepresentada, será ocupada por otra mujer, siempre que exista candidata idónea que opte al puesto	Nº de puestos ocupados por mujeres/ Nº de puestos vacantes de mujeres	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
6.-	Elaboración de un procedimiento de promoción interna para la cobertura de las plazas vacantes que se produzcan, con criterios objetivos y neutros al género, así como a cualquier otra causa como la etnia, la religión, la orientación sexual o ser representante sindical; en el que se establezca y garantice la divulgación de las plazas ofertadas, los requisitos exigidos para cubrir el puesto, las capacidades a valorar y se priorice, en igualdad de capacidad, idoneidad y competencia, a las personas trabajadoras internas sobre las personas candidatas externas.	Documento de procedimiento para la "cobertura de plazas"	Personas, Talento y Cultura	Septiembre 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
7.-	Garantizar que los procesos de selección contengan pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, la no formulación de preguntas de carácter personal en las entrevistas ni en ningún otro formato.	Nº de convocatorias revisadas/nº convocatorias efectuadas	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

8.-	Registro en cada convocatoria de puestos vacantes de las personas candidatas internas presentadas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo	Nº de (H/M) presentadas internamente/ nº convocatorias vacantes Nº de (H/M) seleccionadas internamente/ nº convocatorias puestos vacantes	Personas, Talento y Cultura	Diciembre 2025-2028	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
-----	---	--	-----------------------------	---------------------	--

formación.

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir un Plan de formación anual que ayude a la transparencia y fomento de la Igualdad desde el desarrollo de habilidades y capacidades de la plantilla. ▪ Garantizar un entorno de trabajo seguro para todas las personas trabajadoras y asegurar el conocimiento de toda la plantilla tanto del protocolo de actuación ante acoso sexual, como del procedimiento interno para la realización de denuncias en la materia y su adecuada canalización. 				
MEDIDA		INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA	RECURSO
1.-	Informar a la plantilla de las formaciones disponibles y garantizar que la información llegue a toda la plantilla. Elaborar y revisar el plan de formación anual para todas las	Nº de comunicaciones realizadas.	Personas, Talento y Cultura	Febrero 2025-2028	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

	personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo personal. Los cursos se realizarán en horario laboral. En caso de que por razones organizativas justificadas se realicen fuera de la jornada laboral esas horas se computaran como horas efectivas trabajadas.	Revisión del plan de formación, horas y contenidos.			
2.-	Generar KPI´s para estudio y seguimiento de la formación	<p>Nº mujeres y nº hombres convocados/ nº personas convocadas a cada curso.</p> <p>Nº hombres y nº mujeres asistentes/ nº personas convocadas a cada curso.</p> <p>Nº horas de formación (M/H)/ nº de horas totales de formación.</p> <p>Registro de encuestas de satisfacción.</p>	Personas, Talento y Cultura	Enero 2026	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
3.-	Incluir en el plan de Formación anual la posibilidad de que las personas trabajadoras que así lo deseen reciban formación en materia de igualdad, integrada en el plan como cualquier otra formación transversal necesaria.	Nº hombres y nº mujeres asistentes/ nº personas convocadas.	Personas, Talento y Cultura	Septiembre 2025	Proveedor de formación experto

4.-	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad dirigidas al Equipo de dirección de los centros, mandos intermedios, coordinadores/as, supervisores/as, personas de la parte social, miembros de la comisión de seguimiento y comisión instructora del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, que incluya contenidos relacionados con la superación de estereotipos de género	Acciones formativas en igualdad, sesgos y diversidad para la plantilla, dirección y mandos. Nº hombres y nº mujeres asistentes/ nº personas convocadas.	Personas, Talento y Cultura	Marzo 2025	Proveedor de formación experto
5.-	La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto en los procesos de selección como en los procesos de promoción interna.	Nº de CV igualdad/nº total efectuadas	Personas, Talento y Cultura	Marzo 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
6.-	Realización de campañas de conmemoración y sensibilización anual de días clave en materia de igualdad; 8 de marzo, 23 de marzo, 25 de noviembre.	Nº de convocatorias revisadas/nº candidaturas	Personas, Talento y Cultura	2024-2028	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
7.-	La Empresa informará sobre los planes de formación de la empresa en el centro de trabajo e individuales (PIF) en la intranet corporativa.	Nº de convocatorias revisadas/nº convocatorias efectuadas	Personas, Talento y Cultura	Febrero 2026	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

8.-	Garantizar la formación de todos los mandos y managers en igualdad de género, incluyendo formación en acoso sexual, por razón de sexo y laboral	Nº Acciones formativas en acoso sexual, por razón de sexo y laboral para la plantilla, dirección y mandos	Personas, Talento y Cultura	Marzo 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
9.-	Dar continuidad a la formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar las posibilidades de promoción y personas responsables de llevar a cabo la evaluación del desempeño, con el fin de garantizar que se realiza de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.	Nº asistentes (H/M) /nº convocados	Personas, Talento y Cultura	Septiembre 2025	Proveedor de formación experto
10.-	Impartir al personal de nueva incorporación sobre igualdad de oportunidades en general y específicamente sobre el plan de igualdad y/o por razón de sexo.	Nº nuevas incorporaciones asistentes/nº de nuevas incorporaciones convocadas	Personas, Talento y Cultura	Junio 2026	Píldora formativa
11.-	Desarrollar una formación específica para toda la plantilla sobre sensibilización y detección de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el mecanismo de denuncia acordado y los derechos que asisten a las personas involucradas	Nº asistentes (H/M) /nº convocados Acción que asegure el	Personas, Talento y Cultura	Septiembre 2025	Proveedor de formación experto

		conocimiento del protocolo de acoso (recibí de la información)			
12.-	Análisis anual de la formación realizada por tipo de formación, horas de formación	Revisión de las acciones, nº de horas, contenidos y grado de satisfacción.	Personas, Talento y Cultura	Diciembre 2025-2028	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
13.-	La Empresa se compromete a asegurar que en todos los centros de trabajo dispondrán de terminales para que toda la plantilla, independientemente de su categoría profesional, tenga acceso a la intranet. Así mismo, dentro del plan de formación se prepararán píldoras formativas para enseñar el funcionamiento de la plataforma digital a quien lo requiera.	Nº de medios y de píldoras formativas que se realicen.	Personas, Talento y Cultura	Febrero-26	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

retribución.

OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar la igualdad salarial y la no discriminación en puestos de igual valor. ▪ Transparencia y control de la brecha salarial 			
MEDIDA		INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA	RECURSO
1.-	La empresa elaborará una política retributiva homogénea en la que se defina su estructura salarial, recogiendo especialmente la definición de todos los conceptos salariales , así como los criterios para su aplicación y cuantía. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras.	Elaboración del documento. Documento "definición de todos los conceptos salariales" 2T 2025	Personas, Talento y Cultura	Enero 2027 2T 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
2.-	Revisar cada dos años con la RLPT la descripción de puestos de trabajo y cuando se produzcan nuevos puestos de trabajo	Nº hombres y nº mujeres asistentes/ nº personas convocadas	Personas, Talento y Cultura	Noviembre 2026	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
3.-	Mantener actualizadas la Descripciones de Puestos de Trabajo desde la perspectiva de género.	Nº de trabajadores/as que se presentan los procesos de selección. Registro de nº de	Personas, Talento y Cultura	Diciembre 2025-2028	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

		vacantes ofrecidas a la plantilla			
4.-	Actualizar y analizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, conforme establece el RDL 902/2020, poniéndolo a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación y de la representación legal de la plantilla	Nº de convocatorias revisadas/nº convocatorias efectuadas	Personas, Talento y Cultura	Diciembre 2025-2028	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

salud laboral.

OBJETIVOS		▪ Garantizar un entorno de trabajo saludable para la plantilla, teniendo en cuenta la perspectiva de género y la prevención.			
MEDIDA		INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA	RECURSO
1.-	La Empresa mantendrá en los planes de prevención, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos.	Revisión anual de los planes de prevención.	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025-2028	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
2.-	Asegurar que la información preventiva trasladada a los Comités de Seguridad y Salud esté desagregada por sexos	Nº de personas que se acogen a las medidas/nº personas totales.	Personas, Talento y Cultura	Marzo 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

3.-	Los reconocimientos médicos que se realicen tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Revisiones específicas	Personas, Talento y Cultura	Marzo 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
4.-	La empresa elaborará campañas de divulgación y promoción dirigidas a las personas trabajadoras para incrementar el actual porcentaje de plantilla que voluntariamente realiza los reconocimientos médicos que la empresa pone a su disposición.	Nº de comunicaciones /impactos realizados Análisis de los resultados obtenidos por la realización de una encuesta para conocer la NO utilización de los reconocimientos médicos por parte de la plantilla.	Personas, Talento y Cultura	Septiembre 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
5.-	Llevar a cabo campañas de recomendaciones saludables para todas las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la perspectiva de género	Nº de comunicaciones /impactos realizados	Personas, Talento y Cultura	Marzo 2026	técnico de Personas, Talento y Cultura
6.-	Elaboración y divulgación de un Protocolo para la protección de la salud reproductiva, la protección a la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y	Documento Protocolo para la "protección	Personas, Talento y Cultura	Junio 2025	técnico de Personas,

	lactancia, el cual recoja los derechos y obligaciones de las partes.	reproductiva"			Talento y Cultura
7.-	Acondicionamiento de zonas de lactancia o de descanso para embarazadas en todos los centros de trabajo, considerando las posibilidades de espacio existentes en los centros de trabajo	Nº de zonas adaptadas por centro	Personas, Talento y Cultura	Mayo 2026	técnico de Personas, Talento y Cultura

cultura, comunicación y sensibilización.

OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar el conocimiento del Plan de Igualdad a la Plantilla. ▪ Generar una comunicación eficaz en los procesos internos. ▪ Analizar la documentación en materia de igualdad que dispone la empresa con objeto de registrarla, actualizarla y ponerla en valor para futuras acciones. 			
MEDIDA		INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA	RECURSO
1.-	Difusión del plan de igualdad y protocolo de acoso. Difusión de las acciones de formación y comunicación contempladas en el Plan de Igualdad.	Nº de acciones de comunicación / nº personas plantilla, canales de comunicación utilizados	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

2.-	El Plan de Igualdad y el Protocolo por razón de sexo se incorporarán en la intranet de la empresa, a disposición de cualquier persona trabajadora en cualquier momento.	Estrategia comunicativa en igualdad	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
3.-	Generar una campaña de comunicación efectiva conjunta y no como acciones individuales.	Nº de canales actualizados/nº canales existentes.	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
4.-	Mejorar canales de comunicación interna.	Nº de convocatorias revisadas/nº convocatorias efectuadas	Personas, Talento y Cultura	Octubre 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
5.-	Uso de un lenguaje no sexista	Nº de documentos revisados	Personas, Talento y Cultura	Marzo 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
6.-	Establecer en un documento o guía los criterios para un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen libre de estereotipos sexistas	Documento "protocolo lenguaje inclusivo"	Personas, Talento y Cultura	Noviembre 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

7.-	Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios establecidos de lenguaje e imagen	Revisión puntual ante comunicaciones	Personas, Talento y Cultura	Agosto 2025-2028	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
8.-	La Empresa nombrará a una persona en el departamento de Personas, Talento y Cultura de cada uno de los centros que informe en materia de igualdad a las personas trabajadoras. Así mismo, nombrará a una persona responsable de igualdad de toda la empresa, con formación a nivel de agente de igualdad (si no tiene la formación se irá formando durante la vigencia del plan).	Nº de personas (M/H) nombradas/ nº de centros	Personas, Talento y Cultura	Mayo 2026 2025-2028	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

Violencia de género.

OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres que sufren violencia de género y violencia sexual. Crear un ambiente de apoyo y comprensión para aquellas trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual 			
MEDIDA		INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA	RECURSO
1.-	Crear un documento con los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género, donde se recojan los derechos laborales y de seguridad social reconocidas	Documento Protocolo "violencia de género"	Personas, Talento y Cultura	Junio 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

	en la ley, Plan de Igualdad o convenios con víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y asegurar su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos la empresa.				
2.-	Establecer un permiso retribuido de 4 días, para las mujeres víctimas de violencia de género legalmente acreditadas, con justificación, cuando por este motivo necesiten cambiar su domicilio o se produzca un traslado a otro centro de trabajo motivado por ello	Número de traslados producidos.	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
3.-	Establecer una ayuda económica, en pago único, para compensar los gastos derivados de su situación, de 600 euros para aquella trabajadora víctima de violencia de género, legalmente acreditada, que tenga que cambiar su domicilio o trasladarse a otro centro de trabajo de la empresa acreditando su justificación (mudanza, fianza, etc.)	Nº de ayudas de compensación.	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
4.-	Facilitar el anticipo de las pagas extraordinarias.	Nº de solicitudes realizadas	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
5.-	La empresa complementará las retribuciones de la trabajadora en situación de violencia de género hasta el 100% del salario fijo en caso de IT por contingencias derivadas de su situación de víctima de género acreditadas por facultativo de la Seguridad Social, hasta un máximo de 6 meses desde su inicio	Nº de retribuciones complementadas efectuadas	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

6.-	La trabajadora víctima de violencia de género debidamente acreditada podrá solicitar a la empresa la reducción de su jornada hasta un máximo del 15% de la jornada de trabajo anual, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales fijas durante el tiempo máximo de dos meses, por una única vez por expediente.	Número de concesiones de reducciones de jornada producidas.	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
7.-	Formar a la gerencia y responsables intermedios sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género	Nº de (H/M) asistentes/nº de personas convocadas.	Personas, Talento y Cultura	Enero 2027	Proveedor externo especialista

conciliación y corresponsabilidad.

OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Fomentar e impulsar la corresponsabilidad de los trabajadores en los cuidados de familias y hogares. 			
MEDIDA		INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA	RECURSO
1.-	Difundir y fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares a través del fomento de campañas específicas de sensibilización dirigidas a hombres para que hagan uso de las medidas y derechos laborales de conciliación	Nº de campañas específicas	Personas, Talento y Cultura	Octubre 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

2.-	Elaboración y difusión de un documento que recoja los derechos de conciliación de que dispone la plantilla, así como los criterios de su reconocimiento y aplicación	Documento Protocolo "derechos de conciliación"	Personas, Talento y Cultura	Octubre 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
3.-	Ampliación del período máximo de las excedencias por cuidados de hijos menores de tres a cuatro años.	Nº de trabajadores/as que solicitan excedencias	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
4.-	La plantilla podrá disponer de 3 días de sus vacaciones anuales, utilizándolos a modo de día de asuntos personales, comunicándolo con al menos 72 horas y de común acuerdo con la persona responsable del área/servicio/departamento, garantizando la cobertura del servicio	Nº de personas (M/H) que los solicitan	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
5.-	Licencia retribuida a la otra persona progenitora por el tiempo indispensable para el acompañamiento a exámenes prenatales, así como para las clases para la preparación al parto en caso de coincidencia con horario laboral, con un máximo de tres sesiones. La persona trabajadora podrá solicitar permisos no retribuidos para asistir a otras sesiones, comunicándolo con al menos 7 días de antelación, o si las necesidades organizativas del área lo permiten, adaptar su jornada recuperando el tiempo solicitado indispensable para la consulta.	Nº de personas (M/H) que los solicitan	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

6.-	Permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a las consultas/tratamientos de reproducción asistida, comunicándolo con al menos 7 días a la fecha solicitada y con un máximo dos consultas/tratamientos, debiéndose aportar justificación.	Nº de personas (M/H) que los solicitan	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
7.-	Campaña de sensibilización cada 23 de marzo, Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad, para incentivar la corresponsabilidad de los hombres en los trabajos de cuidados de hijos menores y/o personas dependientes	Campaña realizada	Personas, Talento y Cultura	ANUAL 2025-2028	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
8.-	Elaboración de un Protocolo de actuación para los cambios de centro de trabajo solicitados por las personas trabajadoras	Protocolo de "cambio de trabajo"	Personas, Talento y Cultura	Junio 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura
9.-	Licencia retribuida de hasta tres días al año, para los progenitores o tutores de menores de 16 años con enfermedades graves (recogidas en el Real Decreto 1148/2011) o familiares de primer grado con discapacidad reconocida superior al 65 %, cuando requieran desplazamiento a consulta médica fuera de su localidad, siempre que se trate de centros médicos públicos o concertados por estos.	Nº solicitudes	Personas, Talento y Cultura	Enero 2025	1 técnico de Personas, Talento y Cultura

seguimiento y evaluación.

El seguimiento es un instrumento clave para registrar el desarrollo del Plan de igualdad, puesto que permite identificar el grado de funcionamiento de éste y adaptar su contenido en función de las necesidades que puedan surgir durante la implementación de las diferentes acciones propuestas.

Del mismo modo, la evaluación permite conocer el nivel de consecución alcanzado por el Plan, es decir, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa y sobre la plantilla.

¿Por quién está compuesto la Comisión de evaluación y seguimiento?

- Paritariamente y en proporción a la representatividad RLPTs y empresa, constituyen la comisión de evaluación y seguimiento con fecha 9 de diciembre de 2024.

NOMBRE	REPRESENTACION	SINDICATO
----	SOCIAL	CC.OO
----	SOCIAL	CC.OO
----	SOCIAL	CC.OO
----	SOCIAL	U.G.T.
----	SOCIAL	U.G.T.
----	EMPRESARIAL	
----	EMPRESARIAL	
----	EMPRESARIAL	
----	EMPRESARIAL	
----	EMPRESARIAL	

¿Cuáles son las funciones (orientativas) de la Comisión de evaluación y seguimiento?

- Realizar seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas en el plan.
- Asesorar en la forma de implementación de las acciones.
- Evaluar las diferentes acciones implementadas.
- Realización de dos evaluaciones durante la vigencia del plan, una intermedia a los dos años de la firma y otra final, tres meses antes de acabar la vigencia (trabajo que servirá para comenzar con una nueva negociación). Para las evaluaciones la empresa proporcionará un refresco de los datos de diagnóstico, para poder ver si el

desarrollo del plan está incidiendo en la consecución de objetivos y la mejora de la realidad.

Cada evaluación se reflejará en un informe que recogerá:

- Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.
- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación y propuesta de actuaciones correctoras, si fueran necesarias.
- Actualización de los datos del diagnóstico, para poder medir objetivamente si el Plan está cambiando la realidad de la empresa.

Para garantizar el cumplimiento de las funciones la Comisión de evaluación y seguimiento, la empresa se responsabilizará de poner a su disposición toda la información necesaria y solicitada, así como de dotar los medios para la realización de sus reuniones de seguimiento.

¿Cómo funciona la Comisión de evaluación y seguimiento?

Durante el primer año tras la firma y/o lanzamiento del Plan de Igualdad, se reunirá cada tres meses de manera ordinaria, pasando a realizar reuniones semestrales los años siguientes. No obstante, se podrán realizar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario previa comunicación a sus integrantes.

Si alguno de los miembros de la Comisión no pudiera asistir a una reunión, existiría la posibilidad de ceder su puesto de manera puntual a otro miembro de la empresa que reúna las cualidades necesarias, siempre y cuando se avise con antelación de una semana y sea aprobado por el resto de los miembros de la Comisión.

Las decisiones y acuerdos de la Comisión necesitarán ser votadas por una mayoría definida por mitad más uno, para gozar de validez.

El cómputo horario de estas reuniones y su preparación, para las personas de la parte social, será tenido en cuenta como tiempo efectivo de trabajo.

¿Con qué medios cuenta la Comisión de seguimiento y evaluación?

Para el correcto desempeño de las funciones de la Comité de seguimiento y evaluación, la compañía se encargará de facilitar los medios necesarios, tales como:

- Lugar habilitado para la realización de las reuniones.
- Material necesario para el buen desarrollo de las reuniones (pantallas, proyectores, documentación impresa, etc.).

Procedimiento de modificaciones para las subsanaciones

Se fija como procedimiento para control, seguimiento y análisis de las desviaciones un cuadro de control en Excel de cada una de las medidas, donde se identifica:

- | | |
|---------------------|----------------------|
| ▪ Acciones | ▪ Fecha Fin |
| ▪ KPIs | ▪ Observación |
| ▪ Status | ▪ Desviación |
| ▪ Asignada a | ▪ Acción |
| ▪ Seguimiento por | ▪ Fecha Revisión |
| ▪ Fecha Planificada | ▪ Vº Bº / Validación |

Procedimiento de solución de discrepancias

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad se obligan a poner en conocimiento de la Comisión de Igualdad cuantas dudas, discrepancias y modificaciones, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo a fin de que mediante su intervención y bajo el principio de buena fe, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen. Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad o en su defecto, la parte afectada por el requerimiento podrá solicitar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad o en su defecto la parte afectada, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Así lo acuerdan de manera unánime y firman, Tenerife a 9 de diciembre de 2024

Por la empresa:

Por los trabajadores: