

Plan de Igualdad

2024-2028

VITHAS HOSPITALES, S.L.



INTRODUCCIÓN

La Constitución Española establece, en su artículo 14, que los españoles y españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dispone, en su artículo 4, que los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Asimismo, todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, 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 los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Asimismo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación (publicado en el Boletín Oficial del Estado el día 7 de marzo de 2019) y convalidado por el Congreso de los Diputados en sesión de 3 de abril de 2019 (publicada la convalidación en el Boletín Oficial del Estado el día 10 de abril de 2019), incorpora a la normativa siete artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

En el caso de empresas que superen un determinado número de personas en plantilla (en la actualidad en las empresas de cincuenta o más trabajadores y trabajadoras), las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la normativa, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Por último, se han publicado dos normas de desarrollo de determinadas obligaciones previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Por una parte, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se Regulan los Planes de Igualdad y su Registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre

Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo. Y, por otra, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres.

El plan de igualdad de la empresa es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa, o en su caso mantener, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, las materias referentes al proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría y registro salarial entre mujeres y hombres; el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos del presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva de los principios de igualdad entre mujeres y hombres, y de no discriminación, en su dimensión transversal, y con perspectiva de género.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la compañía.
- Sensibilizar con perspectiva de género a toda la plantilla en el respeto a los principios de igualdad, no discriminación, respeto a la diversidad, la inclusión, la integración y la corresponsabilidad.
- Seguir fomentando una representación equilibrada de mujeres y hombres en aquellos puestos donde exista sub representación de un sexo u otro, dentro de las posibilidades que la situación real por géneros en estudios académicos, puestos de trabajo y candidaturas lo permitan.
- Prevenir cualquier tipo de acoso (laboral, sexual, por razón de sexo, orientación, expresión y violencia de género) en el ámbito profesional.
- Utilizar siempre un lenguaje inclusivo que visibilice a ambos sexos, promoviendo el principio de igualdad entre mujeres y hombres y evitando los estereotipos sexistas de género.

- Desarrollar instrumentos de seguimiento periódico con indicadores para realizar la evaluación anual del Plan de Igualdad.
- Promover y fomentar la formación e información en materia de igualdad de género a todo el personal.
- Promocionar la salud laboral de la plantilla desde una perspectiva de género.
- Dar a conocer entre la plantilla el contenido del Plan de Igualdad.

COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA

La Dirección de la empresa VITHAS HOSPITALES, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de todas las medidas para mantener la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de la Gestión de Personas, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

El presente Plan no está dirigido exclusivamente a mujeres, está diseñado para todas las personas que trabajan en la compañía y recoge la estrategia y las principales líneas de trabajo de la organización en materia de igualdad de oportunidades para los próximos años, cuyo objetivo es seguir impregnando del principio de igualdad a toda la organización, siendo conscientes de la responsabilidad que tenemos como empresa que trabaja con personas y para las personas.

Este Plan incluye criterios de calidad, estableciendo sus fundamentos en los principios rectores basados en el enfoque integrado de género.

Con este Plan de Igualdad, la compañía VITHAS HOSPITALES, S.L. asume el compromiso de integrar el enfoque de género en la política empresarial y por lo tanto en sus actuaciones como garantía del cumplimiento de los principios democráticos de igualdad, reafirmando nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo dicha Igualdad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con las orientaciones que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la compañía y, en definitiva, de todo el Grupo Vithas en su conjunto, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una

disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo”.

El aseguramiento y la integración en la actividad de la empresa de los principios enunciados anteriormente se buscará mediante la implantación del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Así pues, uno de los objetivos principales de este Plan se centra en potenciar una cultura empresarial que atienda a la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, consolidando un camino ya emprendido en el seno de nuestra organización.

El compromiso de la Dirección con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, son una obligación ineludible, si queremos conseguir que este Plan para la Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora.

En base a los resultados obtenidos en el diagnóstico previo, a las sugerencias previstas en la normativa de referencia y, finalmente, teniendo en cuenta los avances que ya se han producido en el interior de la organización a favor de la igualdad de oportunidades, se ha procedido a la elaboración y desarrollo de este documento, contando con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad del Plan de Igualdad, contribuyendo de manera activa con ello, a conseguir los objetivos y medidas que se definen en este Plan

En Madrid, a 5 noviembre de 2024.

Iciar Mata García del Valle

Directora de Relaciones Laborales

1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN IGUALDAD Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado por la mesa negociadora constituida en fecha 29 de septiembre de 2022 formado por un total de 22 miembros, 11 por parte de la representación de la empresa VITHAS HOSPITALES, S.L. y 11 Miembros de la parte social.

La configuración de la referida mesa negociadora responde a la diversa tipología de centros que forman parte de la empresa, en los que se encuentran centros en los que se cuenta con representación unitaria de la empresa, y un centro que no cuenta con representación unitaria de la empresa, de acuerdo con el cuadro que a continuación se reproduce:

CENTRO DE TRABAJO CON RLPT	RLPT	Nº TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PONTEVEDRA	SI	13	2	11
GRANADA	SI	13	5	8
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA (CANARIAS)	SI	13	6	7
TENERIFE (CANARIAS)	SI	4	3	1
CENTRO DE TRABAJO SIN RLPT	RLPT			
MADRID	NO			

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de trabajadoras y trabajadores que prestan y prestarán servicios en la compañía VITHAS HOSPITALES, S.L. con una relación laboral, con independencia de su puesto de trabajo o tipo de contrato laboral que vincule a las partes.

En atención a que la Empresa Vithas Hospitales S.L. tiene centros repartidos a lo largo de todo el territorio estatal, el ámbito de aplicación del presente plan es nacional.

La vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 5 de noviembre de 2024 al 4 de noviembre de 2028.

El presente Plan de Igualdad es el resultado de la firme decisión de todas las personas integrantes de la compañía, plantilla y Dirección, de establecer un marco en el que se evite cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2º.- INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

La actividad de la empresa consiste en la Prestación de toda clase de Actividad Sanitaria, incluyendo la Promoción, Prevención, Diagnóstico, Tratamiento o Rehabilitación, dirigidas a fomentar, restaurar o mejorar la salud de las personas, incluyendo las especialidades de Análisis Clínicos, Análisis Genéticos, Anatomía Patológica.

La empresa tiene sus centros de trabajo distribuidos en varios territorios (Galicia, Canarias, Granada y Madrid).

La información básica de la compañía la que se desglosa a continuación:

DATOS DE LA EMPRESA	
DENOMINACIÓN SOCIAL	VITHAS HOSPITALES, S.L.
NIF	B36787844
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
NOMBRE	ICIAR MATA GARCIA DEL VALLE
CARGO	Directora de Relaciones Laborales
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
NOMBRE	Responsable de personas en cada centro
CARGO	--
E-MAIL	--
ACTIVIDAD	
SECTOR ACTIVIDAD	Hospitalario
CNAE	8610
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	Actividades Sanitarias, sector de la salud, específicamente a la prestación de servicios sanitarios.
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	España
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL	Si
REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Si, a excepción de uno de los cuatro centros de trabajo.

La estructura orgánica de la Empresa es la siguiente, similar en todos los centros que la integran, salvo vacantes repentinas de estos puesto o necesidad de refuerzo en cualquiera de las áreas en uno de los centros:

GERENCIA							
Responsable de Atención y Experiencia paciente	Responsable de personas (RRHH)	Responsable de Hostelería	Director/a Médico/a	Director/a de Enfermería	Director/a de Administración	Responsable de Ingeniería y Mantenimiento	Responsable Comunicación
*Asesor Personal de salud. *Coordinador de Admisión. *Coordinador Atención al paciente.			*Medico especialista *Médico adscrito a un servicio. *Especialista en laboratorio. *Responsable de Urgencias/UCI. *Responsable de Anestesia y Bloque Quirúrgico	*Supervisor/a Fisioterapia. *Supervisor/a Quirófano. *Supervisor/a de Urgencias. *Supervisor/a Enfermería *Supervisor/a Hospitalización. *Responsable de Calidad. *Responsable de farmacia.	*Administrativo/a	*Técnico de mantenimiento	
*Atencion al paciente				*Enfermero/a. *Auxiliar de enfermería. *Auxiliar de farmacia. *Limpiador/a. *Lavander/a			

3º INFORME DIAGNÓSTICO

3.1 METODOLOGIA – RECOGIDA DE DATOS

De manera previa a la presentación del Plan de Igualdad, se ha procedido por la comisión de Igualdad, de manera consensuada entre sus miembros, a la recogida de los datos necesarios para la configuración de un Diagnóstico de la situación de la igualdad de género en la compañía VITHAS HOSPITALES, S.L.

A tal efecto se ha procedido a la recopilación de los datos necesarios por parte del Departamento de Relaciones Laborales de la compañía, el cual, los ha presentado a los restantes miembros de la comisión negociadora y, así, tras su estudio, y habiendo manifestado en el seno de la comisión de igualdad que la extensión de los mismos es adecuada y ajustada a la realidad y a los requisitos que se definen en la legislación de aplicación, en fecha 11 de abril de 2024 se dio por concluido y consensado el texto de Informe de Diagnóstico sobre el cual ha pivotado y se ha desarrollado el presente Plan de Igualdad para la compañía VITHAS HOSPITALES, S.L.

Igualmente, para la recopilación de los datos que componen el Informe de Diagnóstico se ha llevado a cabo la revisión de la siguiente documentación:

- Convenio Colectivo del Sector de Clínicas y Centros de Hospitalización Privada de Las Palmas
- Convenio Colectivo de la Clínica Santa Cruz.
- Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Hospitalización e Internamiento de la Provincia de Pontevedra.
- Convenio Colectivo provincial de establecimientos sanitarios y clínicas privadas de Granada.
- Convenio colectivo del Sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de la Comunidad de Madrid.
- Compromiso de la Dirección con la Igualdad.

- Organigrama de VITHAS HOSPITALES, S.L.
- Política de Prevención de Prevención de Riesgos Laborales.
- Protocolo de Identificación, Intervención y Resolución de Posible Acoso o Violencia Ocupacional del Grupo Vithas.

Igualmente, se ha recopilado información corporativa del Grupo Vithas y de la propia compañía en el área de Personas en materias fundamentales para el diseño del presente Plan de Igualdad tales como:

- Reclutamiento y selección de personal.
- Promoción profesional y desarrollo de carrera.
- Política salarial. Informe Auditoria en materia salarial. Registro Salarial
- Formación.
- Ordenación del tiempo de trabajo: corresponsabilidad.
- Política social, ayudas y bonificaciones.
- Comunicación interna.
- Representatividad.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Riesgos Laborales y salud laboral.
- Mujeres en situación de riesgo de exclusión.
- Convenio colectivo e igualdad.

3.2 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTILLA

Se presenta a continuación desglose, actualizado al momento de constitución de la mesa negociadora, de la composición de la plantilla clasificado por género, categoría profesional y servicio al que están adscritos cada uno de ellos:

Áreas de la empresa	Hombres			Mujeres			Total N. Per	Total % Ver
	N. Per	% Ver	% Hor	N. Per	% Ver	% Hor		
Gestión Sanitaria Gallega (3602)	94	24,74%	21,66%	340	29,96%	78,34%	434	28,65%
Vithas Sanidad Internacional (2821)	0	0,00%	0,00%	21	1,85%	100,00%	21	1,39%
Clínica Santa Catalina (3521)	124	32,63%	26,11%	351	30,93%	73,89%	475	31,35%
Clínica Santa Catalina (3821)	44	11,58%	33,85%	86	7,58%	66,15%	130	8,58%
Clínica Santa Catalina Limpieza (3522)	2	0,53%	6,67%	28	2,47%	93,33%	30	1,98%
Sanatorio de la Salud (1821)	116	30,53%	27,36%	308	27,14%	72,64%	424	27,99%
Vithas Hospitales Barcelona (0801)	0	0,00%	0,00%	1	0,09%	100,00%	1	0,07%
Total general	380	100,00%	25,08%	1135	100,00%	74,92%	1515	100,00%

Como es de ver en el cuadro antes expuesto, en la composición de la plantilla existe un desequilibrio en favor del número de trabajadoras, (1.135 mujeres), constituyendo éstas el 74,9 % del total de plantilla en la empresa, la cual está conformada por 1.515 personas trabajadoras. Siendo hombres el 25 % de la plantilla de esta (380 hombres). Destacándose que en algunos centros de trabajo no hay presencia de hombres, sino que la plantilla de estos está constituida únicamente por mujeres.

Dicha distribución también se ha analizado desde la óptica del rango de edad y tipo de jornada por la que están contratadas, tal y como a continuación se desglosa:

Rangos de edad	Hombres			Mujeres			Total N. Per	Total % Ver
	N. Per	% Ver	% Hor	N. Per	% Ver	% Hor		
Menos de 20	2	0,53%	22,22%	7	0,62%	77,78%	9	0,59%
De 20 a 24	56	14,74%	28,14%	143	12,60%	71,86%	199	13,14%
De 25 a 29	66	17,37%	23,24%	218	19,21%	76,76%	284	18,75%
De 30 a 34	51	13,42%	27,57%	134	11,81%	72,43%	185	12,21%
De 35 a 39	42	11,05%	27,81%	109	9,60%	72,19%	151	9,97%
De 40 a 44	33	8,68%	19,19%	139	12,25%	80,81%	172	11,35%
De 45 a 49	38	10,00%	25,17%	113	9,96%	74,83%	151	9,97%
De 50 a 54	35	9,21%	23,65%	113	9,96%	76,35%	148	9,77%
De 55 a 59	31	8,16%	29,25%	75	6,61%	70,75%	106	7,00%
De 60 a 64	18	4,74%	20,00%	72	6,34%	80,00%	90	5,94%
Más de 65	8	2,11%	40,00%	12	1,06%	60,00%	20	1,32%
Total general	380	100,00%	25,08%	1135	100,00%	74,92%	1515	100,00%

Dichos datos muestran que los rangos de edad con mayor número de personas trabajadoras son el rango entre 25-29 años y el rango entre 20-24 años, con una presencia, respectivamente, de 284 y 199 personas trabajadoras. En cada uno de los citados rangos de edad la presencia de mujeres también es mayoritaria estando conformados, respectivamente, por 218 y 143 mujeres, frente a 66 y 56 hombres. Siendo el promedio de edad en la Empresa de 36,8 años. El promedio de edad de los hombres es de 38,71 y el de las mujeres de 38,83 años.

Por otro lado, se analiza la plantilla según su antigüedad:

Rangos de antigüedad	Hombres			Mujeres			Total N. Per	Total % Ver
	N. Per	% Ver	% Hor	N. Per	% Ver	% Hor		
Menos de 1 año	110	28,95%	27,03%	297	26,17%	72,97%	407	26,86%
De 1 a 4 años	161	42,37%	25,60%	468	41,23%	74,40%	629	41,52%
De 5 a 9 años	27	7,11%	24,11%	85	7,49%	75,89%	112	7,39%
De 10 a 14 años	24	6,32%	26,67%	66	5,81%	73,33%	90	5,94%
De 15 a 19 años	30	7,89%	24,19%	94	8,28%	75,81%	124	8,18%
De 20 a 24 años	14	3,68%	26,42%	39	3,44%	73,58%	53	3,50%
De 25 a 29 años	6	1,58%	23,08%	20	1,76%	76,92%	26	1,72%
Más de 30 años	8	2,11%	10,81%	66	5,81%	89,19%	74	4,88%
Total general	380	100,00%	25,08%	1135	100,00%	74,92%	1515	100,00%

De tales datos se desprende que el rango de menos de un año y de 1 a 4 años de antigüedad es donde mayor número de personas trabajadoras se concentra, en concreto 629 personas trabajadoras respectivamente. Siendo mujeres 468 y, por otro lado, 161 hombres. De igual modo, el promedio de antigüedad en la empresa es de 6,46 años, siendo el promedio de los hombres de 5,40 años y el promedio de las mujeres de 6,81 años.

Igualmente se añade la distribución de la plantilla en términos porcentuales en atención al contrato que tiene suscrito con la compañía:

Jornada	Hombres			Mujeres			Total N. Per	Total % Ver
	N. Per	% Ver	% Hor	N. Per	% Ver	% Hor		
Completa	322	84,74%	24,54%	990	87,22%	75,46%	1312	86,60%
Parcial	53	13,95%	28,04%	136	11,98%	71,96%	189	12,48%
No informada (sit. beca)	5	1,32%	35,71%	9	0,79%	64,29%	14	0,92%
Total general	380	100,00%	25,08%	1135	100,00%	74,92%	1515	100,00%

De los datos expuestos se concluye que, de las personas trabajadoras que conforman la plantilla, 1.312 personas ostentan contrato a jornada completa y 189 contrato a tiempo parcial. Por un lado, las mujeres con contrato a jornada completa son 990 y los hombres con contrato a jornada completa son 322. Por otro lado, las mujeres con contrato a tiempo parcial son 136 y son hombres con contrato a tiempo parcial son 53.

3.3 ANALISIS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO POR MATERIAS

PROCESO DE SELECCIÓN, ACOGIDA Y CONTRATACIÓN

Política de Selección de Personal

VITHAS HOSPITALES, S.L. cuenta con un procedimiento específico para la selección de profesionales. La Dirección de Área de Desarrollo del Talento, dependiente de la Dirección Corporativa de Personas y Organización, es responsable de la gestión de la selección de profesionales a nivel corporativo y la contratación con la empresa que lleve a cabo la gestión externa de los procesos de selección.

El equipo directivo del centro es responsable de la ejecución del proceso de gestión de la selección de acuerdo con lo recogido en el presente procedimiento y del proceso de acogida de las nuevas incorporaciones.

El departamento del responsable de personas de los centros de trabajo se encarga del reclutamiento de los profesionales cuya selección no esté recogida dentro del acuerdo de Outsourcing. Se describe a continuación el modo en el que se da este proceso de provisión de los puestos vacantes:

- ✦ La remisión de necesidades se envía por correo electrónico a una persona consultora RPO1 mediante una plantilla cumplimentada que facilita la empresa externa.
- ✦ La persona responsable del centro que tramita la solicitud comunica al RPO las posibles personas candidatas referenciadas.
- ✦ El lenguaje empleado en las ofertas de empleo incluye fórmulas inclusivas mediante genéricos o el uso de la barra “a/o”.

- ✦ Se publican las ofertas de empleo en la propia web del Grupo Vithas, en redes sociales específicas (LinkedIn), metabuscadores de empleo (Adecco, otras fuentes de reclutamiento) y Colegios oficiales.
- ✦ Cada área se nutre de las titulaciones específicas. De igual modo, se valora también aspectos como la experiencia profesional en puestos de similar contenido o las motivaciones de su candidatura.

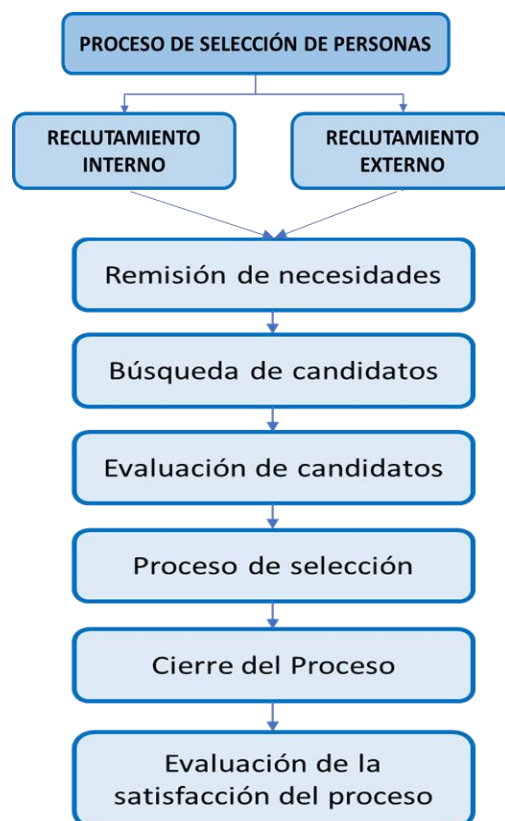
✦ Mediante los filtros de todas estas herramientas de reclutamiento, y de acuerdo con las descripciones de los puestos de trabajo, se realiza una primera criba. La persona responsable del proceso cuenta con los permisos necesarios para acceder a la información de las candidaturas y poder iniciar esa criba o priorización de perfiles. Salvo excepciones causadas por la excesiva especialidad del puesto a cubrir, es el departamento de RRHH quien aborda la primera ronda de entrevistas.

✦ Si bien se realiza una entrevista tipo, no se cuenta con un guion de entrevista dentro del procedimiento. Las entrevistas pueden basarse en competencias, en incidentes críticos, etc. El enfoque de las entrevistas viene determinado por el puesto a cubrir y lo indicado por la descripción de puestos de trabajo, responsabilidad en la gestión de equipos, etc. Las competencias técnicas son más fácilmente reconocibles en la formación y experiencia aportadas, mientras que competencias más relacionales o de gestión de personas y proyectos no son valoradas de una manera formal o sistemática en los procesos de selección.

✦ La persona que será su responsable toma parte en la segunda ronda de entrevistas, y generalmente finaliza en este punto la decisión de contratación.

✦ Se realiza la oferta económica, se concretan las condiciones laborales y la modalidad de contrato, y tras su aceptación, se inicia el trámite administrativo correspondiente.

✦ Hay casos de captación de personas candidatas mediante la búsqueda interna y contratación de personas que hacen las prácticas curriculares en la empresa.



De la exposición de datos tomada del informe diagnóstico, se saca en claro que, de las 570 personas trabajadoras que se han incorporado en la empresa, 422 son mujeres (74%) y 148 hombres (25,96%), siendo la categoría más requerida es la de auxiliar de enfermería con 111 personas incorporadas, 75 mujeres y 36 hombres.

Proceso de Acogida

Recientemente definido que, junto con el de selección, es de aplicación tanto a VITHAS HOSPITALES, S.L. como a nivel de Grupo Vithas.

Durante el periodo de acogida se realiza una formación con la presentación del Grupo Vithas y de las áreas de negocio en las que se estructura tanto el Grupo como VITHAS HOSPITALES, S.L. través de la plataforma Campus

Formación Vithas (<https://campusformacion.vithas.es/>), a través de la cual, las nuevas incorporaciones, acceden a diferentes informaciones sobre los valores del Grupo, las políticas de la empresa, códigos de conducta y ética profesional, sobre Seguridad y Salud y riesgos específicos del puesto, implicaciones en materia medioambiental, normativa de interés, etc.

Una formación de acogida que se activa en la plataforma el lunes siguiente a la incorporación, con un plazo de 20 días para realizarla. Igualmente, se entrega una documentación, dado que la formación tiene un tiempo determinado y por coyuntura del puesto, puede que la nueva incorporación no logre realizarla en el tiempo estimado, así puede tener acceso a ella cuando desee.

Política de Contratación

A continuación, se relacionan los datos relativos al tipo de contratación de la plantilla de la empresa:

Contratación	Hombres			Mujeres			Total N. Per	Total % Ver
	N. Per	% Ver	% Hor	N. Per	% Ver	% Hor		
Indefinido	248	65,26%	25,57%	722	63,61%	74,43%	970	64,03%
Temporal	127	33,42%	23,92%	404	35,59%	76,08%	531	35,05%
No informado (sit. beca)	5	1,32%	35,71%	9	0,79%	64,29%	14	0,92%
Total general	380	100,00%	25,08%	1135	100,00%	74,92%	1515	100,00%

Si bien no existe un procedimiento específico que describa la política de contratación, analizada la información cuantitativa referida a la plantilla actual, reproducida en el anterior cuadro, se evidencia que la tendencia de la contratación tiende claramente a la naturaleza indefinida de los contratos.

De los datos expuestos se concluye que del total de personas en la plantilla, 970 personas ostentan un contrato indefinido, siendo mujeres 722 y hombres 248. Y, por otro lado, teniendo un contrato temporal en la Empresa 531 personas, de las cuales 404 son mujeres y 127 son hombres.

PROCESO DE DESARROLLO PROFESIONAL: FORMACIÓN, EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

El desarrollo profesional en VITHAS HOSPITALES, S.L. se plasma en la formación continua de la organización, la evaluación de las personas y los movimientos que pueden darse para un óptimo ajuste persona-puesto mediante la promoción, la movilidad funcional, etc.

VITHAS HOSPITALES, S.L. se encuentra en la actualidad diseñando un Proceso de identificación, planificación y desarrollo del talento que habrá de integrar las diferentes actuaciones de la política de desarrollo profesional.

Se describen a continuación de una manera detallada cada una de ellas:

Política de Formación

El plan de formación se deriva anualmente del plan de Gestión elaborado en VITHAS HOSPITALES, S.L. y de otras fuentes de necesidades formativas que puedan surgir de una manera no planificada y que resulten relevantes.

El plan formativo tiene como objeto principal la capacitación y actualización permanente de las competencias y conocimientos del personal, para contribuir a un mayor desarrollo profesional y, con ello, a un óptimo desempeño de las actividades encomendadas.

El plan formativo anual está compuesto por:

- **Formación transversal**, acciones orientadas a las necesidades detectadas para el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico del Grupo Vithas y las derivadas del cumplimiento de las normativas vigentes.
- **Formación continua**, acciones formativas orientadas a dar respuestas a las necesidades de la organización.

El plan formativo se difunde a través de RRHH, mandos intermedios e infovithas y los criterios de asistencia son las necesidades formativas según la formación inicial y las características del servicio. La formación que tiene carácter voluntario (salvo aquella que sea por obligación legal), generalmente se realiza en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral, ocasionalmente puede realizarse fuera de la empresa con parte dentro y parte fuera de la jornada laboral. La modalidad más extendida es la formación on line, pudiendo, incluso, realizar formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.

En caso de que la formación sea fuera del horario laboral se ofrecen compensaciones con permisos retribuidos.

A continuación, se muestran los horarios de formación que ha sido impartida:

Suma de HORAS	
NO FINALIZADOS - CONVOCADOS	14.885
PRESENCIAL	572
Hombre	122
Mujer	450
TELEFORMACION	14.313
Hombre	5.425
Mujer	8.888
SI FINALIZADOS	8.703
PRESENCIAL	1.714
Hombre	535
Mujer	1.179
TELEFORMACION	6.989

Hombre	2256
Mujer	4733
Total, general	23588

Se detalla a continuación el tipo de cursos y el número de personas que han recibido formación en el último año:

FORMACIÓN	PARTICIPANTES / FINALIZADOS
DESARROLLO DE CARRERA	143
HOMBRE	33
MUJER	110
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA	321
HOMBRE	107
MUJER	214
FORMACIÓN TRANSVERSAL	1425
HOMBRE	377
MUJER	1048
Total general	1889

Y a continuación, el número de Personas trabajadoras que han recibido formación, con información desglosada por género:

FORMACIÓN REALIZADA EN EL ÚLTIMO AÑO	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL
PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO	982	78%	270	22%	1252
HORAS DE FORMACIÓN	15250	65%	8338	35%	23588

En total, el personal ha realizado 23.588 horas formativas. Las mujeres han recibido 15.250 horas formativas (65%) frente a las 8.338 horas (35%) recibidas por los hombres. Del análisis desagregado del total de personas de cada sexo que han participado en formaciones impartidas por parte de la empresa (1.252) se concluye que el 78% eran mujeres, mientras que el dato de hombres indica que un 22% del total de la participación.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La empresa VITHAS HOSPITALES, S.L. tiene sistematizada la clasificación profesional a través de Grupos Profesionales que se encuentran definidos en cada uno de los Convenios Colectivos. A continuación, se acompaña tabla que muestra los diferentes convenios colectivos de aplicación en cada uno de los centros.

CENTRO	CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN
PONTEVEDRA	Convenio Colectivo del Sector de hospitalización e internamiento de la provincia de Pontevedra (Código de Convenio número 36000755011982)
MADRID	Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada de la Región Centro

	(ACHPM), Asociación de Clínicas Dentales de Madrid (ADECLIDEMA), CC OO, FSES-SATSE y UGT (código número 28001575011982).
GRANADA	CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS Y CLÍNICAS PRIVADAS, (con código de convenio n.º 18000235011981)
CANARIAS (LAS PALMAS//TENERIFE)	C. Colectivo. Convenio Colectivo de Sector de CLINICAS Y CENTROS DE HOSPITALIZACION PRIVADA (código de convenio n.º 1800023501198135000485011981) de Las Palmas. Convenio Colectivo de la Clínica Santa Cruz (Hospital Santa Catalina, S.A.) (Código de convenio n.º 38001902011987).

De acuerdo con lo anterior, se reproduce a continuación la distribución de la plantilla de acuerdo con los puestos de trabajo existentes según la clasificación profesional regulada en cada uno de los convenios aplicables a cada uno de los centros de trabajo:

Puestos de trabajo	Hombres			Mujeres			Total N. Per	Total % Ver
	N. Per	% Ver	% Hor	N. Per	% Ver	% Hor		
Adjunto/a Dirección Médica	1	0,26%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,07%
Administrativo/a	8	2,11%	15,69%	43	3,79%	84,31%	51	3,37%
Administrativo/a de Archivo y Documentación	0	0,00%	0,00%	2	0,18%	100,00%	2	0,13%
Asesor/a Personal de Salud	0	0,00%	0,00%	18	1,59%	100,00%	18	1,19%
Atención al cliente	6	1,58%	8,96%	61	5,37%	91,04%	67	4,42%
Auxiliar Administrativo/a	15	3,95%	15,96%	79	6,96%	84,04%	94	6,20%
Auxiliar de enfermería bloque quirúrgico	37	9,74%	37,00%	63	5,55%	63,00%	100	6,60%
Auxiliar de enfermería de unidades asistenciales p	5	1,32%	10,42%	43	3,79%	89,58%	48	3,17%
Auxiliar de enfermería de unidades de hospitalizac	48	12,63%	23,65%	155	13,66%	76,35%	203	13,40%
Auxiliar de enfermería UCI	1	0,26%	11,11%	8	0,70%	88,89%	9	0,59%
Auxiliar de enfermería urgencias	16	4,21%	39,02%	25	2,20%	60,98%	41	2,71%
Auxiliar de facturación	0	0,00%	0,00%	2	0,18%	100,00%	2	0,13%
Auxiliar de farmacia	5	1,32%	22,73%	17	1,50%	77,27%	22	1,45%
Comercial	0	0,00%	0,00%	1	0,09%	100,00%	1	0,07%
Becaria/o	5	1,32%	35,71%	9	0,79%	64,29%	14	0,92%
Total general	380	100,00%	25,06%	1135	100,00%	74,92%	1515	100,00%

Puestos de trabajo	Hombres			Mujeres			Total N. Per	Total % Ver
	N. Per	% Ver	% Hor	N. Per	% Ver	% Hor		
Coordinador/a de facturación	0	0,00%	0,00%	4	0,35%	100,00%	4	0,26%
Coordinador/a de Unidades Asistenciales	8	2,11%	88,89%	1	0,09%	11,11%	9	0,59%
Coordinador/a de Vithas Salut	0	0,00%	0,00%	1	0,09%	100,00%	1	0,07%
Director/a de Enfermería	3	0,79%	100,00%	0	0,00%	0,00%	3	0,20%
Director/a de Proyectos	0	0,00%	0,00%	1	0,09%	100,00%	1	0,07%
Director/a de Unidad de negocio	1	0,26%	33,33%	2	0,18%	66,67%	3	0,20%
Dirección gerente de Unidad de Negocio	2	0,53%	66,67%	1	0,09%	33,33%	3	0,20%
Director/a Médico/a	3	0,79%	75,00%	1	0,09%	25,00%	4	0,26%
Enfermería de las unidades de hospitalización	31	8,16%	15,66%	167	14,71%	84,34%	198	13,07%
Enfermería de las unidades de hospitalización Neonat	1	0,26%	6,67%	14	1,23%	93,33%	15	0,99%
Enfermería de unidades asistenciales pacientes ambu	1	0,26%	6,25%	15	1,32%	93,75%	16	1,06%
Enfermería de unidades pacientes ambul. Oncolog	0	0,00%	0,00%	2	0,18%	100,00%	2	0,13%
Enfermería de urgencias	8	2,11%	17,39%	38	3,35%	82,61%	46	3,04%
Enfermería del bloque quirúrgico	6	1,58%	13,33%	39	3,44%	86,67%	45	2,97%
Enfermería UCI	8	2,11%	18,60%	35	3,08%	81,40%	43	2,84%
Total general	380	100,00%	25,08%	1135	100,00%	74,92%	1515	100,00%

Puestos de trabajo	Hombres			Mujeres			Total N. Per	Total % Ver
	N. Per	% Ver	% Hor	N. Per	% Ver	% Hor		
Especialista en laboratorio de la Unidad de Reprod.	0	0,00%	0,00%	3	0,26%	100,00%	3	0,20%
Farmacéutico/a adjunto/a	1	0,26%	25,00%	3	0,26%	75,00%	4	0,26%
Fisioterapeuta	26	6,84%	47,27%	29	2,56%	52,73%	55	3,63%
Gestor/a de Sistemas	2	0,53%	66,67%	1	0,09%	33,33%	3	0,20%
Jefe/a de Administración y SSGG	1	0,26%	33,33%	2	0,18%	66,67%	3	0,20%
Jefatura de Proyecto de Tecnologías de la Información	2	0,53%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	0,13%
Lavandería	0	0,00%	0,00%	1	0,09%	100,00%	1	0,07%
Limpieza	4	1,05%	3,81%	101	8,90%	96,19%	105	6,93%
Matrón/a	2	0,53%	15,38%	11	0,97%	84,62%	13	0,86%
Médico/a	1	0,26%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,07%
Médico/a adscrito a un servicio	32	8,42%	48,48%	34	3,00%	51,52%	66	4,36%
Médico/a Especialista	28	7,37%	66,67%	14	1,23%	33,33%	42	2,77%
Optometrista	1	0,26%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,07%
Psicología	0	0,00%	0,00%	1	0,09%	100,00%	1	0,07%
Responsable Anestesiista y Bloque Quirúrgico	1	0,26%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,07%
Total general	380	100,00%	25,08%	1135	100,00%	74,92%	1515	100,00%

Puestos de trabajo	Hombres			Mujeres			Total N. Per	Total % Ver
	N. Per	% Ver	% Hor	N. Per	% Ver	% Hor		
Responsable Atención y Experiencia Cliente	0	0,00%	0,00%	4	0,35%	100,00%	4	0,26%
Responsable Comercial, Comunicación y Marketing	0	0,00%	0,00%	1	0,09%	100,00%	1	0,07%
Responsable Comunicación	1	0,26%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,07%
Responsable de Admisión	1	0,26%	25,00%	3	0,26%	75,00%	4	0,26%
Responsable de Almacén	1	0,26%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,07%
Responsable de Calidad	2	0,53%	50,00%	2	0,18%	50,00%	4	0,26%
Responsable de Contabilidad	1	0,26%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,07%
Responsable de Control de Gestión	0	0,00%	0,00%	1	0,09%	100,00%	1	0,07%
Responsable de Farmacia	1	0,26%	25,00%	3	0,26%	75,00%	4	0,26%
Responsable de Hostelería	0	0,00%	0,00%	3	0,26%	100,00%	3	0,20%
Responsable de Ingeniería y Mantenimiento	3	0,79%	75,00%	1	0,09%	25,00%	4	0,26%
Responsable de Limpieza y Lencería	0	0,00%	0,00%	1	0,09%	100,00%	1	0,07%
Responsable de Personas	1	0,26%	25,00%	3	0,26%	75,00%	4	0,26%
Responsable de Prevención de Riesgos Laborales	1	0,26%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,07%
Responsable de Sistemas	1	0,26%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,07%
Total general	380	100,00%	25,08%	1135	100,00%	74,92%	1515	100,00%

Puestos de trabajo	Hombres			Mujeres			Total N. Per	Total % Ver
	N. Per	% Ver	% Hor	N. Per	% Ver	% Hor		
Responsable de Urgencias- UCI	1	0,26%	33,33%	2	0,18%	66,67%	3	0,20%
Responsable Regional de Compras & Logística	0	0,00%	0,00%	1	0,09%	100,00%	1	0,07%
Secretaría de Dirección	0	0,00%	0,00%	1	0,09%	100,00%	1	0,07%
Supervisión de Enfermería	1	0,26%	25,00%	3	0,26%	75,00%	4	0,26%
Supervisor de fisioterapia	1	0,26%	50,00%	1	0,09%	50,00%	2	0,13%
Supervisión de Enfermería	3	0,79%	42,86%	4	0,35%	57,14%	7	0,46%
Supervisión de quirófano área quirúrgica	2	0,53%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	0,13%
Supervisión de Servicios	1	0,26%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,07%
Supervisión de Urgencias	2	0,53%	50,00%	2	0,18%	50,00%	4	0,26%
Técnico/a de Sistemas	1	0,26%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,07%
Técnico/A especialista en radiodiagnóstico y medicón	19	5,00%	30,16%	44	3,88%	69,84%	63	4,16%
Técnico/A laboratorio	0	0,00%	0,00%	5	0,44%	100,00%	5	0,33%
Técnico/A Mantenimiento	16	4,21%	100,00%	0	0,00%	0,00%	16	1,06%
Técnico/A Prevención de Riesgos Laborales	0	0,00%	0,00%	2	0,18%	100,00%	2	0,13%
Terapia Ocupacional	0	0,00%	0,00%	1	0,09%	100,00%	1	0,07%
Total general	380	100,00%	25,08%	1135	100,00%	74,92%	1515	100,00%

En cuanto a la distribución de la plantilla por niveles profesionales, se estructura la plantilla de acuerdo con la siguiente distribución:

Nivel Profesional	Hombres			Mujeres			Total N. Per	Total % Ver
	N. Per	% Ver	% Hor	N. Per	% Ver	% Hor		
2	18	4,74%	75,00%	6	0,53%	25,00%	24	1,58%
3	74	19,47%	51,75%	69	6,08%	48,25%	143	9,44%
4	93	24,47%	19,06%	395	34,80%	80,94%	488	32,21%
5	163	42,89%	27,58%	428	37,71%	72,42%	591	39,01%
6	27	7,11%	10,59%	228	20,09%	89,41%	255	16,83%
0 (becarios/as)	5	1,32%	35,71%	9	0,79%	64,29%	14	0,92%
Total general	380	100,00%	25,08%	1135	100,00%	74,92%	1515	100,00%

El mayor volumen de personas trabajadoras se encuentra en los niveles profesionales 4 y 5, acumulando entre ambos más el 71,22% de personas trabajadoras, un total de 1.089 personas, de las que 823 y 256 hombres.

En cuanto al nivel 2, de mayor rango jerárquico, de un total de 24 personas trabajadoras, distribuyéndose un total de 18 puestos de trabajo hombres, y 6 mujeres.

Finalmente, en el nivel 6 se concentra un elevado porcentaje de feminización, puesto que, de un total de 255 personas trabajadoras, 228 son mujeres y 27 hombres.

Descripción de Puestos

VITHAS HOSPITALES, S.L. cuenta con definiciones del puesto de trabajo (DPT) que incluye, en su plantilla tipo, elementos relacionados con su posición en el organigrama y sus relaciones de reporte, las funciones y tareas a realizar, así como las competencias y la formación o conocimientos requeridos para el adecuado desempeño del puesto. Se catalogan dimensiones del puesto sobre el tipo de relaciones profesionales internas y externas que habrán de establecerse, idiomas, competencias informáticas, etc. No se recogen aspectos como las dimensiones del puesto, las condiciones de trabajo – esfuerzo del puesto, posibilidades de cambios de turnos, ... -.

Las descripciones de puestos de trabajo permiten disponer de un modelo estandarizado que sistematiza la ocupación de vacantes, los requisitos para los beneficios de pluses, etc. Con respecto a contenidos de las DPT que pueda tener un impacto de género directo, no se identifica de modo fehaciente porque es un documento elaborado para las acciones en materia de Seguridad y Salud Laboral.

También suele identificarse como posible causa de discriminación indirecta –en el ámbito laboral general- la petición de una determinada experiencia profesional cuantificada en años que pudiera resultar excesiva, y quizás limitante para que mujeres sin largas trayectorias profesionales, pudieran optar en igualdad de oportunidades a un determinado puesto de trabajo.

Promoción profesional

La empresa VITHAS HOSPITALES, S.L. está vinculada y comprometida en el cumplimiento de lo previsto en la regulación convencional relativa a la promoción interna y ascensos y cobertura de vacantes definida en cada uno de los convenios colectivos de aplicación a cada centro de trabajo, describiéndose a continuación el tratamiento que en esta materia se recoge para cada uno de los centros.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción

Cuando hay alguna promoción se comunica y publicita internamente a través de la intranet corporativa, acompañándose del correspondiente correo electrónico del equipo de comunicación interna a todo el grupo a través de publicación de vacante interna, sin que haya en dichos canales de comunicación ningún sesgo por razón de género al tener todas las personas trabajadoras de la compañía acceso privado a las herramientas donde se publicitan las referidas vacantes.

CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

Las medidas de conciliación que se vienen aplicando en la empresa son las que se han venido reconociendo tanto en los diversos convenios colectivos de aplicación, como en la legislación aplicable en esta materia.

Excedencias

Se desglosa a continuación se muestra el número de personas trabajadoras que han disfrutado de excedencia, desglosado por tipo de excedencia:

Departamento	Categoría	EXC. CUID. FAMILIAR		EXC. CUID. MENOR		EXC. VOLUNTARIA		TOTAL
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
ÁREA QUIRURGICA	Enfermero/a					3		3
ÁREA QUIRURGICA	TCAE				1	2	1	4
HOSPITALIZACION	Enfermero/a			3		19	1	23
HOSPITALIZACION	TCAE			1		5	1	7
UCI/UCIN	Enfermero/a			3		2		5
URGENCIAS	Enfermero/a			3	1	2	1	7
URGENCIAS	TCAE	1		1		1	3	6
URGENCIAS	Medico						1	1
FARMACIA	Técnico					2		2
ADMISION	At Cliente					3		3
ATENCION PACIENTE	Asesor Personal Salud			1		2		3
ATENCION PACIENTE	Administrativo/a					1		1
REHABILITACIÓN	Fisioterapeuta					1	1	2
RADIODIAGNOSTICO	TER			1				1
Total general		1	0	13	2	43	9	68

Se concluye que, de las 68 personas trabajadoras que disfrutaron o han disfrutado de una situación de excedencia. Asimismo, se puede comprobar que de esas 68 personas, 52 han optado por la

excedencia voluntaria, sumando estas el 74,47% del total, de las cuales 43 son mujeres (82,69%) y 9 hombres (17,3%).

Por otro lado, de esas 68 personas, 15 han solicitado excedencia por cuidado de menor, sumando el 22% del total, siendo 13 mujeres (86,6%) y 2 hombres (13,3%).

Por último, únicamente una mujer ha solicitado una excedencia por cuidado de familiar.

Reducciones de jornada por guarda legal

En cuanto a las reducciones de jornada por guarda legal, del total de 33 personas que se encuentran en esta condición, únicamente se localiza a un hombre:

REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL				
Servicio	Categoría	Mujer	Hombre	Total
ADMISIÓN GENERAL	Administrativo/a	5		5
ADMISIÓN GENERAL	Atención cliente	3		3
ÁREA QUIRURGICA	Enfermero/a	5		5
ÁREA QUIRURGICA	TCAE	2		2
URGENCIAS	Medico	1		1
URGENCIAS	TCAE		1	1
UCI	Enfermero/a	2		2
CALL CENTER	Auxiliar Administrativo	1		1
FACTURACION	Auxiliar Administrativo	1		1
HOSPITALIZACION	Enfermero/a	6		6
HOSPITALIZACION	TCAE	2		2
HOSPITALIZACION	Matrón/a	1		1
DIAGNOSTICO POR LA IMAGEN	TER	1		1
FARMACIA	Técnico de Farmacia	1		1
REHABILITACIÓN	Fisioterapeuta	1		1
Total general		32	1	33

Permisos o licencias: A continuación, se muestran los permisos y licencias concedidos, desglosados y ordenados de mayor volumen a menor volumen de solicitudes y, sumando un total de 1.690:

VITHAS HOSPITALES: PERMISOS 2022			
MOTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Horas sindicales	485	250	735
Licencia retribuida: Enfermedad y/o Fallecimiento familiar	320	68	388
Otros permisos retribuidos (Horas)	232	53	285
Permiso retribuido de RLT no computable a crédito de Horas Sindicales	98	17	115
Licencia retribuida: Traslado domicilio	64	8	72
Licencia retribuida: Matrimonio	26	9	35
Licencia retribuida: Formación externa	25	5	30
Licencia retribuida: Exámenes	9	2	11
Licencia no retribuida	8	1	9
Licencia retribuida: Deber de carácter público	5	0	5
Licencia retribuida: Cuidado hijo menor	4	0	4
Huelga total	1	0	1
TOTAL	1277	413	1690

Otros datos a tener en cuenta: (concreciones horarias, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, régimen de movilidad funcional y geográfica, personas subcontratadas, personas con inaplicación de convenio y ausencias no justificadas).

	MUJER	HOMBRE	TOTAL
CONCRECIONES HORARIAS 2022	6	0	6
MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 2020 - 2022	4	2	6
RÉGIMEN MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA 2022	0	0	0
PERSONAS SUBCONTRATADAS	6	4	10
PERSONAS CON INAPLICACION DE CONVENIO 2022	0	0	0

VITHAS HOSPITALES: AUSENCIAS NO JUSTIFICADAS 2022			
CATEGORIA	MUJERES	HOMBRES	Total general
Auxiliar Administrativo	2	2	4
Auxiliar de enfermería bloque quirúrgico	13	6	19
Auxiliar de enfermería de unidades asistenciales pacientes ambulantes	5		5
Auxiliar de enfermería de unidades de hospitalización	52	13	65
Auxiliar de enfermería UCI	3		3
Auxiliar de enfermería urgencias	4	3	7
Coordinador de Admisión	1		1
Enfermero de las unidades de hospitalización	48	13	61
Enfermero de unidades asistenciales pacientes ambulantes	4		4
Enfermero de urgencias	11	5	16
Enfermero del bloque quirúrgico	7	1	8
Enfermero UCI		1	1
Limpiadora	8		8
Matrona	5	1	6
Médico Especialista	1	1	2
Supervisor de Enfermería	1		1
Supervisor de Hospitalización	2		2
Supervisor del bloque quirúrgico		1	1
Técnico especialista en radiodiagnóstico y medicina nuclear	3		3
Tecnico laboratorio	1		1
Total general	171	47	218

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Desde el departamento corporativo de Prevención de Riesgos Laborales se han adoptado varias medidas de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la elevada presencia femenina en las compañías del Grupo Vithas. En este sentido se han realizado varios estudios específicos que tienen en cuenta la especificidad en los riesgos laborales de las mujeres, como, por ejemplo, el Estudio de neuropatías por presión para evitar síndrome del túnel carpiano específicamente en mujeres, que puede ocasionar enfermedad profesional.

Igualmente se realizan pruebas diagnósticas en los reconocimientos de vigilancia de la salud teniendo en cuenta el género (PSA, distribución de la grasa corporal, etc.) y se facilita el uso de equipos de protección específicos para mujeres embarazadas, (delantales plomados, tallaje).

En la evaluación de riesgos de los centros que pertenecen a la compañía, se tienen en cuenta en las condiciones propias del género como puede ser para aquellas empleadas que tengan exposición a agentes químicos (Por ejemplo: no exposición a agentes citostáticos a embarazadas u hombres con problemas de infertilidad).

En los procesos de evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género, se valora la doble presencia, en este caso de las mujeres y permite diferenciar la participación de hombres y mujeres.

Prevención de riesgos laborales en el embarazo y lactancia

La empresa cuenta, desde el año 2021, con un procedimiento específico (proceso V-PG-0527) a nivel preventivo sobre los trabajadores especialmente sensibles (TES) donde se incluyen mención específica a las personas trabajadoras en situaciones de embarazo y lactancia, incluyendo ficha informativa específica para todas las personas trabajadoras sobre este proceso, así como en portal de PRL, bienestar y salud al que tienen acceso las personas trabajadoras.

Dicho procedimiento tiene como objetivo adoptar medidas especiales de prevención y protección desde el Servicio de Vigilancia de la Salud cuando algún puesto de trabajo de la empresa sea o vaya a ser ocupado por personas especialmente sensibles o con algún tipo de limitación para el desarrollo de su trabajo, y en particular para las personas trabajadoras en situaciones de embarazo y lactancia.

De manera específica se contempla lo siguiente:

Procedimiento General de Adaptación

En todas las situaciones, tanto la empresa como el propio trabajador puede comunicar su situación particular a través de fax/e-mail/correo al técnico de PRL asignado a su centro, a través de la plantilla correspondiente al V-FO-0528-Comunicación empresa especialmente sensible (Anexo 1), que incluiría la siguiente información (a cumplimentar por la propia empresa y el trabajador interesado):

- Tipo de comunicación.
- Tipo de especial sensibilidad a valorar.
- Datos generales del trabajador.
- Explicación detallada del caso a valorar u observaciones que desee efectuar la propia empresa o trabajador respecto a los riesgos laborales presentes en su puesto de trabajo.

Actuación Servicio de Prevención Vithas y Servicio Médico de vigilancia de salud

A modo general, tras la recepción de la comunicación el técnico de PRL solicitará cita para reconocimiento médico como Vigilancia médica específica. Dicha evaluación se enviará al técnico de PRL asignado al centro a través de correo electrónico y antes de la emisión del certificado de Vigilancia médica específica.

El trabajador o trabajadora deberá acudir al reconocimiento con todos los informes de los cuales disponga acerca de sus patologías.

Cuando ha tenido una baja prolongada deberá aportar los informes de los cuales disponga acerca del motivo de su baja y otras patologías.

En el caso de las personas embarazadas, no sería necesario el reconocimiento médico, salvo si existiera alguna circunstancia especial que así lo requiriera a petición del técnico de prevención o de la propia trabajadora.

Se deberá enviar al médico responsable, el Informe médico del Servicio público de salud según el modelo de la Mutua que corresponda.

Se emitirá un Informe complementario a la declaración empresarial sobre riesgo laboral para embarazo.

El Servicio Médico comunicará su valoración al técnico de PRL y trabajador emitiendo un informe (certificado de aptitud).

En el caso de personal en situación de embarazo, en este último supuesto, según el artículo 26 (Protección de la maternidad, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales), se adaptará por parte del mando, el puesto de trabajo de acuerdo con las especificaciones del área técnica. Si ello no fuera posible, la Dirección puede optar por cambiar a la trabajadora a otro puesto de trabajo libre de riesgos para el embarazo/lactancia o a un lugar de trabajo que se pueda adaptar.

Posteriormente, el área técnica deberá realizar un seguimiento, comprobando in situ que las medidas aplicadas son correctas y que las consideraciones respecto a la evaluación de riesgos también lo son.

Si lo anteriormente descrito no fuera posible se iniciarán los trámites para solicitar la prestación por riesgo para el embarazo o la lactancia (Situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, Real Decreto 1251/01). La situación de suspensión del contrato se termina en el momento del inicio del subsidio por maternidad. La entidad responsable de la gestión y el pago de la prestación económica en las situaciones de embarazo y lactancia de riesgo será la entidad gestora donde la empresa ha acordado que la cobertura de las contingencias profesionales.

Consideraciones especiales de casos de embarazo y/o lactancia

Situación fisiológica del embarazo y lactancia

Durante el embarazo se producen en el organismo una serie de cambios fisiológicos, algunos de los cuales están relacionados con la carga de trabajo, como son los referentes al sistema cardiocirculatorio y a las modificaciones endocrinas y metabólicas. Estas alteraciones, si bien no son factores de riesgo en sí, pueden suponer una sobrecarga para la mujer trabajadora.

Durante el desarrollo del embarazo pueden aparecer síntomas y signos en un momento dado, problemas propios de esta situación fisiológica especial, como vómitos, mareos matutinos, anemia, amenaza de aborto, varices, hemorroides, lumbalgia, amenaza de parto prematuro, hipertensión arterial (eclampsia), alteraciones de placenta, etc.

- A estas complicaciones se pueden añadir otros “riesgos intrínsecos del embarazo”, que pueden interferir o incapacitar para el trabajo, conllevar a mayor frecuencia de consultas médicas y determinar el denominado embarazo de riesgo clínico:
- Factores sociodemográficos: edad materna temprana (<15 años) o tardía (>35), índice de masa corporal elevado, tabaquismo, drogadicción, alcoholismo y nivel socioeconómico bajo.
- Antecedentes reproductivos: esterilidad anterior, abortos de repetición, antecedentes de hijos con defectos congénitos o anomalías estructurales, patología uterina...
- Antecedentes médicos: cardiopatía avanzada, diabetes mellitus, hipertensión arterial, enfermedad respiratoria, endocrina, neurológica, psiquiátrica, etc.
- Independientemente de los controles obstétricos que toda embarazada debe seguir, bajo la dirección de los especialistas correspondientes, el Servicio Médico de Vigilancia de la Salud también puede ser el primero en conocer alguno de estos problemas (denominados “factores de riesgo intrínsecos”), y que deberán ser valorados junto con los aspectos relacionados con los agentes de riesgo de su puesto de trabajo definidos en la evaluación de riesgos (denominados “factores de riesgo extrínsecos”), con el fin de adoptar las medidas necesarias ante cada trabajadora y efectuar las recomendaciones oportunas para la adaptación necesaria de su puesto de trabajo, dirigidas tanto a la empresa como a la propia trabajadora.

Factores de Riesgo a Contemplar en Situación de embarazo/lactancia

- Fatiga (jornadas extendidas, trabajos nocturnos o por turnos).
- Las condiciones de trabajo: manejo, movimientos y posturas, desplazamientos excesivos, etc...
- Stress profesional/violencia.
- Agentes físicos: radiaciones ionizantes y no ionizante.
- Agentes biológicos: grupos 2, 3 o 4 según el Real Decreto 664/1997 y posteriores modificaciones.
- Caídas a diferentes niveles por medio de andamios, taburetes, escaleras y elementos similares.
- Agentes químicos y fármacos: la investigación del riesgo puede extraerse rápidamente de las fichas de datos de seguridad, que deben estar a disposición de los trabajadores, bases de datos científicas y cualquier otro sistema que puede garantizar la exactitud de la información.

Los productos incluidos en esta sección con regla general corresponden a aquellos que tienen las siguientes frases R/H:

H310: mortal en contacto con la piel.

H311: tóxico en contacto con la piel.

H341: se sospecha que produce efectos genéticos.

R40: riesgo posible de efectos irreversibles = H351: se sospecha que provoca cáncer.

H371: puede provocar daños en los órganos.

H370: puede provocar daños en los órganos.

R45: puede causar cáncer = H350.

R46: puede causar alteraciones genéticas hereditarias = H340.

R49: puede causar cáncer por inhalación = H350i.

R61: puede causar daño al feto = H360D H360fd.

R63: posible riesgo de daño al feto = H361d H361fd.

R64: puede perjudicar al bebé = H362.

Criterios para la evaluación de trabajadoras en estado de embarazo o situación de lactancia

De forma general, no es preciso que la trabajadora embarazada se realice un reconocimiento médico, ya que, previamente se dispone de la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo. No obstante, en caso de existir una susceptibilidad individual o por petición expresa de la trabajadora, se podrá realizar un examen de salud completo en base a riesgo, por la UBS del SPM correspondiente; o la trabajadora podrá solicitar cita con el médico de la UBS del SPM correspondiente, para su valoración.

Basándonos en lo anteriormente expuesto, el Servicio Médico de Vigilancia de la Salud analiza los posibles riesgos derivados del trabajo para la mujer embarazada y/o feto y para la mujer en lactancia natural y/o hijo, teniendo en cuenta que siempre deberá individualizarse cada caso, valorando las circunstancias y características de la mujer embarazada o en periodo de lactancia.

Con el fin de proponer las medidas preventivas adecuadas, se informa a continuación de los criterios del Servicio de Prevención para la evaluación de las trabajadoras embarazadas o en situación de lactancias, reflejados en el “Protocolo de actuación frente al embarazo o lactancia” a seguir según cada riesgo detectado. La valoración completa de cada riesgo contemplado en la Evaluación de Riesgos de su empresa se trasladará en cada valoración individual de la trabajadora afectada.

Protocolo de actuación frente al embarazo o lactancia

RIESGO BIOLÓGICO		
Categoría de exposición	Servicios	Medidas en el embarazo
Trabajadoras con decisión consciente de manipular a agentes biológicos	Microbiología	Valoración de restricción en sala de microbiología
Trabajadoras de soporte asistencial	Limpieza	Precauciones estándar y de aislamiento.
Trabajadoras con actividad asistencial	Especialidades quirúrgicas, médicas, UCI, urgencias y Pediatría, patología	<ul style="list-style-type: none">• No manipulación de objetos cortantes y punzantes contaminados con fluidos biológicos de pacientes VIH y HCV positivos conocidos.• No manipulación de objetos cortantes y punzantes contaminados con fluidos biológicos de pacientes VHB positivos conocidos si la trabajadora no presenta inmunidad.• No realizar inducción de esputo, broncoscopias, terapias en aerosol, intubación endotraqueal en pacientes con TBC bacilífera.

		<ul style="list-style-type: none"> No atención a pacientes conocidos o sospechosos de varicela, rubeola, parotiditis, sarampión, parvovirus B19 y Citomegalovirus de las trabajadoras embarazadas no son inmunes. No realización necropsias.
RIESGO DE RADIACIONES IONIZANTES		
Categorías de exposición	Servicios	Medidas en el embarazo
Categoría A	Radiodiagnóstico Radioterapia Medicina Nuclear	<ul style="list-style-type: none"> No exposición a trabajos con equipos portátiles de RX. No realización de las técnicas de radiología intervencionista. No realizar trabajos con equipos de cobaltoterapia y braquiterapia. No realizar técnicas de Hemodinámica. No exposición a isótopos radioactivos.
RIESGO DE RADIACIONES NO IONIZANTE		
Categorías de exposición	Servicios	Medidas en el embarazo
Trabajadores con actividad con equipos de la radiación electromagnética	Fisioterapia Rehabilitación	<ul style="list-style-type: none"> Evitar el uso de equipos de microondas, magnetoterapia e infrarrojos.
RIESGOS ERGONÓMICOS		
Categorías de exposición	Servicios	Medidas en el embarazo
Manipulación de cargas	Limpieza Servicio de lavandería Hospitalización Situaciones de emergencia UCI Quirófano Consultas externas Farmacia Cafetería Cocina Mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> Evitar cargas de 15 kg o superiores (hasta la 20 semana). Evitar cargas de más de 10 kg (de la 20 a la 28 semana). Evitar cargas de más de 5 kg a partir de la 28 semana.
Posturas forzadas	Limpieza Servicio de lavandería Hospitalización Situaciones de emergencia UCI Quirófano Consultas externas Farmacia Cafetería Cocina Mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> Evitar posturas que supongan doblar el tronco más de 30 ° Evitar bipedestación mantenida superior a 5 h/ jornada a partir de la 22 semana (en embarazo múltiple, a partir de la 20 semana), ni superior a 2 horas a partir de la semana 30 (en embarazo múltiple, a partir de la 20 semana).
Trabajo nocturno	Todas las trabajadoras	No exposición
Trabajo a turnos	Todas las trabajadoras	Evitar turnos rotativos a partir del tercer trimestre de embarazo

Jornadas extendidas	Todas las trabajadoras	Evitar jornadas > 8 horas por día y/o 40 horas/semana
---------------------	------------------------	---

RIESGO QUÍMICO		
Categorías de exposición	Servicios	Medidas en el embarazo
Trabajadoras expuestas a gases anestésicos	Quirófanos	No exposición
Trabajadoras expuestas a Citostáticos y fármacos biopeligrosos (instalaciones BGC)	Farmacia Hospital de día Hospitalización Oncología Urología Limpieza	No exposición
Trabajadoras expuestas al óxido de etileno	Esterilización Limpieza	No entrar en la sala esterilizador de óxido de etileno ni en la zona donde se almacenen productos esterilizados con óxido de etileno
Trabajadoras expuestas a formaldehído	Esterilización Anatomía patológica Limpieza	No exposición
Las trabajadoras que manejan etapas de sustancias R (R33, R40, R45, R46, R47, R49, R60, R68, R62 R63 de R64)	Farmacia Lab. Anatomía patológica Lab. de análisis clínicos Limpieza	No exposición
Trabajadoras que administran tratamientos en aerosol de Colistina, Pentamidina y Rivabirina	Hospitalización UCI Pediatria	No exposición

MEDIDAS EN LA LACTANCIA		
Categorías de exposición	Servicios	Medidas en el embarazo
Radiaciones ionizantes	Medicina Nuclear	No exposición
Frio extremo	Trabajadores de restauración	No entrar a cámaras frigoríficas

Exposición a citostáticos	Farmacia Hospital de día Hospitalización Oncología Urología Limpieza	No exposición
Exposición a petamidina y rivabirina	Hospitalización UCI Pediatria	No exposición

3. Registro de accidentes por sexo y por causa.

Se registran un total de 173 accidentes laborales, 26 de personal masculino, y 146 de personal femenino. De dicho total, 68 precisaron de baja médica (56 mujeres y 12 hombres) y 105 sin necesidad de baja médica (90 mujeres y 15 hombres)

4. Adaptaciones para la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Entre las actuaciones del servicio de prevención de riesgos laborales de Vithas tenemos en cuenta lo siguiente sobre lo indicado en este punto:

- En evaluaciones de riesgos ergonómicos se llevan a cabo adaptaciones de puesto por motivos ergonómicos teniendo en cuenta los trastornos musculoesqueléticos según género: Diferenciación entre límites de manipulación de cargas entre hombres y mujeres en las evaluaciones de riesgos ergonómicos y adaptaciones de puesto por motivos ergonómicos. Estudio de neuropatías por presión para evitar síndrome del túnel carpiano específicamente en mujeres, que puede ocasionar enfermedad profesional.
- En evaluaciones de riesgos de embarazadas tenemos en cuenta su situación para la adaptación del puesto de trabajo si procede y asegurar su correcto estado de salud (regulación de los trabajadores TES).

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

VITHAS HOSPITALES, S.L. cuenta con un protocolo corporativo específico, aprobado en febrero de 2021, denominado “Identificación, Intervención y Resolución de Posible Acoso o Violencia

Ocupacional” donde se describían e identifican los procedimientos de actuación en caso de acoso laboral incorporando el acoso sexual y por razón de sexo.

Conviene ambas partes negociadoras de la necesidad de contar con un protocolo específico en materia de acoso por razón de sexo y acoso sexual, se ha procedido a la negociación del contenido de un Protocolo de Identificación, Intervención Y Resolución de Acoso por razón de Sexo y Acoso Sexual en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, habiendo alcanzado acuerdo sobre el mismo y cuyo contenido se reproduce en el Anexo I del presente documento.

PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Conviene ambas partes negociadoras de la necesidad de contar con un protocolo específico para la protección de las víctimas de violencia de género, se ha procedido a la negociación del contenido de un Protocolo en la materia en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, habiendo alcanzado acuerdo sobre el mismo y cuyo contenido se reproduce en el Anexo II del presente documento.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en vigor desde el pasado 14 de abril de 2021, establece dentro del principio de transparencia retributiva, y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, la necesidad de que las empresas de más de 50 personas en plantilla elaboren un análisis salarial de género, denominado auditoría retributiva.

La auditoría retributiva deberá incorporarse a los planes de igualdad que se elaboren a los efectos de verificar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Por la compañía se ha encargado a la consultora externa – Mercer- la elaboración de la Auditoría Salarial en los términos regulados en la antes citada legislación, cuyo contenido, elementos y criterios valorativos y conclusiones fueron consensuadas por todos los integrantes de la mesa negociadora antes de ser incorporados en el Informe Diagnóstico.

CONCLUSIONES INFORME DIAGNÓSTICO

Tras el análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida a través de las diferentes herramientas utilizadas en este diagnóstico, se recopilan a continuación las principales conclusiones obtenidas. Éstas se han clasificado de acuerdo con las diferentes áreas de análisis que se han realizado y que corresponden, a su vez, a las áreas de acción del futuro Plan de Igualdad.

Estructura de género en la plantilla de VITHAS HOSPITALES, S.L.

En la composición de la plantilla existe un gran desequilibrio en favor del número de mujeres (1135 mujeres), constituyendo éstas el 74,9 % del total de plantilla en la empresa, la cual está conformada por 1515 personas trabajadoras. Siendo hombres el 25 % de la plantilla de la misma (380 hombres). Destacándose que en algunos centros de trabajo no hay presencia de hombres, sino que la plantilla de los mismos está constituida únicamente por mujeres.

Los rangos de edad con mayor número de personas trabajadoras son el rango entre 25-29 años y el rango entre 20-24 años, con una presencia, respectivamente, de 284 y 199 personas trabajadoras. En cada uno de los citados rangos de edad la presencia de mujeres también es mayoritaria estando conformados, respectivamente, por 218 y 143 mujeres, frente a 66 y 56 hombres. Siendo el promedio de edad en la Empresa de 36,8 años. El promedio de edad de los hombres es de 38,71 y el de las mujeres de 38,83 años.

El rango de 1 a 4 años de antigüedad es donde mayor número de personas trabajadoras se concentra, en concreto, 629 personas trabajadoras. Siendo mujeres 468 y hombres 161. De igual modo, el promedio de antigüedad en la empresa es de 6,46 años, siendo el promedio de los hombres de 5,40 años y el promedio de las mujeres de 6,81 años.

Política de Contratación

Se concluye que, del total de las personas trabajadoras de la empresa, 1.312 están contratadas a jornada completa, siendo un total de 990 mujeres y 322 hombres. Estando contratadas a jornada parcial 189 personas, de las cuales 136 son mujeres y 53 son hombres.

De las personas en plantilla, 970 personas ostentan un contrato indefinido, siendo mujeres 722 y hombres 248. Y, por otro lado, teniendo un contrato temporal en la Empresa 531 personas, de las cuales 404 son mujeres y 127 son hombres.

Proceso de selección

En relación con los procesos de selección en VITHAS HOSPITALES, S.L. no se identifican sesgos de discriminación por razón de género en la provisión de vacantes para la plantilla, ni para los puestos del nivel operativo, ni para los puestos de mayor responsabilidad, constanding en los métodos de selección, tanto interno – vía intranet o comunicaciones internas. como externo - proveedores externos Indeed o Infojobs – la utilización de lenguaje inclusivo, y el empleo criterios objetivos y competenciales de selección anclados a la descripción funcional y competencial de la vacante (DPT).

Ingresos y ceses

Del total de ingresos recopilados en la compañía, un total de 570, el 74% corresponden a mujeres (422) y el 25,96% han sido hombres (148)

Asimismo, destacar que, la categoría más requerida es la de auxiliar de enfermería con 111 personas incorporadas, 75 mujeres y 36 hombres.

En cuanto a ceses, de un total de 625 ceses, por cualquier tipo de causa, corresponden a mujeres un total de 476, lo que significa un 76%, y un total de 149 hombres, lo que comporta que el 24% han sido hombres.

Formación

El personal ha realizado 23.588 horas formativas. Las mujeres han recibido 15.250 horas formativas (65%) frente a las 8.338 horas (35%) recibidas por los hombres. Del análisis desagregado del total de personas de cada sexo que han participado en formaciones impartidas por parte de la empresa (1.252) se concluye que el 78% eran mujeres, mientras que el dato de hombres indica que un 22% del total de la participación.

En cualquier caso, tanto los trabajadores como las trabajadoras han visto mejoradas sus competencias profesionales a través del plan formativo anual que les ofrece la compañía.

La organización señala que la asistencia de las mujeres a los cursos formativos respecto a los hombres es proporcional a la distribución de la plantilla.

Por tanto, en el proceso de formación continua, no se identifican sesgos de discriminación por razón de género en el diagnóstico de necesidades formativas ni en la adscripción a ella.

Promoción profesional

VITHAS HOSPITALES, S.L. tiene sistematizada la clasificación profesional a través de Grupos Profesionales que se encuentran definidos en cada uno de los Convenios Colectivos.

Con respecto al proceso de promoción, éste viene determinado y condicionado por las precisiones efectuadas en los convenios colectivos de aplicación, en los que de manera expresa se hace referencia a los principios de mérito y capacidad, sin que se observe ningún sesgo de discriminación por razón de género en el proceso.

La Empresa se asegura en todo momento de que las promociones entre hombres y mujeres estén equilibradas, siendo que, a pesar de no existir ninguna, en caso de que exista la posibilidad se ofertara y propondrá utilizando los mismos criterios para ambos géneros.

Clasificación Profesional

El mayor volumen de personas trabajadoras se encuentra en los niveles profesionales 4 y 5, acumulando entre ambos más el 71,22% de personas trabajadoras, un total de 1.089 personas, de las que 823 y 256 hombres.

En cuanto al nivel 2, de mayor rango jerárquico, de un total de 24 personas trabajadoras, distribuyéndose un total de 18 puestos de trabajo hombres, y 6 mujeres.

Finalmente, en el nivel 6 se concentra un elevado porcentaje de feminización, puesto que, de un total de 255 personas trabajadoras, 228 son mujeres y 27 hombres.

Las ocupaciones en los distintos niveles son la siguientes:

- Nivel 1 – Dirección (1 PERSONA - Hombre)
- Nivel 2 –Dirección Técnicas y coordinadores (143 personas – 74 hombres y 69 mujeres)
- Nivel 3 Coordinadores, jefes de proyecto, Médicos y Responsables/Supervisores – 488 personas (93 hombres y 395 mujeres)
- Nivel 4 -Analistas, TER, TEL, farmacéuticos, Responsables de área, supervisores de área, etc. – 591 personas (163 hombres y 428 mujeres)
- Nivel 5 – Asesor personal de salud, Atención cliente y técnicos contable, TCAES, Auxiliares, Técnicos – 255 personas (27 hombres y 228 mujeres)
- Nivel 6 – Administración y limpieza – 105 personas (4 hombres y 101 mujeres)

Medidas de conciliación

La empresa aplica las medidas vigentes, de acuerdo con la legalidad y los convenios colectivos aplicables, en materia de conciliación de la vida familiar.

Consta que, sin perjuicio de que el 74,9% de la plantilla se encuentra conformada por mujeres, cabe recalcar que, además, la mayoría de las medidas de este tipo son solicitadas por el colectivo femenino:

- **Excedencias:** Se concluye que, de las 68 personas trabajadoras que disfrutan o han disfrutado de una situación de excedencia. Asimismo, se puede comprobar que, de esas 68 personas, 52 han optado por la excedencia voluntaria, sumando estas el 74,47% del total, de las cuales 43 son mujeres (82,69%) y 9 hombres (17,3%).

Por otro lado, de esas 68 personas, 15 han solicitado excedencia por cuidado de menor, sumando el 22% del total, siendo 13 mujeres (86,6%) y 2 hombres (13,3%).

Por último, únicamente una mujer ha solicitado una excedencia por cuidado de familiar.

- **Reducciones de Jornada:** del total de 33 personas que se encuentran con jornada reducida por guarda legal, únicamente se localiza a un hombre.

- **Permisos o licencias:** se contabilizan 1.690 permisos solicitados por diferentes motivos, de los cuales se destaca que 1.277 han sido disfrutados por mujeres y 413 por hombres.

- **Concreciones horarias:** Se contabilizan 6 en total, de las cuales las 6 personas son mujeres.

- **Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo:** se han llevado a cabo 6 modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, de las cuales 4 han sido mujeres y 2 hombres.

- **Personas subcontratadas:** Se contabiliza un total de 10, de las cuales 6 son mujeres y 4 hombres.

- **Ausencias no justificadas:** Se contabiliza un total de 218, de las cuales 171 han sido ocasionadas por mujeres y 47 por hombres.

No se contabilizan personas con inaplicación de convenio o afectadas por régimen de movilidad funcional y geográfica.

Auditoría Salarial

1º) Se señala que hay niveles que carecen de masa crítica suficiente para extraer conclusiones válidas y fiables. Esto se debe a que, en algunas agrupaciones, la representatividad de uno de los géneros no alcanza o supera las tres personas, lo que se considera insuficiente para poder considerar al colectivo objeto de análisis. Aún con esta consideración y, constandingo que dichos casos se han incorporado igualmente en el registro salarial, con el fin de aportar un análisis exhaustivo, se extraen conclusiones en las situaciones en que no hay masa crítica suficiente pero siempre han de ser consideradas con limitaciones. En concreto, los Niveles de Valoración de Posiciones de Igual Valor o IPEs sin masa crítica suficiente son el Nivel 58 y el Nivel 55.

2º) Diferencias superiores al 25%, análisis y justificación:

1. Niveles Profesionales: La distribución de la plantilla según Nivel Profesional muestra que hay una diferencia del 35% en el promedio la retribución total equiparada, que disminuye hasta el 11% en mediana. Esta diferencia permanece por debajo del 25% en el análisis pormenorizado de niveles.

2. Posiciones de Igual Valor: La clasificación de Posiciones de Igual Valor señala diferencias superiores al 25% en la retribución total equiparada en el Nivel 58, Nivel 56, Nivel 50, y Nivel 48.

a. En el **Nivel 58**, se observa que la diferencia de la retribución total equiparada, a favor del colectivo femenino, asciende a -74% en promedio y a -92% en mediana. La diferencia se justifica ya que hay una persona del género masculino con un porcentaje de jornada del 15%, lo que genera una distorsión en el resto del grupo. Además, es la única persona del grupo que no percibe bonus.

b. El **Nivel 56** señala, en favor del colectivo masculino, en la retribución total equiparada en promedio una diferencia del 41%, que en mediana equiparada desciende a 39%. En este grupo hay una mujer que tan solo ha estado en activo 90 días, lo que hace su retribución sea muy inferior al resto del grupo y que, además, no ha percibido el concepto de bonus.

c. El **Nivel 50** señala, en favor del colectivo masculino, en la retribución total equiparada en promedio una diferencia del 35%, que en mediana se reduce al 7% a favor del colectivo femenino. Esto se justifica debido a la existencia de una mujer en el grupo que ha estado de baja por enfermedad común la mitad del año, lo que hace su retribución sea inferior.

d. El **Nivel 48** señala, en favor del colectivo femenino, en la retribución total equiparada en mediana del 36%, mientras que en promedio esta es inferior, con un 19%. En este colectivo existen personas que no han estado todo el año de análisis, por lo que su complemento personal se ve condicionado al tiempo trabajado.

Actuación en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Desde el departamento corporativo de PRL de la compañía se han realizado varios estudios específicos que tienen en cuenta la especificidad en los riesgos laborales de las mujeres (Estudio de neuropatías por presión para evitar síndrome del túnel carpiano específicamente en mujeres, pruebas diagnósticas en específicas y se facilita el uso de equipos de protección específicos para mujeres embarazadas, (delantales plomados, tallaje).

Por otro lado, la empresa cuenta, desde el año 2021, con un procedimiento específico (proceso V-PG-0527) que *tiene como objetivo adoptar medidas especiales de prevención y protección desde el Servicio de Vigilancia de la Salud* a nivel preventivo sobre los trabajadores especialmente sensibles (TES) donde se las personas trabajadoras en situaciones de embarazo y lactancia.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y protocolo de violencia de género

VITHAS HOSPITALES, S.L. cuenta con sendos protocolos, negociados y acordados en el seno del presente plan de Igualdad, de P corporativo específico de actuación denominado **“Identificación, Intervención y Resolución de Posible Acoso o Violencia Ocupacional”** donde se regulan y se describen los procedimientos de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo. Tal protocolo fue aprobado en febrero de 2021, habiendo sido objeto de adaptación a las modificaciones normativas correspondientes, encontrándose actualmente en trámite de aprobación por los correspondientes comités de seguridad y salud.

En el último año, no ha habido en la Empresa ninguna denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Registro de accidentes por sexo y por causa.

Se registraron un total de 173 accidentes laborales, 26 de personal masculino, y 146 de personal femenino. De dicho total, 68 precisaron de baja médica (56 mujeres y 12 hombres) y 105 sin necesidad de baja médica (90 mujeres y 15 hombres)

4.- PLAN DE ACCIÓN – MEDIDAS

A continuación, se presentan las diferentes áreas de intervención, así como los diferentes objetivos estratégicos y operativos del I Plan Transversal para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

RESPONSABLE DE IGUALDAD

1)

Área de actuación	Área organizativa
Objetivos que persigue	Garantizar el correcto desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
Descripción detallada de la medida	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia de igualdad a nivel de agente de igualdad o similar formación, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
Cronograma de implantación	Primer semestre 2025
Responsables	Responsable de personas de cada centro / Técnico de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Formación de la persona responsable de igualdad.

SELECCIÓN Y CONTRATACION

2) **OFERTAS DE EMPLEO CON LENGUAJE INCLUSIVO**

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

Descripción detallada de la medida	Elaboración de un procedimiento de selección de personal que recoja criterios objetivos y neutros al género para la contratación de personal, evitando preguntas de tipo personal, sin necesidad de remitir fotografía en el currículum y con definición clara en las ofertas de los requisitos de acceso, de méritos y las condiciones ofertadas (salariales, contractuales...).
Cronograma de implantación	Primer trimestre 2025
Responsables	Responsable de personas de cada centro y Dpto de Selección
Indicadores de seguimiento	- Documento de protocolo de selección. -Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista.

3)

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de estas, aplicando las perspectivas de género.
Cronograma de implantación	Primer trimestre 2025 y durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro y Dpto de Selección
Indicadores de seguimiento	- Revisión de ofertas de trabajo - Muestreo de ofertas. - Revisiones realizadas.

4) INFRARREPRESENTACION

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Combatir la brecha horizontal, equilibrar las plantillas.

Descripción detallada de la medida	En aquellos puestos de trabajo donde la mujer se encuentre infrarrepresentada, se valorará darle preferencia, siempre que se den igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, para la cobertura de una vacante. Para considerar la infrarrepresentación se tendrá en cuenta el índice de distribución global y el índice de concentración.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro y Departamento de Selección
Indicadores de seguimiento	Índice de distribución global y el índice de concentración calculado al inicio y finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.

5) REDUCCION DE LA PARCIALIDAD

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de contratación de personal. - Equilibrar y mejorar la calidad de la contratación de las mujeres, aminorar la parcialidad.
Descripción detallada de la medida	<p>A fin de posibilitar la movilidad voluntaria de las personas trabajadoras desde el trabajo a tiempo parcial al completo, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial sobre la existencia de puestos de trabajo a tiempo completo vacantes, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo parcial en un trabajo a tiempo completo, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.</p> <p>Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, ordenando a las personas candidatas por criterios de mérito, capacidad, idoneidad y antigüedad, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la</p>

	persona trabajadora candidata el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsables	Responsable de personas de cada centro y Dpto de Selección
Indicadores de seguimiento	% de transformaciones

6)

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de contratación de personal. - Equilibrar y mejorar la calidad de la contratación de las mujeres, aminorar la parcialidad.
Descripción detallada de la medida	Compromiso de ofrecer las vacantes y aumentos de jornadas prioritariamente al personal interno con jornadas parciales
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsables	Responsable de personas de cada centro y Dpto de Selección
Indicadores de seguimiento	% de transformaciones

PROMOCION PROFESIONAL

7) PRIORIDAD EN LA PROMOCION

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Descripción detallada de la medida	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos de responsabilidad, siempre que éstas estén infrarrepresentadas, y teniendo en cuenta los índices globales de distribución y concentración.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica esta medida de acción positiva.

8) INFORMES DE PROMOCIONES

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Promover el desarrollo profesional de personas trabajadoras en aquellos grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentados por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Facilitar y divulgar la información necesaria por los canales adecuados para que las personas que se encuentren disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, adaptación de jornada y permiso parental, tengan las mismas oportunidades de participar en los procesos de promoción en la empresa
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Número de comunicaciones y publicaciones de las promociones, garantizando el acceso a la intranet de las personas en las situaciones anteriormente descritas.

9) VISIBILIZAR A LAS MUJERES QUE PROMOCIONAN DENTRO DE LA EMPRESA

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	. Elaboración de un protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno.
Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2025
Responsables	Responsable de personas de cada centro y depto. de selección
Indicadores de seguimiento	-Documento de protocolo de promoción interna. - Número de acciones de visualización. - Contenido de estas.

	- Canales utilizados.
--	-----------------------

10)

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Se dará visibilidad a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro y depto. de selección
Indicadores de seguimiento	- Número de acciones de visualización. - Contenido de estas. - Canales utilizados.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

11)

Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada.
Descripción detallada de la medida	Elaborar una descripción objetiva de las tareas de cada puesto de trabajo título enunciativo y no limitativo.
Cronograma de implantación	Último trimestre de 2024
Responsables	Departamento de Selección
Indicadores de seguimiento	Documento de descripción de tareas y funciones de cada puesto de trabajo.

12)

Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada.
Descripción detallada de la medida	Revisar que el lenguaje utilizado en la descripción de puestos de trabajo esté ligada a la igualdad de género en cuanto a su nomenclatura y funciones.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Departamento de Selección
Indicadores de seguimiento	Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista

13)

Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada.
Descripción detallada de la medida	Revisar que en las diferentes clasificaciones profesionales (grupos, categorías, puestos o áreas) no se haga referencia a un solo sexo, lenguaje inclusivo.
Cronograma de implantación	Segundo trimestre de 2025
Responsables	Departamentos corporativos de RRLL y Administración de Personal
Indicadores de seguimiento	Informe de la revisión efectuada y de los Canales utilizados.

14)

Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Favorecer el conocimiento por parte de todo el personal del organigrama y responsabilidades internas de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un organigrama de la empresa con los nombres asociados a cada categoría y puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	Último trimestre 2024
Responsables	Departamento de Selección
Indicadores de seguimiento	- Canales utilizados. -Organigrama realizado

FORMACIÓN

15)

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	- Introducir la formación en igualdad en la empresa, como una formación transversal. - Garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso igualitario a toda la formación.
Descripción detallada de la medida	La formación en igualdad, con todas sus materias, se irá integrando en el plan de formación de la empresa y se valorará en los currículums como cualquier otra formación transversal.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro

Indicadores de seguimiento	Informe anual del número de formaciones realizadas y su contenido desglosado por hombres y mujeres
-----------------------------------	--

16)

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	- Introducir la formación en igualdad en la empresa, como una formación transversal. - Garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso igualitario a toda la formación.
Descripción detallada de la medida	Introducir en la formación obligatoria formación básica sobre igualdad de género y acoso sexual y por razón de sexo.
Cronograma de implantación	Anualmente y durante toda la vigencia del plan.
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Programa de Onboarding Interno

17)

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	- Introducir la formación en igualdad en la empresa, como una formación transversal.
Descripción detallada de la medida	La empresa formará en materia de igualdad, en un nivel medio, a los responsables de personas de cada centro y aquellas personas del departamento corporativo que participen de manera directa en los procesos promoción, selección y comunicación, durante la vigencia del plan.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro y Departamento de formación.
Indicadores de seguimiento	Informe anual de las formaciones impartidas

18)

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	- Introducir la formación en igualdad en la empresa, como una formación transversal.
Descripción detallada de la medida	La empresa ofertará formación en igualdad, en un nivel medio durante la vigencia del plan a los miembros de las RLT que quieran acceder a ella

Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Informe anual de las formaciones, sus contenidos y duración, así como de las personas formadas

19)

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso igualitario a toda la formación.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que todo el personal, incluidas las personas que estén haciendo uso de medidas de conciliación tienen acceso a formación destinada a la mejora, reciclaje y promoción, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo y situación familiar.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Acreditar la divulgación efectuada de las formaciones y los canales utilizados

20)

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	- Garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso igualitario a toda la formación.
Descripción detallada de la medida	Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y posibilitando dicha formación dentro del horario laboral. siempre que las necesidades del servicio y las características propias de cada formación a impartir lo permitan
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Informe anual de las formaciones programadas, las solicitudes y las concesiones.

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN

21)

Área de actuación	Formación / Comunicación
--------------------------	--------------------------

Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla en temas de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Campaña de difusión anual en torno al 8 de marzo y 25 de noviembre
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	- Canal de difusión

22)

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen
Objetivos que persigue	Conseguir que en la empresa se usen un lenguaje inclusivo y no sexista, así como unas imágenes que no perpetúen los estereotipos que queremos superar.
Descripción detallada de la medida	Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios establecidos de lenguaje inclusivo y no sexista e imagen libre de estereotipos sexuales
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Departamento RRLL
Indicadores de seguimiento	Informe de revisión de las Comunicaciones internas y externas. Uniformidad a elección de la persona trabajadora.

23)

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen
Objetivos que persigue	Conseguir que en la empresa se use un lenguaje inclusivo y no sexista que no perpetue los estereotipos de género.
Descripción detallada de la medida	Se establecerá una guía de lenguaje inclusivo y no sexista en la Empresa para conseguir un ambiente de lenguaje inclusivo y no sexista. Se utilizará como modelo la Guía de lenguaje publicada por el Ministerio de Justicia.
Cronograma de implantación	Plazo de dos meses desde la firma y registro del Plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Documento de Guía.

24)

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen
--------------------------	---------------------------------

Objetivos que persigue	Conseguir que el Plan de igualdad sea conocido por toda la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Difundir a la plantilla a través de los canales de comunicación interna la aprobación del Plan de Igualdad, así como su contenido. Asegurar que el plan está siempre accesible a toda la plantilla (colgado en la web) e informar a todas las personas trabajadoras de nueva incorporación.
Cronograma de implantación	Plazo de dos meses desde la firma y registro del Plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	- Informe de la difusión hecha, la cual asegurará que toda la plantilla está informada de la existencia del plan. - Comunicaciones internas

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

25) PERMISO PARA ATENDER EMERGENCIAS JUSTIFICADAS

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	<p>La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.</p> <p>Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las</p>

	personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Informe anual del número de personas que han disfrutado de este permiso

26)

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	La empresa estudiará la posibilidad de ofrecer, en base a las necesidades y organización del servicio, una opción de adaptación de jornada a aquellas personas que soliciten una reducción de jornada por para intentar evitarla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Informe anual del número de personas trabajadoras que sustituyen la reducción por una adaptación.

27)

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Flexibilidad para cambios de turno y asistencia a situaciones familiares: la empresa facilitará, cuando no existan inconvenientes organizativos, técnicos o productivos, que las personas trabajadoras puedan intercambiar turnos o días de trabajo con otras personas trabajadoras del mismo departamento, servicio o unidad.

	Estos cambios deberán ser consensuados entre ambas partes y contar con la autorización expresa del responsable correspondiente. La solicitud se formalizará a través de un documento interno, justificando el motivo del cambio.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	-Informe anual de las concesiones empresariales de cambios de turno por motivos de conciliación familiar

28)

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	La empresa facilitará, para el acompañamiento a exámenes prenatales, así como para las clases para la preparación al parto cuando no existan inconvenientes organizativos, técnicos o productivos, que las personas trabajadoras puedan intercambiar turnos o días de trabajo con otras personas trabajadoras del mismo departamento, servicio o unidad. Estos cambios deberán ser consensuados entre ambas partes y contar con la autorización expresa del responsable correspondiente. En caso de que no pueda facilitarse ese cambio de turno, se concederá a la persona trabajadora permiso no retribuido.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Informe anual de las concesiones empresariales de cambios de turno por motivos de conciliación familiar

29)

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
--------------------------	--

Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, las personas trabajadoras tendrán derecho a 15 días naturales que podrán disfrutar, siempre de manera continuada, en el periodo de un año natural a partir del hecho causante. Las fechas de disfrute se deberán acordar con la Empresa siempre teniendo en cuenta las necesidades y organización del servicio.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Informe anual de personas que han disfrutado el permiso de matrimonio o pareja de hecho.

30)

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Difusión por los canales de información de la empresa de los derechos y medidas de conciliación familiar y laboral comprometidas por la empresa.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Registro de los comunicados efectuados en materia de derechos y medidas de conciliación familiar y laboral

31)

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
--------------------------	--

Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Compromiso para facilitar la posibilidad de unión del permiso por nacimiento o adopción con permiso de lactancia, vacaciones no disfrutadas en año anterior o en el año vigente.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Informe anual del número de personas trabajadoras que hayan disfrutado de manera unida el permiso por nacimiento, lactancia y vacaciones

RESPETAR LOS TIEMPOS DE DESCANSO Y DESCONEXIÓN FUERA DEL HORARIO LABORAL

32)

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Establecer y difundir, dentro de un documento de política de desconexión digital, el compromiso de la empresa de que, salvo causas de fuerza mayor, el personal no tendrá que contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., relacionados con el trabajo fuera de su horario laboral, respetando así sus tiempos de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.
Cronograma de implantación	Último trimestre 2024
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	- Política de desconexión digital interna implantada en la Compañía. - Información ofrecida a la plantilla al respecto

33)

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	- Mejorar la conciliación de la plantilla. - Impulsar la corresponsabilidad de los trabajadores en los cuidados de familias y hogares.
Descripción detallada de la medida	Las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado de menor de 12 años tendrán el derecho de solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo. Así mismo también tendrán este derecho quienes tengan a cargo a hijos o hijas mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares de hasta segundo grado o cualquier otra persona conviviente que no puedan valerse por sí mismas.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes cursadas

34)

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	- Mejorar la conciliación de la plantilla. - Impulsar la corresponsabilidad de los trabajadores en los cuidados de familias y hogares.
Descripción detallada de la medida	La empresa calculará el derecho al ejercicio acumulado en días completos del permiso por lactancia, acumulando 1 hora por cada jornada laborable a computar desde la fecha de solicitud hasta que el menor/la menor tenga 9 meses de edad, y aplicándolos en jornadas completas según la jornada de la persona en cuestión. Asimismo, las personas trabajadoras tendrán la opción de ejercer este derecho reduciendo su jornada en una hora diaria, al final o al principio de la jornada. En caso

	de parto múltiple, se aplicará el derecho proporcionalmente al número de menores.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes cursadas

CONDICIONES LABORALES

35) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Área de actuación	Condiciones laborales
Objetivos que persigue	Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
Descripción detallada de la medida	Realizar un informe de seguimiento de las bajas por riesgo en el embarazo, adaptaciones del puesto o cambios de puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de personas de cada centro y Departamento de Prevención de Riesgos Laborales
Indicadores de seguimiento	Informe anual

36)

Área de actuación	Condiciones laborales
Objetivos que persigue	Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
Descripción detallada de la medida	Teniendo en cuenta las posibilidades físicas del centro, así como, las necesidades y organización del servicio, se facilitará un espacio para lactancia aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsables	Responsable de personas de cada centro y Departamento de Prevención de Riesgos Laborales
indicador	Informe anual de las solicitudes de espacios libres facilitados

37)

Área de actuación	Condiciones laborales
Objetivos que persigue	Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Descripción detallada de la medida	Elaborar e implantar en la empresa, un Plan de Acogida para el personal de nueva incorporación. incluyendo Plan de Igualdad, Protocolo de desconexión digital, Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y protocolo de violencia de género.
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2025
Responsables	Responsable de personas de cada centro y Departamento de Formación y Selección
Indicador de seguimiento	Documento de plan de acogida

RETRIBUCIONES

38)

Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	- Garantizar que se retribuyan igual los trabajos de igual valor. - Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluyendo el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación y de la representación legal de la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Registro anual

39)

Área de actuación	Retribuciones y condiciones de trabajo
Objetivos que persigue	Reducir la parcialidad
Descripción detallada de la medida	Incluir en la comisión de seguimiento el análisis anual exhaustivo de las causas de la parcialidad en la contratación por categorías y actividad de la empresa, para determinar medidas viables para reducirla.
Cronograma de implantación	Anualmente, con las reuniones de la comisión de seguimiento
Responsables	Responsable de personas de cada centro y Dpto de Selección
Indicadores de seguimiento	Informe de análisis desagregado por sexo y categoría

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

40)

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Prevenir, sensibilizar y gestionar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Difundir y aplicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Canal de difusión

APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

41)

Área de actuación	Prevención de la Violencia de Género y Sexual
Objetivos que persigue	Prevenir, sensibilizar y gestionar la Violencia de Género y Violencia Sexual en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Difundir y aplicar los protocolos de Violencia de Género y de Acoso por razón de sexo y acoso sexual.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	Responsable de personas de cada centro
Indicadores de seguimiento	Canal de difusión

5.- SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD – COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación de un Plan de Igualdad, recogido en el art. 46.6 de la Ley 3/2007 y en el art. 9.6 del Real Decreto 901/23020, es uno de los procedimientos fundamentales del proceso, ya que permite obtener información sobre el grado de consecución de los objetivos planteados para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y analizar el impacto que, las medidas implementadas han tenido en la organización. Además, no solo aporta una visión sobre el cumplimiento de los objetivos, sino que, aporta información sobre las limitaciones y las oportunidades encontradas en el desarrollo del plan, y sobre el impacto que han tenido las distintas medidas en cuanto al desarrollo laboral y personal de la plantilla.

Las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan Igualdad son las siguientes:

▪ **POR LA EMPRESA:**

- D^a Olga Moreno García (morenoo@vithas.es)
- D. Cristian Valencia Díaz (cristian.valencia@vithas.es)

Personas Asesoras:

- D. Francisco Julián García Oltra (garciaofj@vithas.es)
- D^a. Silvia Acaso Llamas (acasols@vithas.es)

▪ **POR LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:**

- D^a ANA LASO DIZ (lasoa@vithas.es)
- D^a BEATRIZ SANTOS RODRIGUEZ (seccionsindicalfatima@sanidad.ccoo.es)

Personas Asesoras:

- D^a. Rosario García Ramos. - UGT-Servicios públicos federal (charogramos@gmail.com)
- D^a. Silvia Espinosa López. - FSS -CCOO (silvia.espinosa@sanidad.ccoo.es)

5.1 REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Artículo 1.- La Comisión de seguimiento y evaluación

La Comisión se constituye al amparo del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y del propio Plan de Igualdad de la empresa VITHAS HOSPITALES, S.L.

Artículo 2.- Composición de la Comisión de seguimiento y evaluación

La Comisión será paritaria y estará compuesta por dos representantes de la empresa y por dos representantes de las trabajadoras y trabajadores en la empresa, de acuerdo con la designación efectuada por cada una de las partes, quedando sus miembros reflejados en el Plan de Igualdad elaborado.

Artículo 3.- Sustitución de sus miembros.

Las personas de la Comisión podrán ser sustituidas en los supuestos de renuncia de alguna de ellas, suspensión de la relación laboral o extinción de la relación laboral que la vincula con la empresa.

Se podrán nombrar personas sustitutas de forma eventual cuando alguna persona titular no pueda asistir a alguna reunión, justificando en todo caso el motivo de la ausencia.

Artículo 4.- Medios.

Los gastos que genere la actividad de las personas que la componen, derivadas de la realización de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, correrán a cargo de la asignación que haga la empresa al Plan de Igualdad, previa presentación, justificación y aprobación por parte de la empresa. Dichos gastos no podrán superar, en ningún caso, la asignación que haga la empresa a dicho Plan.

Artículo 5.- Reuniones.

La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y con carácter extraordinario, cuando sea solicitado por, al menos, la mitad de los componentes de la Comisión, comunicando la petición con antelación mínima de 15 días, una vez validada la agenda y disposición de los mismos por la persona responsable del Plan de Igualdad.

La fecha de reunión ordinaria será consensuada por los miembros de la Comisión en función de la disponibilidad y agenda de sus miembros.

Artículo 6.- Funciones de la Comisión de Evaluación y Seguimiento. Son funciones de la Comisión de Igualdad:

- a. Velar por el seguimiento y cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, mediante la recepción de los indicadores de cada medida en tiempo y forma.
- b. Definir acciones y programar su ejecución.
- c. Elaboración del informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar los fines perseguidos. Los borradores del informe de seguimiento se remitirán por parte de la Empresa con 10 días de antelación a la reunión convocada.
- d. Recopilar sugerencias en la materia.
- e. Identificar necesidades e intereses.
- f. Proponer, debatir y, en su caso, interpretar las medidas, para asegurar el cumplimiento de los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- g. Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño
- h. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- i. Fomentar prácticas que redunden en la promoción de la igualdad en la empresa.
- j. Asesorar, informar, sensibilizar y aclarar cuestiones sobre la aplicación de las medidas de igualdad, así como interpretar el Plan de Igualdad.

k. Elaborar dos evaluaciones a lo largo de la vigencia del plan de igualdad: una intermedia y otra final. Para ello la empresa aportará los datos de diagnóstico necesarios para evaluar si el cumplimiento del plan produce cambios en la realidad de la empresa.

Artículo 7.- Coordinación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Se designa a Don Francisco Julian García Oltra y Doña Silvia Acaso Llamas para realizar las siguientes funciones:

- 1) Convocar y moderar las reuniones de la Comisión.
- 2) Levantar acta de las reuniones, reflejando los temas tratados, los acuerdos alcanzados, las propuestas presentadas, las pendientes y las rechazadas.
- 3) Realizar y notificar las convocatorias a los miembros de la Comisión de Igualdad.
- 4) Llevar el registro de las actas y documentación de la Comisión de Igualdad.
- 5) Preparar el borrador del informe anual de seguimiento, y documentar todas las acciones realizadas.
- 6) Convocar a las personas de la Comisión a las reuniones ordinarias y extraordinarias.
- 7) En un plazo no superior a 10 días, enviar por correo electrónico a las demás personas de la Comisión la documentación y los acuerdos de cada reunión en un plazo no superior a 10 días desde la celebración de la misma.

Artículo 8.- Confidencialidad.

Las personas de la Comisión de Igualdad y demás personas asesoras que puedan intervenir, están obligadas a respetar la confidencialidad y sigilo profesional, de todos aquellos documentos, procesos e información tratada en las reuniones.

6.- MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

Cuando la modificación del Plan de Igualdad se realice por la Comisión negociadora la misma se deberá ajustar a las normas generales reguladoras de la negociación de los Planes de los Planes de Igualdad. Si dicha modificación viene determinada por la concurrencia de circunstancias que determinen la obligación de realizar la misma, la comisión negociadora deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el

seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas modificaciones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos anteriormente.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

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

7º.- RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

Las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

ANEXO I

PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN, INTERVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO y ACOSO SEXUAL.

INTRODUCCIÓN

El Código de Conducta de la Empresa VITHAS HOSPITALES, S.L., como primera norma de la Organización, establece los principios éticos y de actuación con los que se compromete Vithas en su actividad empresarial y define el marco de comportamiento a seguir por sus administradores, directivos, empleados y colaboradores en la práctica profesional y en la toma de decisiones, con el fin último de que las actuaciones se desarrollen cumpliendo las normas legales, éticas, comerciales y financieras que promueve Vithas.

En particular, el Código de Conducta promueve el desarrollo de un adecuado entorno de trabajo donde la relación entre los profesionales se rija por el máximo respeto a las personas, garantizando

su dignidad y la protección de su integridad física y moral y se compromete a mantener una **tolerancia cero** ante situaciones susceptibles de ser consideradas como acoso o intimidación sexual y a no admitir discriminaciones por razón de sexo, , debiéndose adoptar las medidas oportunas para prevenir este tipo de conductas.

Como medida para prevenir, detectar y erradicar situaciones contrarias a la legalidad y a los principios de Vithas en estas materias, se elabora el presente Procedimiento.

El presente Procedimiento se inspira en los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización de las situaciones contrarias a la libertad incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.
- b) Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- c) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- d) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- e) Prohibición de represalias a la persona informante de buena fe o personas que apoyen la comunicación.
- f) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- g) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

OBJETO

El objetivo de este procedimiento es establecer el procedimiento para detectar, comunicar, tramitar, investigar y corregir, posibles situaciones de **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**.

Su compromiso principal es el de, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, VITHAS HOSPITALES, S.L. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, VITHAS HOSPITALES S.L. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa u organización.

Acoso Sexual:

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

De acuerdo con el Preámbulo de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el **acoso sexual** es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

1.- Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

2.- Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

3.- Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

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 intimidatorio, degradante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

1.- Ataques con medidas organizativas (relación enunciativa)

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones

de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída

- Ordenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. 8.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Ignorar la presencia de la persona.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona.

3.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

4.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner moteles, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

ALCANCE

Este procedimiento es de aplicación para todas las sociedades que integran el Grupo Vithas, conforme a la definición del artículo 42 del Código de Comercio y vincula a todos los/las profesionales tanto a las personas empleadas, independientemente de la posición y función que desempeñen en la Compañía, como a las personas colaboradoras externas que presten sus servicios en los centros del Grupo, entrando en vigor a partir de su publicación en la intranet corporativa.

ESPACIOS DE APLICACIÓN

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su

trabajo

- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral

DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Código Conducta del Grupo Vithas
- Procedimiento del Canal de Conducta del Grupo Vithas

RESPONSABILIDADES Y ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

A lo largo del procedimiento se detallan las funciones de:

- Comité de Conducta
- Comisión de Instrucción del Acoso
- Equipo de Valoración
- Persona trabajadora
- Asesoría Jurídica
- Servicio de Prevención
- Dirección de Área de Relaciones Laborales
- Responsable de Personas del centro

MEDIDAS

- Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

- **Responsabilidad.** La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se

abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

- **Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- **Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- **Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En caso de que un trabajador o trabajadora considere que está siendo objeto de acoso en cualquiera de las modalidades contempladas en este procedimiento o tenga fundadas sospechas de que un compañero o compañera lo pueda estar sufriendo, actuará conforme al presente protocolo de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de la vía administrativa o judicial que considere oportuna:

Comisión de Instrucción del Acoso

El conocimiento de los casos recogidos en el presente protocolo está encomendado por el Comité de Conducta a la comisión especialmente creada para cada caso en cada uno de los centros de trabajo que gestiona la compañía, para la prevención, instrucción y tramitación de las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, denominada ***Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o por razón de Sexo***.

La citada Comisión estará formada por cuatro (4) miembros y estará compuesta por:

- Responsable de Personas del centro afectado
- Representante de la Dirección Gerente del centro afectado.
- 2 representantes legales de las personas trabajadoras, designándose por los mismos.

Igualmente, la persona que ocupe el cargo de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales del centro afectado acompañará a la comisión en todas las reuniones y participará en las diligencias de investigación que la misma realice, debiendo la comisión tener en cuenta las valoraciones que en cualquier momento puedan efectuarse por su parte.

Para el supuesto en que, por incompatibilidad, no pueda designarse alguna persona miembro de la comisión de Instrucción, la vacante será ocupada por aquella otra persona que se designe por acuerdo unánime del resto de miembros de la comisión.

Las comisiones de instrucción del acoso actuarán siguiendo el procedimiento que a continuación se desarrolla, siendo de aplicación subsidiaria en lo no contemplado el Procedimiento del Canal de Conducta.

Funciones de la Comisión de Instrucción del Acoso

La Comisión tendrá como competencias:

- Instruir el procedimiento y emitir el oportuno informe con la propuesta de resolución
- Realizar el seguimiento de cuantas acciones se consideren oportunas ante una situación de posible acoso sexual o por razón de sexo.

Comunicación

1. Las actuaciones se iniciarán a partir de una **Solicitud de Intervención** remitida a través del canal interno de información, denominado Canal de Conducta, que está disponible para todos los informantes en la web pública de Vithas y en la intranet corporativa.

2. De acuerdo con lo establecido en el Sistema interno de información, las denuncias se podrán remitir al Canal de Conducta de manera nominativa y con la finalidad de un mejor seguimiento de la instrucción y de otorgar las medidas de protección oportunas a la persona denunciante de acuerdo con lo previsto legalmente, se recomienda que se proporcione toda la información y detalle de la conducta objeto de la denuncia.

3. En caso de recibirse una denuncia anónima, una vez recibida la misma por la persona que ocupe el cargo de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, en un plazo máximo de 5 días laborables desde la notificación, contactará con la persona presuntamente víctima del acoso para contrastar con ella la veracidad de los hechos denunciados, activándose el protocolo sólo con su confirmación de los hechos.

4. En todo caso se mantendrá la confidencialidad de la identidad de la persona informante.

5. En el que supuesto de que la denuncia se realice de forma verbal, incluidas las realizadas a través de reunión presencial, se documentará de alguna de las maneras siguientes, previo consentimiento de la persona informante:

- mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o

- a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla. En este caso, se ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

6. La solicitud de intervención podrá provenir de la persona perjudicada por esta situación, de un compañero o compañera de trabajo, de los representantes de las personas trabajadoras o a petición de las autoridades competentes.

7. En el caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona perjudicada, se deberá incluir su **consentimiento expreso** para iniciar las actuaciones.

8. Durante el proceso de comunicación, la persona perjudicada podrá estar acompañada por un delegado de prevención o por un representante legal de las personas trabajadoras.

9. Si la persona no da el consentimiento para hacer el estudio del caso que le afecta, la persona que ocupe el cargo de técnico de prevención podrá llevar a cabo las actuaciones que consideren oportunas en el ámbito psicosocial y podrán actuar consecuentemente, estableciendo las medidas correctoras que estimen oportunas.

Inicio de la tramitación

1. Recibida la solicitud de intervención a través del Canal de Conducta, la persona Responsable del Sistema de Información remitirá la comunicación, en un plazo no superior a 4 días laborales, a la persona que ocupe el cargo de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) del centro al que pertenezca la persona perjudicada, así como un acuse de recibo al informante en el mismo plazo, siempre que no se ponga en peligro la confidencialidad de la comunicación.

2. Recibida la solicitud de intervención por la persona que ocupe el cargo de Técnico de PRL, éste dará traslado de la misma a los miembros de la Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o por razón de Sexo y, en caso de no estar constituida, procederá a constituirla conforme a lo regulado en el presente documento.

3. En todo el procedimiento se evitarán las situaciones de conflicto de interés. Cualquier persona miembro de la Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o por razón de Sexo involucrado en la comunicación o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta respecto de la víctima o la persona denunciada o que mantenga con ellas una dependencia funcional o jerárquica, se deberá abstener de participar en el procedimiento y se designará a otra persona en su lugar.

Instrucción

1. La comisión procederá a realizar las actuaciones necesarias para intentar esclarecer los hechos, procediendo a recoger aquellos datos que puedan ser indicadores de riesgo del área donde trabaja el/los implicado/s y elaborar un informe que contemplará los siguientes puntos:

- Análisis de datos administrativos y cronológicos de los hechos.
- Audiencia a la persona denunciante y a la persona objeto de la denuncia
- Visita al lugar de trabajo: entrevista con los compañeros de trabajo y el superior jerárquico y aquellas otras personas que tuvieran conocimiento de los hechos o aquellos que consideren necesarias con el fin de esclarecer los hechos objeto de la denuncia.

2. La Comisión podrá proponer a la Gerencia del centro, con anterioridad al inicio de la fase de instrucción o en cualquier momento durante la misma, a propia iniciativa o/a solicitud del denunciante o denunciantes, la adopción de las medidas cautelares que considere pertinentes para garantizar los derechos tanto de la persona perjudicada como de la persona denunciada.

3. Además, cuando la Comisión de Instrucción del Acoso sexual o por razón de sexo lo acuerde, por tratarse de situaciones especialmente complejas, se podrá contar con la participación de expertos en la materia, aunque no pertenezcan al Grupo Vithas.

4. La Comisión, en el plazo máximo de un mes desde la conclusión de la investigación, elaborará el informe final en el que se incluirá la información siguiente:

- Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Una relación de los hechos del caso que resulten acreditados a juicio de la Comisión.
- Un resumen de las diligencias practicadas, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.
- Conclusión y valoración sobre la existencia de un supuesto de Acoso sexual o por razón de sexo
- Recomendación de las medidas a adoptar, votadas por la mayoría de los miembros de la comisión.

5. Excepcionalmente, y de manera motivada, la propia Comisión podrá decidir extender los plazos para la conclusión de la investigación y elaboración del informe final. Igualmente, la Comisión intentará, en la medida de lo posible, reducir los plazos de ejecución de las distintas fases del protocolo, siempre que con ello no se condicione ni altere el funcionamiento y finalidad de la propia comisión.

6. La Comisión notificará las conclusiones del informe a la Gerencia del centro afectado, a la Dirección de Área de Relaciones Laborales, a la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales y a las partes implicadas. En el caso de que se realice una propuesta de judicialización, se trasladará las actuaciones a la Asesoría Jurídica del Grupo Vithas para que inicie los trámites legales oportunos.

7. Las recomendaciones efectuadas por la Comisión deberán ser valoradas por la Gerencia del Centro en el plazo más breve posible y, se aplicará la que se estime oportuna de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable y en el convenio colectivo de aplicación en un plazo no superior a 10 días laborables desde su notificación, pudiendo, por causas justificadas, solicitar la Gerencia una ampliación del plazo de ejecución a la Comisión.

8. Las medidas derivadas de la resolución de la Dirección se darán a conocer a la Comisión de Acoso sexual o por razón de Sexo, a las partes afectadas.

Garantías del Procedimiento de instrucción

1. Durante la fase de instrucción del expediente, se dará audiencia tanto a las partes implicadas como a los testigos y se llevarán a cabo cuantas diligencias se estimen oportunas.

2. Las partes podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

3. Las partes podrán aportar todos los medios de prueba de los que dispongan.

4. Se respetará el derecho a la presunción de inocencia, al honor y a la defensa de la persona denunciada, incluyendo el derecho a no declarar.

5. Las personas miembros de la Comisión, así como todas las personas que intervengan en la instrucción del expediente, incluidos los testigos, estarán sujetos a la obligación de mantener la confidencialidad sobre la comunicación/denuncia efectuada y sobre toda la información que contenga el expediente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejada las consecuencias legales que correspondan incluyendo, en su caso, la imposición de sanciones disciplinarias.

6. Se observarán por la Comisión todas las precauciones para garantizar la protección de datos de carácter personal en todo el proceso desde el inicio, tramitación y hasta la resolución y custodia del expediente, adoptando las medidas necesarias para impedir el acceso a la información a personas no autorizadas.

7. El expediente completo será custodiado por el responsable de personas del centro, que deberá garantizar el secreto profesional, la confidencialidad y la protección de datos de carácter personal.

8. Se garantizará que no se producirá ninguna consecuencia negativa ni represalia contra la persona que comunique de buena fe una situación de acoso, violencia ocupacional o discriminación.

SEGUIMIENTO

De los expedientes tramitados por la comisión, se reportará, una vez cerrados, tanto a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, como al Comité de Conducta, garantizando en todo momento la confidencialidad del expediente.

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su art. 38, y de acuerdo con la modificación operada en el texto del Estatuto de los Trabajadores, a través de la disposición final novena de la Ley Orgánica 2/2024 de 1 de agosto de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, se establecen los derechos laborales de las mujeres víctimas de acoso sexual:

Artículo 38. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al

cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2. Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la protección por desempleo en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad. 4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se les considerará en situación de cese temporal de la actividad, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de algunos hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas, incluyendo menores y personas dependientes.

Este tipo de violencia constituye una violación de los Derechos Humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afecta principalmente a las mujeres. A pesar de los avances y conquistas de las últimas décadas, continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de oportunidades y al goce y disfrute de los Derechos Humanos inherentes a todas las personas por el simple hecho de nacer.

2. NORMATIVA

Son múltiples las indicaciones, nacionales e internacionales, que sitúan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el plano central de las políticas públicas.

Ámbito internacional

- La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó ya en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993.

La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.

- La Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.
- El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.
- La OMS ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los países y ámbitos y contra mujeres de cualquier raza, edad o condición social.

Ámbito de la Unión Europea

- El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados parte a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.
- La Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea.

- La Decisión número 803/2004/ CE del Parlamento Europeo, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II).

Ámbito Estatal

- La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.

- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

- El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) pide la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las diversas expresiones de violencia se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque transversal.

- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

- Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.

A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales, este tipo de violencia continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad por los efectos que sufren las mujeres y sus hijos/as, obstaculizando de forma grave su

acceso a la igualdad de derechos y oportunidades, además de impedir un desarrollo adecuado para los menores, constituyendo una grave violación de sus derechos de infancia.

La violencia de género como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente. Dicho concepto explicita la relación de poder desigual implícita en el machismo, al mismo tiempo que permite tener en cuenta que, aunque la violencia de género la sufren de forma significativa las mujeres, también afecta a otras personas que rompen y cuestionan los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone.

La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género destaca el importante papel que tienen las empresas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: *“la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.”*

Según la naturaleza de estas conductas, las podemos aunar en las siguientes categorías, pudiéndose una o varias al mismo tiempo:

- **Violencia física**, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- **Violencia psicológica**, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.
- **Violencia sexual**, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.
- **Violencia económica**, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los

recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES

Las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a la realidad laboral, pudiendo verse afectada su relación laboral, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

Las empresas y organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de protección contra la violencia de género, tanto dentro del plan de igualdad o como realizando un protocolo específico, pero siempre estableciendo el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

2. OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO:

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.

Así como, sensibilizar a través de su difusión al personal de contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la empresa o la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

1. La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.

2. La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género.

3. Por lo anterior, quienes conformamos VITHAS HOSPITALES, S.L. no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.

4. En este sentido, VITHAS HOSPITALES, S.L. se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para apoyar a la mujer víctima

5. VITHAS HOSPITALES, S.L. rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.

6. Las personas que componen VITHAS HOSPITALES, S.L. asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de VITHAS HOSPITALES, S.L. estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

7. Asimismo, en los Planes de Igualdad de VITHAS HOSPITALES, S.L. se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.

8. Por ello, tanto VITHAS HOSPITALES, S.L. como la representación de las personas trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.

9. El objetivo de este protocolo es: prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad. Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado. Sensibilizar a las personas trabajadoras de (nombre de la empresa u organización) para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra. Informar y formar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.

10. Ambas partes consideran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.8 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra las violencias de género.

Expuesto lo anterior, los presentes en uso de la representación que ostentan adoptan y se obligan a cumplir las medidas que incorporamos en este protocolo.

3. PROCESO DE ACTUACION ANTE LA SITUACION DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.

En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres con relación laboral con VITHAS HOSPITALES, S.L. que sean víctimas de violencia de género.

3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

La aplicación del presente protocolo se realizará, exclusivamente por la mujer víctima, mediante comunicación de los hechos -que nunca será anónima, (pero si será privada, por lo que en todo momento se aplicará la protección de datos) tan pronto como sea posible, a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación, a la persona de referencia que en materia de violencia de género se haya previamente designado de entre los miembros de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

1. La persona designada realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas:

- Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
- Guiar a la persona afectada a la solicitud de dichos derechos.

2. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares. Se podrán establecer, si así correspondiere a los efectos de hacer efectiva la íntegra protección de la víctima, las medidas cautelares que se consideren necesarias en el ámbito laboral.

Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la empresa, de constatarse los hechos de forma fehaciente, vendrá obligada a hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador

causante de dicha conducta de violencia de género de acuerdo con los términos recogidos en los convenios colectivos de aplicación

3. En el supuesto anterior, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales.
- Derechos de Seguridad Social.
- Derechos económicos.

Las medidas preventivas establecidas en el presente protocolo serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género.

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004

4.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139s de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

4.2. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 40.4)

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

4.4 EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL (Art 49.1 Estatuto de los Trabajadores)

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

4.5. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de

indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social “LGSS”, artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

4.6. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

4.7. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

4.8. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

5.1. CONDICION PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

5.2. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La trabajadora podrá solicitar la reordenación de su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa, el cual se acordará por parte de la compañía siempre que dicha reordenación no cause graves perjuicios organizativos en el servicio, extremo que deberá justificarse por la empresa

5.3. PERMISOS

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral, todo ello previa justificación de los trámites objeto de la solicitud.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

5.4. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de doce, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

5.5 MEDIDAS ECONÓMICAS

- **Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal:** En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes los informes a los que se hace referencia en el 5.1 del presente protocolo, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.

- **Anticipos Las víctimas:** Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se

establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

5.6. VACACIONES

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

5.7. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá dicha trabajadora a la persona designada de entre las personas miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, Dña. Olga Moreno García (morenoo@vithas.es), quien se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLT (si la hubiera) del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

5.8. MEDIDAS DE SEGURIDAD

- **Acceso al centro de trabajo con coche particular:** La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita. Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.
- **Seguimiento de los horarios de trabajo:** Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cuál la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.
- **Supresión de desplazamientos externos:** La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.

5.9. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO.

- **Asistencia médica:** La víctima podrá dirigirse a los Servicios Médicos de propios de la empresa para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud.

5.10. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones:

- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas y las que legalmente correspondan, la empresa arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.
- Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

5.11. PROTECCION DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VICTIMA.

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo y secreto evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

5.12. DIFUSIÓN.

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Será publicado en la Intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras. Este protocolo a, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

5.13. COMISION DE SEGUIMIENTO - DESIGNACIÓN PERSONA DE REFERENCIA EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GENERO

De entre los miembros integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se designará a una persona de referencia en materia de Violencia de Genero quien se encargará de las siguientes funciones:

- Cumplimiento efectivo de las previsiones recogidas en este protocolo para su figura.

- Hacer un seguimiento de lo previsto en este protocolo.
- Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo.
- Analizar el grado de coordinación de los departamentos.
- Presentar informe anual a la Comisión de Igualdad, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo.
- Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

5.14. ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

En Madrid, 05 de noviembre de 2024