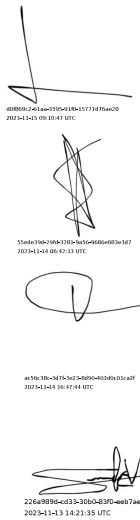
ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

LLEBALUST PATOLOGÍA S.L.

Nombre:	P-HR.02 Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Llebalust Patología S.L.
Válida a partir de:	Publicación REGCOM
Fecha desarrollo:	
Fecha actualización:	10/11/2023
Departamento a cargo:	People
Clasificación:	Interna
Tipo de documento:	Procedimiento
Marco regulatorio:	

Editor	Aprobador
Fecha:	Fecha:

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

	Página
1. Presentación de la empresa	3
2. Determinación de las partes que conciertan el Plan	4
3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal	4
4. Informe Diagnóstico de la situación	5
4.1. Planteamiento metodológico	5
4.2 Fuentes de Información	6
4.3. Resumen de resultados	8
4.3.1.Proceso de selección y contratación	8
4.3.2.Clasificación professional	9
4.3.3.Formación	15
4.3.4.Promoción professional	17
4.3.5.Condiciones de trabajo	19
4.3.6.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	21
4.3.7.Infrarrepresentación femenina	23
4.3.8.Retribuciones	26
4.3.9.Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	27
4.3.10.Salud Laboral con Perspectiva de Género	
4.3.11.Lenguaje, Comunicación e Imagen Corporativa	28
4.3.12.Violencia de género	28
5. Auditoría Retributiva: Resultados, Vigencia y Periodicidad	30
6. Objetivos del Plan de Igualdad	34
7. Estructura del Plan de Igualdad y descripción de medidas	36
8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación	58
9. Sistema de Seguimiento, evaluación y revisión periódica	59
10. Comisión de vigilancia y seguimiento	61
11. Procedimiento de modificación	62
12. Revisión y aprobación	63
Anexo 1	64

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Llebalust Patología, S.L. es una compañía que presta servicios de diagnóstico de tejidos, cuenta con un equipo de profesionales de alta cualificación y que tiene su sede en Barcelona. Llebalust Patología tiene tres laboratorios en esta ciudad. Su actividad principal es la Anatomía Patológica.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

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

De una parte, como representación empresarial:

- Pedro Salord Bertrán. Apoderado y Director Área personas.
- Sandra Vaquero Heredia. Equipo Personas.

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

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

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

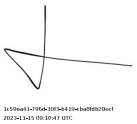
Persona secretaria, sin voz ni voto:
Alvaro Lopez Garcia. Equipo Personas

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito Personal

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



Ámbito Territorial

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

Ámbito Temporal

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres tiene una vigencia de 4 años a partir de la fecha de su aprobación 13 de noviembre de 2027.

4. INFORME DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

4.1Planteamiento Metodológico

El diagnóstico previo de igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se ha planteado conforme a lo dispuesto en el Real decreto901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.
Para ello se ha tenido en cuenta tanto información cuantitativa como cualitativa sobre los siguientes bloques de información:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones y Auditoria Salarial
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Además, se ha incorporado información sobre las siguientes temáticas:

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

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

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

4.2 Fuentes de información

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

- Bases de datos y registros disponibles en la compañía a través de los cuales se ha podido extraer la información necesaria para el cálculo de indicadores cuantitativos.
- Los datos analizados abarcan información de diferentes anualidades, en función de la disponibilidad de datos. En cada caso se indica el año de referencia que se ha tenido en consideración para el análisis.
- Revisión documental:
  - Procedimiento General de Gestión de Personas
  - Ejemplos de Ofertas de Empleo publicadas (internas y externas)
  - Formulario de entrevista de salida
  - Fichero bajas del personal

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

- Formulario modelo del Plan de Acogida Corporate
- Welcome Book - V2022
- Código de Conducta VD 270722
- Política de Formación 2022
- Excel Seguimiento Formación 2021
- Convenios Colectivos:

  - XI Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (Código 79000815011994)
  - Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada de la Región Centro (ACHPM), Asociación de Clínicas Dentales de Madrid (ADECLIDEMA), CC OO, FSES-SATSE y UGT (Código 28001575011982)

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

- Sesiones de trabajo con integrantes de la Comisión Negociadora a través de las cuales se ha recabado información sobre la organización del trabajo y procesos de toma de decisiones que ha permitido detectar indicadores cualitativos.
- **Aplicación del Instituto de las Mujeres para la Valoración de Puestos** (versión publicada en abril 2022).
- **Aplicación del Instituto de las Mujeres para la elaboración del Registro Retributivo** correspondiente a la anualidad 2021 (versión publicada en noviembre 2021)
- **Encuesta de Igualdad** (de carácter voluntario) dirigida a todo el personal. La encuesta se aplicó a través de Microsoft Forms.
  Con este modo de proceder se han recogido **21 respuestas** (2 hombres y 19 mujeres) cuyas valoraciones se han ido incorporando en los correspondientes apartados del informe diagnóstico.
  Este número de respuestas supone una participación del **40%, sobre el total de la plantilla en el momento de la aplicación** (52 personas en plantilla). Desagregando por sexos esta participación, en el caso de los hombres es del 27% (7 hombres en plantilla) y en el de las mujeres ha sido del 42% (45 mujeres en plantilla).

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

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

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

4.3 Resumen de Resultados

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

4.3.1 Proceso de selección y contratación

CONCLUSIÓN 1: Llebalust Patología dispone de un procedimiento de gestión de personal en el que se definen con precisión los pasos a seguir a la hora de los puestos vacantes, tanto en lo que respecta a la fase de reclutamiento como de valoración de las candidaturas, exponiendo formalmente en el Código de Conducta el compromiso de aplicar criterios objetivos y de meritocracia.

No obstante, se considera como una oportunidad de mejora que en el Plan de Igualdad se incorpore una medida relacionada con la elaboración de guiones de entrevista.

CONCLUSIÓN 2: A lo largo del periodo analizado, el personal de nueva incorporación ha sido en su mayoría mujeres, suponiendo, en la totalidad del periodo el 85.7% frente al 14.3% de hombres. Se recomienda incorporar como medida un registro de las candidaturas recibidas en los diferentes procesos de selección desagregadas por sexo.

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

CONCLUSIÓN 4: Analizando la totalidad de respuestas a la pregunta *La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres,* se considera que el personal percibe igualdad de oportunidades en los procesos de selección (media 3,4 sobre 4), no recogiéndose ninguna observación ni sugerencia de mejora al respecto.

CONCLUSIÓN 5: Ante el diferente volumen de contratación de mujeres y hombres, no se considera factible realizar comparaciones en función del sexo en lo que respecta a las condiciones contractuales, categoría profesional y áreas.

CONCLUSIÓN 6: Durante los años 2019 y 2020 no hubo bajas definitivas en la empresa y en 2018 causaron baja 18 personas (13 mujeres y 5 hombres). Teniendo en cuenta la feminización de la plantilla (en 2021 el 85,5% son mujeres) se considera coherente que el porcentaje de bajas sea mayor en el caso de las mujeres (72,2%) que de los hombres (27,8%), no obstante, debe ponerse atención a este volumen de bajas femeninas, **ya que entre las mujeres predominan las bajas por cese voluntario** (46%), mientras que entre los hombres no se registran bajas por esta causa.

CONCLUSIÓN 7: Se detecta como buena práctica la realización de una entrevista de salida través de un formulario disponible en Microsoft Forms que lo cumplimentan, de manera voluntaria, las personas que causan baja en la compañía. Respecto a esta encuesta se detectan dos oportunidades de mejora: garantizar el anonimato para incrementar las garantías de seguridad e incorporar la variable sexo para valorar posibles diferencias de opinión entre mujeres y hombres.

4.3.2 Clasificación profesional

CONCLUSIÓN 8: La empresa tiene definidas siete categorías profesionales que aplica a todas las empresas del grupo. La descripción de dichas categorías tiene en consideración criterios objetivos en su descripción.

CONCLUSIÓN 9: A lo largo de los tres años analizados, teniendo en consideración el índice de distribución, se percibe una clara feminización de la

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

plantilla afectando a las tres categorías que en 2019 se encontraban en niveles de equidad. Es el caso de Manager, Especialista Sanitario y Especialista Data, que en 2020 pasaron a estar feminizadas manteniéndose así en 2021.

CONCLUSIÓN 10: Analizando el índice de concentración entre las diferentes categorías profesionales definidas por la entidad, se detecta segregación vertical, pues, aunque la presencia de mujeres en la categoría Manager se ha ido incrementando, pasando del 5,4% en 2019 al 10,6% en 2021, solo hay presencia de hombres (con porcentajes superiores) en las categorías de mayor rango (Dirección y Senior Manager), aunque con muchos cambios a lo largo del trienio. En general las mujeres se concentran en la categoría Personal Técnico Sanitario y Personal Técnico no sanitario, mientras que la distribución de los hombres ha sido más variable entre todas las categorías, a excepción de Auxiliares en la que solo tienen presencia 1 mujer.

CONCLUSIÓN 11: Analizando el índice de distribución atendiendo a los grupos profesionales según convenios, actualmente están todos ellos feminizados, siendo lo más destacado la feminización del Grupo 01, el cual parte de niveles de equidad en 2019 y 2020.

CONCLUSIÓN 12: En lo que respecta el índice de concentración, vuelve a ponerse de manifiesto la segregación vertical a favor de los hombres, aunque se detecta una tendencia a su reducción, pues mientras que en el Grupo 01 se concentra entre el 13,5% de las mujeres en 2019 y el 21,3% en 2021, en el caso de los hombres la concentración pasa del 53,8% en 2019 al 37,5% en 2021. No obstante, cabe destacar la persiste la ausencia de hombres en el Grupo 04.

4.3.3 Formación

CONCLUSIÓN 13: La plantilla tiene un nivel medio alto de formación académica especializada bien a través de formación profesional o de estudios universitarios y postgrado. Las únicas personas con un nivel académico más bajo (estudios primarios) son mujeres (6.4%), siendo esta la única diferencia que se puede considerar significativa entre mujeres y hombres. Este perfil académico de la plantilla está en consonancia con las exigencias de la actividad empresarial y con la descripción de necesidades formativas expuestas en las categorías profesionales de la empresa.

CONCLUSIÓN 14: Se considera una buena práctica el hecho de que la gestión de la formación se describa tanto en el Procedimiento General de Gestión de Personas se incluyen dos apartados relacionados con la capacitación y la formación del personal, como en el documento Plan de Formación aprobado en

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

abril de 2022, marcando los pasos a seguir desde la detección de necesidades hasta la asignación de plazas, pasando por la difusión de la oferta formativa en el Portal de Formación corporativo.

CONCLUSIÓN 15: Analizando los indicadores de participación en la formación, se considera que el acceso a la formación por parte de las mujeres es mayor que la de los hombres. Por un lado, entre los 19 cursos realizados en 2021, participaron 52 personas, de las cuales 41 son mujeres (79%) y 11 hombres (21%), detectándose que entre mujeres hay varios casos en los que han participado en más de un curso, habiendo casos en los que han realizado 2, 3 y 4 cursos, mientras que entre los hombres solo hay dos casos en los que hayan participado en dos cursos. Por otro lado, el promedio de horas de formación entre los hombres ha sido 35,8 horas, mientras que entre las mujeres son 49,3 horas.

CONCLUSIÓN 16: Atendiendo al tipo formación, la participación femenina se concentra mayoritariamente en las acciones formativas dirigidas a la adquisición de Competencias Técnicas (48,8%) y Transversales (39,0%), mientras que en el caso de los hombres ha sido principalmente a Competencias Transversales (63,6%). En lo que respecta a la formación en Habilidades la participación entre las mujeres (12,2%) ha sido ligeramente menor que entre los hombres (18,2%).

CONCLUSIÓN 17: En el caso de las mujeres, se distribuyen de igual manera entre la formación dentro de la jornada laboral y en una jornada mixta (dentro y fuera del horario laboral), habiendo un 4,9% (2 casos) que la realiza en jornada fuera del horario laboral. Si embargo**,** los hombres han realizado la formación básicamente fuera del horario laboral (81,8%; 9 casos).

CONCLUSIÓN 18: Analizando la participación en la formación desagregada por departamentos o áreas, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, la mayor parte de los participantes pertenecen a Laboratorio, en ambos casos con porcentajes similares, como sucede en el Corporate. En el resto de área no es posible la comparación por ausencia de personal de uno u otro sexo.

CONCLUSIÓN 19: A través de la encuesta de igualdad se detecta una elevada satisfacción con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación ofertada por la empresa obteniéndose una valoración media de 3,8 sobre 4.

4.3.4 Promoción profesional

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

CONCLUSIÓN 20: En el Procedimiento General de Gestión de Personal, en el apartado 6.6. Promociones internas, se pone de manifiesto el compromiso de la entidad con la promoción interna, recordando que en los procesos de selección
debe darse prioridad a las candidaturas internas, y en caso de que haya personal interno que cumpla con los requisitos demandados para el puesto, se les otorga preferencia con respecto a las candidaturas de procedencia externa. Este modo de proceder también da cumplimiento a lo dispuesto en los convenios de aplicación de la empresa.

CONCLUSIÓN 21: La corta trayectoria de la empresa no ha ofrecido muchas oportunidades de promoción, y las únicas que han tenido lugar hasta la fecha, han sido todas en 2021 y se corresponden con promociones salariales sin cambio de categoría que ha afectado a 5 mujeres y 2 hombres.

CONCLUSIÓN 22: En base a los resultados de la encuesta, cabe afirmar que se percibe igualdad en lo que respecta a las posibilidades de promocionar a puestos de dirección (media 3,3 sobre 4) y en el avance y progreso en la carrera profesional (media 3,6 sobre 4). No obstante, entre las observaciones y sugerencias se ha recogido el siguiente comentario: *Veo pocas opciones de promocionar, me gustaría que esto fuera una opción existente y accesible.*

4.3.5 Condiciones de trabajo

CONCLUSIÓN 23: Se considera que la empresa ofrece estabilidad en el **empleo**, pues tanto la mayoría de los hombres como de las mujeres cuentan con una antigüedad entre 2 y 4 años, es decir, desde sus inicios. En ambos casos hay personas con una antigüedad superior a 4 años porque son personas procedentes de otras empresas del grupo a las que se les ha respetado la antigüedad que tenían reconocida con anterioridad.

CONCLUSIÓN 24: Solo coexisten dos modalidades de contratación, Temporal e Indefinida, y no se detectan diferencias relevantes en función del sexo, pues tanto entre mujeres como entre hombres predomina la contratación indefinida. Dadas las diferencias existentes en la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla, no se puede concluir que las diferencias porcentuales indiquen mayor contratación temporal entre los hombres, al tratarse de un solo hombre (12,5%) frente a cuatro mujeres (8,5%). No obstante, estas contrataciones temporales están mayoritariamente ligadas a la contratación para cubrir vacantes en periodos vacacionales.

CONCLUSIÓN 25: La jornada completa es la dominante, tanto entre mujeres como entre hombres, pero entre las mujeres existe mayor porcentaje de casos

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

con jornada parcial, afectando al 17% de las mujeres frente al 12,5% de los hombres (1 solo hombre frente a 8 mujeres). No obstante, analizando los motivos de esta parcialidad, la principal razón es la *Compatibilidad con otra actividad profesional*, siendo esta la razón en el caso del único hombre y en el caso de 5 de las 8 mujeres. En el caso de las tres mujeres restantes se debe a decisión de la trabajadora por motivos personales.

CONCLUSIÓN 26: Todo el personal trabaja de lunes a viernes, no siendo necesario tener turnos de fin de semana ni festivos. Con respecto a los horarios, existe un 16,4% de personal que trabaja en horario partido, en el que se encuentra el 17% de las mujeres (8 casos) y el 12,5% de los hombres (1 caso). La condición de jornada partida se debe a exigencias del puesto, afectando especialmente al Área Corporate.
El resto de personal trabaja en turno de mañana o tarde con horarios continuos y sin rotación de turnos. El turno de mañana afecta en la misma proporción a mujeres (66%) que a hombres (62,5%). En cuanto al turno de tarde, la concentración es mayor entre los hombres (25%) que entre las mujeres (17%).

CONCLUSIÓN 27: En general existen pocas posibilidades de teletrabajo o flexibilidad horaria, pues el grueso de la plantilla trabaja en Laboratorio (85,1% de las mujeres y 87,5% de los hombres) y en este caso se requiere presencia en un horario estricto. Las únicas áreas en las que se puede teletrabajar o en las que pueden aplicarse medidas de flexibilidad horaria son Corporate, Data e IT entre las que se concentra el 14,9% de las mujeres (7 casos) y el 12,5% de los hombres (1 caso). Actualmente ya se han elaborado las políticas de desconexión digital.

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

CONCLUSIÓN 28: En los convenios de aplicación en la empresa se detectan algunas diferencias en lo que respecta al contenido de la información aportada sobre los permisos retribuidos y, en las condiciones de determinados permisos. Estas diferencias pueden generar confusión y desigualdad de oportunidades, por lo que se recomienda que en el Plan de Igualdad se incorpore alguna medida orientada a subsanar esta situación unificando medidas de conciliación comunes a todos los centros de trabajo.

CONCLUSIÓN 29: Actualmente, en la empresa, no existe ningún protocolo común a todos los centros y formalmente descrito para la comunicación de necesidades de

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

conciliación por parte del personal. Son los y las trabajadoras quienes trasladan estas necesidades directamente a su responsable quien envía un mail al área de Personas, para tomar una decisión conjunta entre el responsable del área en la que trabaja la persona solicitante y la Dirección de Personas.

CONCLUSIÓN 30: A lo largo del año 2021 el 6,4% de las mujeres (3 casos) se han acogido a la reducción de jornada por cuidado de Hijos/as, en todos los casos han sido decisiones unilaterales de las trabajadoras que estaban con jornadas intensivas de mañana.

CONCLUSIÓN 31: En lo que respecta a la información que se facilita sobre las medidas disponibles la conciliación se detecta una necesidad de mejora, con una valoración media de 2,9 sobre 4.

CONCLUSIÓN 32: En general se considera que en la empresa se favorece la conciliación (media 3,2) no obstante, se reconoce la dificultad de poderlas disfrutar en la realidad, especialmente en puestos de responsabilidad o en aquellos que requieren presencia.

CONCLUSIÓN 33: Se considera que las medidas ofertadas se limitan bastante a las dispuestas en la normativa (Estatuto de los Trabajadores y convenios de aplicación) con una valoración media de 2,9.

CONCLUSIÓN 34: Se considera que el hecho de acogerse a medidas de conciliación no tiene repercusiones en las oportunidades de promoción y desarrollo profesional (media 3.2), no registrándose sugerencias al respecto.

CONCLUSIÓN 35: Las responsabilidades familiares relacionadas con el cuidado de personas se han identificado a partir de la información aportada por el personal a través del Modelo 145 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y según esta información, entre todo el personal que declara tener hijos/as, se suma un total de 19 descendientes menores de 25 años, de los cuales solo hay 7 menores de 12 años (entre las mujeres 6 menores y entre los hombres 1 menor).

4.3.7 Infrarrepresentación femenina

CONCLUSIÓN 36: La feminización de la plantilla se ha incrementado progresivamente durante los años analizados, pasando del 74% de mujeres en 2019 al 85%,5% en 2021. Aunque esta feminización está en línea con las tendencias del sector, se considera necesario plantear actuaciones que contribuyan a revertir la tendencia y perseguir la equidad como objetivo.

CONCLUSIÓN 37: Analizando la distribución del personal por centros, no se detectan diferencias en función del sexo, pues tanto mujeres como hombres tienen mayor presencia en Barcelona, alcanzando en ambos porcentajes en torno al 87%, frente al 13% de concentración en Madrid.

CONCLUSIÓN 38: Considerando el índice de distribución, en 2019 las áreas de Corporate y Data estaban en paridad, con el 50% de mujeres y hombres, pero ambas han pasado a estar totalmente feminizadas en 2021, consecuencia de la feminización global de la plantilla que también ha repercutido en un incremento de la feminización del área de Laboratorio, siendo IT la única área que se mantiene masculinizada con un único integrante.

CONCLUSIÓN 39: Considerando el índice de concentración, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, la mayor concentración del personal se encuentra en el área de Laboratorio. En el caso de las mujeres la distribución entre las cuatro áreas se mantiene bastante constante a lo largo de los tres años, mientras que en el caso de los hombres ha incrementado notablemente su concentración en el área de Laboratorio, pasando del 69,2% en 2019 al 87,5% en 2021.

CONCLUSIÓN 40: Cabe destacar que, tanto entre mujeres como hombres, el grueso de la plantilla se encuentra en el intervalo de edad comprendido entre los 30 y 50 años. La media de edad entre los hombres oscila bastante a lo largo del trienio siendo normalmente superior a la de las mujeres salvo en 2019 (media 40,09) que está muy igualado con respecto a las mujeres (media 41,58). Por otro lado, la plantilla femenina se ha rejuvenecido, pues en 2020 la edad media de las mujeres es 41,80, descendiendo en 2021 la media desciende a 37,82.

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

4.3.8 Retribuciones y auditoría salarial

CONCLUSION 41: Atendiendo a la totalidad de la plantilla las brechas sobre el Total de Retribuciones efectivas es superior al 25%, que viene determinado principalmente por la masculinización en perfiles de responsabilidad y dirección.

CONCLUSIÓN 42: Viendo los gráficos de distribución de la plantilla por categorización, hay una distribución masculinizada en los perfiles de dirección y responsabilidad, así como al contrario en los perfiles de coordinación donde prevalece la presencia femenina.

CONCLUSIÓN 43: Los complementos salariales son asignados conforme a criterios objetivos, no obstante, la actual diversificación de estos complementos (se manejan 25 complementos salariales diferentes) puede generar un riesgo de discriminación indirecta.

CONCLUSIÓN 44: Teniendo en cuenta el análisis de las brechas equiparadas sobre el Total de Retribuciones, y atendiendo a las agrupaciones según valor del puesto, solo se detecta brecha en una escala (escala 07) que viene determinado por los niveles de responsabilidad recogidos en los puestos que forman la misma. Englobando perfiles muy diferentes entre sí, en cuanto a la responsabilidad de su puesto, no pudiendo ser datos comparados objetivamente.

CONCLUSIÓN 45: En lo que respecta a la valoración media obtenida en la pregunta La retribución del personal se establece desde criterios objetivos garantizando la igualdad entre mujeres y hombres (3,2 sobre 4), cabe afirmar que se percibe igualdad salarial.

4.3.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

CONCLUSIÓN 46: Durante el proceso de diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad se va a revisar y actualizar el Protocolo de Acoso Laboral negociándolo con la parte social. Hasta la fecha no hubo que activar el protocolo anterior dado que no hubo notificaciones de casos.

CONCLUSIÓN 47: Hasta la fecha no se ha realizado ninguna acción de formación y sensibilización sobre esta materia, y en el Código de Conducta se echa en falta alguna alusión a la gestión conflictos internos y a tolerancia cero con la violencia en el trabajo, entendiendo como tal cualquier situación de acoso (laboral, discriminatorio, sexual y por razón de sexo) e indicando que este tipo de comportamientos tienen consideración de faltas muy graves. Además,

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

analizando lo dispuesto en los convenios colectivos de aplicación se encuentran diferencias en lo que respecta a este tema, siendo el convenio de Barcelona el único que profundiza un poco más en este asunto.

CONCLUSIÓN 48: Si bien es cierto que las valoraciones medias indican que la empresa informa de los pasos a seguir en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo (media 3.0) y que en caso de sufrir alguno de estos el personal cree saber cómo actuar (media 3.1), ambas se encuentran en el límite inferior del intervalo. Además, se demanda formación e información sobre estos temas.

4.3.10 Salud laboral con perspectiva de género

CONCLUSION 49: En el análisis de los convenios de aplicación, en lo que respecta la atención específica al embarazo y lactancia, existen gran diferencia en la información aportada en cada uno de ellos. Ante esta situación existe el riesgo de desinformación por parte de algunos colectivos de trabajadoras, por lo que se considera necesario que desde la empresa se aborde la homogeneización de esta información en todos los centros de trabajo.

CONCLUSION 50: A la hora de valorar la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales se confirma que, actualmente, en la evaluación de riesgos específicos de cada puesto no se incluye información de los riesgos existentes en caso de embarazo y lactancia, y analizando lo dispuesto en el Procedimiento General de Gestión de Personas no se especifica nada respecto a la protección de la maternidad indicando cómo se debe actuar ante las mujeres en situación de embarazo o lactancia. No obstante, se confirma que en el momento en el que se comunica una de estas situaciones por parte de las trabajadoras se lleva a cabo la evaluación correspondiente. Consecuencia de ello son las bajas por embarazo de riesgo registradas en 2020 y 2021.

CONCLUSION 51: Analizando las bajas temporales según las causas que las motiva cabe destacar la baja incidencia de accidentabilidad laboral, habiéndose registrado un solo caso (mujer) en los tres años analizados, lo que no permite extraer conclusiones respecto a posibles diferencias entre mujeres y hombres; en lo que respecta a las bajas de IT por enfermedad, se destacan las repercusiones del COVID en las anualidades 2020 y 2021, con un considerable incremento de bajas por IT tanto entre las mujeres como entre los hombres, por lo que el periodo analizado no permite extraer conclusiones al respecto.

4.3.11 Lenguaje, comunicación e imagen corporativa

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

CONCLUSION 52: Entre la documentación analizada se detecta el uso de un lenguaje inclusivo y carente de estereotipos en las imágenes empleadas, visibilizando a mujeres y hombres desempeñando roles profesionales diversos. No obstante, se recomienda mantener activa la vigilancia del lenguaje escrito y gráfico.

CONCLUSION 53: Como buena práctica de comunicación corporativa se destaca la entrega del Welcome Book a cada persona que se incorpora en cualquier empresa del Grupo Atrys. En este documento se incluye el apartado Nuestros Valores entre los que no se menciona el compromiso con la Igualdad de oportunidades, lo que resta visibilidad a las políticas de igualdad que se están aplicando. Lo mismo sucede en el Código de Conducta, pues entre los valores de la compañía no se menciona específicamente el respecto a la igualdad. Por otro lado, se destaca el apartado No olvides revisar…en nuestro ATRYS HOME, en él se mencionan documentos corporativos con información relevante que debe conocer todo el personal. Este apartado deberá ser objeto de revisión una vez aprobado el Plan de Igualdad para garantizar la inclusión de este, así como cualquier otro documento que se genere durante la vigencia del plan.

CONCLUSION 54: Todas las valoraciones relacionadas con el compromiso de la empresa con la igualdad, su visibilización y la información que se aporta sobre este, indican satisfacción por parte del personal, viéndose reforzadas estas puntuaciones (medias que oscilan entre 3.1 y 3.5) con observaciones y comentarios que hacen alusiones a la igualdad existente en la empresa.

4.3.12 Violencia de género

CONCLUSION 55: En los convenios de aplicación de Barcelona y Madrid (Articulo 70 y Artículo 42 respectivamente) se informa detalladamente sobre los derechos de las trabajadoras que son víctimas de violencia de género, lo cual se considera una información de gran valor para este colectivo y para el conocimiento de estos por parte de quienes tienen trabajadores y trabajadoras a su cargo.

CONCLUSION 56: Hasta fe fecha no se ha tenido conocimiento de ningún caso entre las mujeres de la empresa. No obstante, se considera conveniente que se integre en el Procedimiento General de Gestión de Personas algún apartado específico sobre cómo afrontar estas situaciones, y se incluya información al respecto en el Welcome Book.

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

CONCLUSION 57: Según los resultados de la encuesta, se detecta desconocimiento de las medidas de protección disponibles para las víctimas de violencia de género aplicables en el entorno laboral, pues el 71% de las respuestas se concentran entre el desconocimiento total y del contenido de la ley. Ante estos resultados, se considera necesario que en el Plan de Igualdad se incorporen medidas orientadas a corregir esta situación y garantizar que, tanto las mujeres como los hombres, reciben información al respecto.

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA: Resultados, Vigencia y Periodicidad

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

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

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

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

- **Retribución FIJA:** Entendida como todos aquellos conceptos salariales pactados de manera anual en la incorporación del trabajador/a. Este importe está compuesto por los conceptos fijados por el convenio colectivo de aplicación, y un complemento económico adicional ya sea denominado “mejora voluntaria”, o “complemento absorbible” con objeto de cubrir el resto de remuneración pactada.

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

- **Retribución VARIABLE por actividad**: Son percepciones económicas pactadas al inicio o durante la relación laboral que tienen por objeto incentivar la realización de determinadas tareas, principalmente se da en los equipos técnicos del laboratorio.

- **Retribución VARIABLE por cumplimiento de objetivos**: También denominada BONUS, tiene como objeto la incentivación económica a largo plazo por el cumplimiento de objetivos vinculados principalmente al desarrollo de la actividad, objetivos financieros, etc. que afecta principalmente en equipos directivos.

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

Tal y como podemos observar en la siguiente tabla (procedente de la herramienta de Registro Retributivo), en la que se detalla cada uno de los conceptos retributivos (Salario Base, 19 Complementos Salariales y 4 Complementos Extrasalariales), existe una amplia diversidad de conceptos retributivos, se propone de forma anticipada como medida recomendada en el Plan de Acción de la Auditoria Retributiva la revisión de los actuales conceptos retributivos analizando la posibilidad de unificación y elaborando un documento en el que se relación en cada uno de ellos y se describan en base a los criterios de asignación.

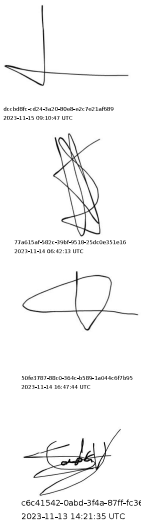
Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	C020 SALARIO BASE	Salario Base conforme a Convenio	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	C030 ANTIGUEDAD	Complemento por Antigüedad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	C043/45 PLUS TRANSPORTE T.SEGUIDO	Complemento Transporte Jornada Continua	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.03	C061 AYUDA FAMILIAR	Plus Familiar por Convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	C081 PLUS DISTANCIA	Complemento Transporte Jornada Continua/Partida Convenio	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.05	C102 MEJORA VOLUNTARIA	Mejora Voluntaria	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.06	C104 PLUS VOLUNTARIO ABSORBIBLE	Plus Voluntario	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.07	C507 PLUS PRODUCTIVIDAD	Productividad	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.08	C512 PEROPERATORIAS	Variable por la realizacion de dicha prueba	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.09	C523 PRIMA	Compensación Esfuerzo Actividad	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.10	C593 PLUS SÁBADO	Plus Sabado por convenio	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.11	C595/597 ATRASOS/REGURIZACIONES	Atrasos por subidas convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.12	C701 PAGA DE JUNIO	Paga de Junio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.13	C702 PAGA DE DICIEMBRE	Paga Navidad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.14	C767 CREDITO ACCIONES ASIGNADO	Plan Incentivos Acciones	En especie	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.15	C770 BONUS	Bonus por resultados de la empresa	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.16	C546 PLUS DISPONIBILIDAD	Compensación por soporte guardias	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.17	C504 INCENTIVOS	Extra por actividad/tecnica concreta	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.18	C444 PLUS COORDINACIÓN LABORATORIO	Plus por coordinar el laboratorio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.19	C108 PLUS DEDICACIÓN		Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.20				Comp. Salarial		
Conc.Sal.21				Comp. Salarial		
Conc.Sal.22				Comp. Salarial		
Conc.Sal.23				Comp. Salarial		
Conc.Sal.24				Comp. Salarial		
Conc.Sal.25				Comp. Salarial		
Conc.Sal.26				Comp. Salarial		
Conc.Sal.27				Comp. Salarial		
Conc.Sal.28				Comp. Salarial		
Conc.Sal.29				Comp. Salarial		
Conc.Sal.30				Comp. Salarial		
C.Extra.01	C094 COMPENSACIÓN TELETRABAJO	Compensacion Gastos Teletrabajo	Dinero	Extrasalarial	No	No
C.Extra.02	C855 COMPLEMENTO I.T. 100%	Complemento empresa por incapacidad temporal	Dinero	Extrasalarial	Sí	No
C.Extra.03	C970 INDEMNIZ. CONTRATO EVENTUAL	Indemnización por despido	Dinero	Extrasalarial	No	No
C.Extra.04	C992 HORAS EXTRAS	Compensación Horas Extras	Dinero	Extrasalarial	No	No
C.Extra.05				Extrasalarial		

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

La compañía en el año 2018 desarrolló un plan de incentivos como herramienta de retención y mantenimiento del talento directivo, establecido en un marco temporal de 3 años. Antes de la finalización del plan, la dirección de la compañía decidió incorporar a varios trabajadores/as de diferentes categorías con el fin de afianzar y mantener el compromiso de estos/as durante este periodo, estableciendo un importe para su asignación basado en la antigüedad, criterio de antigüedad, y categoría profesional.

Este plan finalizó y, por tanto, su compensación, en diciembre de 2021, supuso una retribución puntual y en ningún caso consolidada en el tiempo.



5.1 RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

A continuación, se presentan los resultados más relevantes, atendiendo a la totalidad de trabajadores y trabajadoras, a los grupos profesionales según convenio y a las escalas de agrupación según el valor de puesto, y, en el Anexo se adjuntan todas las tablas con las brechas resultantes según los promedios y medianas atendiendo a los criterios de agrupación expuestos anteriormente.

Atendiendo a la totalidad de trabajadores y trabajadoras reflejadas en el Registro Retributivo, la brecha salarial entre mujeres y hombres del Total de Retribuciones percibidas es superior al 25**%** a favor de los hombres, lo cual viene determinado principalmente por la presencia masculina en los puestos de mayor responsabilidad y dirección.

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

- En el promedio del salario base efectivamente cobrado, la brecha salarial es del **0%**, no existiendo brecha salarial. Todos los empleados/as tienen establecido el salario base según su categoría y convenio colectivo de aplicación, por lo que no hay ningún criterio de diferenciación.

- En el promedio de los complementos salariales efectivamente cobrados, la brecha salarial es superior al 25% a favor de los hombres. Este hecho

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

viene determinado porque no todos los empleados/as reciben los mismos conceptos, tanto por categoría profesional como por puesto de trabajo. Así mismo, existen perfiles masculinos en áreas corporativas, como la financiera especialmente, cuyas funciones son diferenciales a las del resto de los equipos de laboratorio.

- Por último, en el promedio de las percepciones extrasalariales cabe destacar el **-19%** en favor de las mujeres y esto es debido a los pluses de productividad percibidos por el personal técnico.

Análisis de los Complementos Salariales

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

- **Complementos determinados por el convenio colectivo**

Respecto a los complementos salariales determinados por el convenio colectivo de aplicación, cabe destacar que no hacen distinción entre categoría profesional y género y pueden venir por condiciones asociadas al puesto de trabajo. Adicionalmente, dentro de estos complementos existen criterios vinculados a características personales como antigüedad en el puesto, o bien si tiene hijos menores de 18 años a cargo, (Antigüedad, Ayuda Familiar, Plus Distancia, etc.).

Revisando los datos aportados por la herramienta podemos observar cómo el impacto de estos complementos tiene más peso en los perfiles femeninos dado que la plantilla es superior (61% de mujeres) y a su vez presenta mayor antiguedad.

	Nº	*C030 ANTIGUEDAD*	*C043/45 PLUS TRANSPORTE T.SEGUIDO*	*C061 AYUDA FAMILIAR*	*C081 PLUS DISTANCIA*	*C593 PLUS SÁBADO*
TOTAL		*-124%*	*-1%*		*-14%*	*-12%*
Hombre	*12*	*105*	*287*	*0*	*187*	*13*
Mujer	*60*	*235*	*290*	*25*	*213*	*14*

- **Complementos determinados por condiciones laborales**

Dentro de la estructura salarial nos encontramos con los conceptos determinados por convenio colectivo, y los complementos por negociación/acuerdo individual en cada contratación. Estos conceptos tienen la

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

denominación de “mejora voluntaria”, “plus convenio”, “complemento absorbible”, que vienen a recoger el importe negociado y no incluido en los conceptos determinados en cada convenio colectivo.

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

	Nº	Nº SC	C102 MEJORA VOLUNTARIA	C104 PLUS VOLUNTARIO ABSORBIBLE	C767 CREDITO ACCIONES ASIGNADO	C770 BONUS
TOTAL			86%	86%	19%	97%
Hombre	12	14	7.218	14.807	6.804	4.144
Mujer	60	65	1.009	2.031	5.510	123

Esto viene determinado por la estructura de la organización, siendo el **100%** de perfiles de dirección masculinos, lo que supone una remuneración superior en comparación con las mujeres.

Análisis de resultados por áreas funcionales

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

AREA	BRECHA TOTAL SALARIO EFECTIVO	BRECHA TOTAL SALARIO EQUIPARADO
CORPORATE	10%	49%
DATA	Solo hay mujeres	
IT	Solo hay hombres	
LABORATORIO	51%	43%
TELEMEDICINA	Solo hay mujeres	

Tras la revisión de los datos, podemos indicar que la variación en el área de corporate, entre retribución efectiva y equiparada viene determinada porque a mediados de año, el personal de dicha área fue subrogado a otra compañía del grupo, de ahí la notable diferencia entre ambas datos.

En el área de laboratorio viene determinado por la presencia de perfiles masculinos en los puestos de mayor responsabilidad en el mismo.

Análisis de resultados por clasificación profesional de empresa

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

CATEGORIA INTERNA	BRECHA TOTAL SALARIO EFECTIVO	BRECHA TOTAL SALARIO EQUIPARADO
AUXILIARES	Solo hay mujeres	
DIRECCION	Solo hay hombres	
ESPECIALISTA NO SANITARIO	Solo hay hombres	
ESPECIALISTAS DATA	Solo hay mujeres	
ESPECIALISTAS SANITARIO	30%	6%
MANAGER	Solo hay mujeres	
RESPONSABLE AREA NEGOCIO-CORPORATIVO	Solo hay hombres	
TECNICO NO SANITARIO	-31%	-38%
TECNICO SANITARIO	-23%	-39%

Podemos ver que los perfiles técnicos (sanitarios y no sanitarios) tienen una brecha a favor de las mujeres, determinado principalmente por la presencia femenina en la compañía y siendo más del 85% mujeres en dicha categoria. Este dato también se incrementa por la inclusión del plan de incentivos en dichos perfiles.

Análisis de resultados por clasificación agrupaciones de puestos

Tras la valoración de puestos realizada, los resultados han quedado agrupados en 7 escalas que se han numerado respetando la agrupación realizada por la herramienta del Instituto de las Mujeres con la que se ha realizado la valoración, tan solo aclarar que, por exigencias de la aplicación del Registro Retributivo, en las tablas anexas figura como Escala.

En el cuadro adjunto se muestra un mapa del resultado de la valoración de puestos, así como la agrupación de los mismos.

AGRUP. VALOR PTO.	
Agrupación 7	RESPONSABLE AREA SANITARIA (629) FACULTATIVO/A MÉDICO/A (555)
Agrupación 6	MANAGER ADMINISTRACION (517) TECNICO/A DE PERSONAS (506) MANAGER LABORATORIO (533) CONTROLLER FINANCIERO (517) INVESTORS RELATIONS (549)
Agrupación 5	TECNICO/A IT (405)
Agrupación 4	ANALISTA DATOS (388) DOCUMENTALISTA (349) PROGRAMADOR/A BDDD DATA SCIENCE (386) TECNICO/A LABORATORIO (397) CITOTECNICO/A (319)
Agrupación 3	ADMINISTRATIVO/A FACTURACIÓN (287)

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

A continuación, se analizan las brechas salariales en cada una de las escalas, salvo en la Escala 03, 08 y 09 en la que no se puede porque solo cuentan con una persona. Las escalas se presentan en orden descendente, de mayor a menor según los intervalos de puntuaciones obtenidas.

ESCALA	BRECHA TOTAL SALARIO EFECTIVO	BRECHA TOTAL SALARIO EQUIPARADO
ESCALA 03	Solo hay mujeres	
ESCALA 04	-25%	-58%
ESCALA 05	19%	-12%
ESCALA 06	-134%	-7%
ESCALA 07	**78%**	**52%**
ESCALA 08	Solo hay hombres	
ESCALA 09	Solo hay hombres	

Tras el ejercicio realizado vemos como resultado brecha salarial en las siguientes escalas:

ESCALA 04: En esta escala se están agrupando perfiles de diferentes áreas, por lo que, inicialmente los puestos agrupados son muy diferentes entre sí. La brecha en favor de las mujeres viene determinada por la alta presencia de las mismas (más de 80% perfiles femeninos), así como la percepción de variables de actividad no recibido por los perfiles no sanitarios.

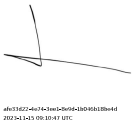
ESCALA 06: En esta escala se están agrupando perfiles de diferentes áreas, incluyendo perfiles de rama corporativa con perfiles de operación/laboratorio. En términos equiparados la brecha es notablemente reducida dado que los perfiles de rama corporativa son subrogados a mitad de año a otra sociedad del grupo, siendo los mismos perfiles masculinos.

ESCALA 07: Como hemos indicado anteriormente se han incluido perfiles de alta responsabilidad con perfiles de técnicos, por lo que la existencia de brecha es notable. También como se informó la responsabilidad del laboratorio está liderada por perfiles masculinos con una remuneración superior al equipo técnico, por esta razón podemos explicar el impacto tan elevado de dicha brecha.

5.2 VIGENCIA Y PERIODICIDAD

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

La Auditoría Retributiva tendrá una vigencia de 2 años, coincidiendo con lo dispuesto en el Plan de Acción descrito en la auditoria retributiva, en el que se establece realizar una nueva Auditoria Retributiva en el momento de llevar a cabo la evaluación intermedia del Plan de igualdad una vez hayan transcurrido sus 2 primeros años de vigencia.
No obstante, se llevará a cabo una revisión anual de la brecha salarial a partir de los correspondientes registros retributivos.



6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos Cualitativos

1. **Incorporar de manera plena y activa el principio de igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres, eliminando cualquier riesgo de discriminación por razón de sexo.

2. **Mantener activa la vigilancia de los derechos relativos a la igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres, velando por un correcto cumplimiento de estos por parte de todos los grupos implicados en las actividades de la empresa (personal interno, clientes y proveedores).

3. **Transmitir valores de igualdad y no discriminación a través de nuestros planes de comunicación** orientados a los diferentes grupos implicados en nuestra actividad (personal interno, clientes y proveedores).

4. **Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones** que afecten al desarrollo organizativo, así como en la prestación de servicios por parte de la empresa.

5. **Definir procesos y protocolos que permitan detectar situaciones de discriminación, directa e indirecta**, por razones de sexo en los diferentes ámbitos de la gestión de recursos humanos.

6. **Diseñar y aplicar registros periódicos de la información** necesaria para la obtención de **indicadores de género** que faciliten el **seguimiento y control de los avances en igualdad dentro de la empresa.**

7. **Desarrollar e incorporar en la gestión empresarial medidas concretas** que ayuden a potenciar la empleabilidad de las mujeres y los hombres que trabajan en nuestra entidad, garantizando la igualdad de trato y oportunidades en lo que respecta **su desarrollo profesional y las condiciones laborales.**

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

8. **Desarrollar,** a través de acciones de información, sensibilización y formación**, una cultura empresarial en la que todo el personal integre la igualdad de oportunidades como valor transversal** en su actividad profesional.

9. **Fomentar la corresponsabilidad** de hombres y mujeres ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

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

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

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

Objetivos Cuantitativos

1. **Reducir, a lo largo de toda la vigencia del Plan, la segregación de la plantilla en función del sexo,** atendiendo no solo a la totalidad del personal, sino también a su distribución por centros y áreas funcionales.

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

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

4. Reducir las brechas salariales detectadas en **un 5% el primer año (2024) y en un 5% el segundo año (2025) de vigencia del plan.**

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

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

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

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

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

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD Y DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

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

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

Objetivos específicos del área

- Garantizar la presencia de mujeres y hombres en todos los procesos de selección, **vigilando la infrarrepresentación femenina especialmente en los puestos de dirección, mánager y senior mánager.**

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

- Disponer, en los procesos de valoración de candidaturas, de las condiciones necesarias para controlar y eliminar los riesgos de discriminación indirecta.
- Reforzar la visibilización del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación de personal.
- Disponer de herramientas de seguimiento y control sobre la participación y resultados de los procesos de selección que permitan obtener indicadores de género.

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

Objetivos específicos del área

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

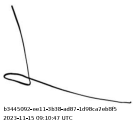
Área 3: Promoción profesional y formación. Incluye medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y participación en los procesos de promoción y formación interna; abordar la definición de Planes de Carrera en todos los departamentos; favorecer la formación del personal en materia de igualdad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

Objetivos específicos del área

- Garantizar que todo el personal recibe información sobre los puestos vacantes que pueden suponer una oportunidad de promoción.
- Reducir el riesgo de discriminación indirecta en los procesos de valoración de candidaturas aspirantes a una promoción interna.
- Garantizar la transparencia en los procesos de promoción interna, facilitando información individualizada sobre el posicionamiento de los y las participantes en los procesos de promoción con vistas a futuras opciones de promoción que se les presenten.
- Favorecer la promoción del sexo menos representado en todos los Grupos Profesionales en los que no haya equidad entre mujeres y hombres.

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

- Generar, a través de la formación, una cultura de conocimiento y respeto de los valores igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación por parte de aquellas personas que se encuentran disfrutando del permiso de maternidad/paternidad o lactancia.
- Potenciar el cálculo de indicadores de formación que permitan detectar brechas de participación.



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

Objetivos específicos del área

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

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

Objetivos específicos del área

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

Área 6: Imagen Corporativa y Comunicación. Incluye medidas que contribuyen a identificar y erradicar la presencia de lenguaje sexista y de

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

estereotipos que transmitan desigualdad, ya sea a través de imágenes o de textos existentes en los documentos internos y comerciales de la empresa.

<u>Objetivos específicos del área</u>

- Mantener activa la visibilización del compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.
- Poner en valor la utilidad de disponer de un plan de igualdad y sensibilizar al personal sobre sus beneficios.
- Garantizar la ausencia de lenguaje sexista en todos los documentos que se generen en la entidad y en la imagen corporativa.
- Sensibilizar en materia de igualdad a través de los días conmemorativos relacionados con la situación de la mujer en el mundo.

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

<u>Objetivos específicos del área</u>

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

Área 1: Acceso al Empleo

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

Objetivos:

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

Evidencia de implantación:

- Herramienta creada y registros actualizados

Resultados:

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

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

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

Objetivos:

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

Evidencia de implantación:

Documento de protocolo de selección

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate

Fecha de implantación:

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

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

Objetivos:

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

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

Evidencia de implantación:

- Ofertas con el texto incluido

Resultados:

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

Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

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

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

Objetivos:

- Reducir la segregación horizontal y vertical detectadas.

Evidencia de Implantación:

- Registro de contrataciones identificadas como acción positiva

Resultados:

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

Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

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

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

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

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

Objetivos:

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

Evidencia de Implantación:

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

Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

- Acuse de recibo de envío y firma

Recursos:

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

Fecha de implantación:

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

Medida 1.6 *Garantizar una organización sin barreras en el ámbito de la Diversidad y la Inclusión, tanto en el proceso de selección como durante la estancia en Llebalust Patología S.L., velando por la inexistencia de*

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

discriminación en atención a factores tales como cultura, raza, religión, discapacidad, orientación sexual y opinión.

Objetivo:

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

Evidencia de Implantación:

- Al menos 2 comunicados al año en materia de diversidad e inclusión.
- El texto publicado en las ofertas de empleo deberá contemplar el compromiso de la entidad con la diversidad de género y el resto de los factores de diversidad.

Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

- Cálculo anual de indicadores

Recursos:

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

Fecha de implantación:

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

Área 2: Condiciones de Trabajo

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

Objetivos:

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

Evidencia de Implantación:

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

Indicadores:

- N/A

Responsable de la implantación:

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

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

2 de noviembre de 2023

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

Objetivo:

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

Evidencia de Implantación:

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

Indicadores:

- N/A

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

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

Recursos:

- Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio

Fecha de implantación:

- 30 de septiembre del 2024

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

Objetivos:

- Reducir progresivamente las Brechas Salariales detectadas en la fase diagnóstico

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

Evidencia de Implantación:

- Informe comparativo de los Registros retributivos anuales.

Indicadores:

- Brechas salariales correspondientes a cada anualidad

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

- 15 de marzo del 2024 (Primer Trimestre de cada anualidad de vigencia del plan)

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

Objetivos:

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

Evidencia de Implantación:

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

Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

- Registro Retributivo anualidad 2024

Recursos:

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

Fecha de implantación:

- 15 de Junio del 2025 (fecha de evaluación intermedia)

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

Objetivos:

- Sensibilizar sobre las causas de la Brecha Salarial de Género y sus consecuencias en la sociedad.
- Realizar al menos una campaña anual durante toda la vigencia del Plan

Evidencias de implantación:

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

Indicadores:

- Número de campañas realizadas durante la vigencia del plan

Responsables de la implantación:

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

Sistema de revision:

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

Recursos:

- Coste de la campaña que se diseñe.

Fecha de implantación:

- Primera campaña: 22 de febrero 2024

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

Objetivos:

- Mejorar el bienestar de los y las profesionales

Evidencia de Implantación:

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

Indicadores:

- Número de acciones y mejoras implantadas

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate

Sistema de revisión:

- Primer trimestre de 2024

Recursos:

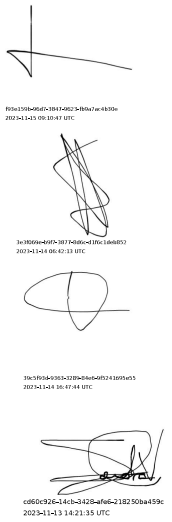
- Esta medida conlleva coste económico

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

Fecha de implantación:

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

Medida 2.7. *Establecer protocolos de pruebas a realizar con perspectiva de género en los reconocimientos médicos anuales por encima de los estándares habituales al objeto de prevenir riesgo de patologías conforme a la estrategia preventiva de la Organización Mundial de la Salud.*



Objetivo:

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

Evidencia de Implantación:

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

Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate

Sistema de revisión:

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

Recursos:

- Esta medida conlleva coste económico

Fecha de implantación:

- Desde la aprobación del plan de igualdad.

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

Objetivos:

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

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

Evidencias de implantación:

- Protocolo descrito y difundido entre el personal

Indicadores:

- N/A

Responsables de la implantación:

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

Sistema de revision:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

- 11 de abril de 2024

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

Objetivos:

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

Evidencias de implantación:

- Informes anuales

Indicadores:

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

Responsables de la implantación:

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

Sistema de revision:

- Medidas propuestas para reducir las bajas por cese voluntario

Recursos:

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

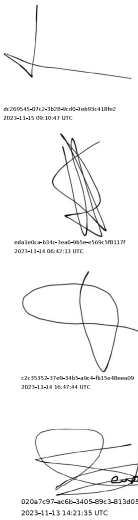
Fecha de implantación:

- 1 de mayo del 2024.

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

Área 3: Promoción profesional y formación

Medida 3.1. *Definir un plan de comunicación interna de puestos vacantes, que tenga en consideración todo el personal y todos los centros con independencia de donde surja la vacante (excepto aquellas posiciones que por su grado de confidencialidad no permitan ser publicadas, por ejemplo, posiciones que al publicarse den pie a identificar a la persona que se sustituye).*



Objetivos:

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

Evidencia de implantación:
Publicaciones en el **Somos Atrys,** así como los emails de publicación de oferta.
Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Comunicación/IT

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

- 1 de octubre del 2024.

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

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

Objetivos:

- Garantizar la objetividad de los procesos de promoción.
- Asegurar el acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Fomentar una cultura desde la más alta dirección de reconocer el trabajo por objetivos

Evidencia de Implantación:

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

Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

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

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

Objetivos:

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

Evidencia de Implantación:

- Indicación expresa en las ofertas de empleo

Indicadores:

- N/A

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

- Desde la aprobación del Plan

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

Objetivos:

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

Evidencia de implantación:

- Resultados de los informes de entrevistas

Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

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

Recursos:

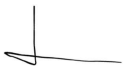
- Conlleva coste económico del coste/hora de los y las profesionales encargados de la misma

Fecha de implantación:

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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



Objetivos:

- Favorecer la promoción del sexo menos representado en las Categorías Profesionales en las que no haya equidad entre mujeres y hombres
- Corregir la actual infrarrepresentación de las mujeres en puestos de responsabilidad.

Evidencia de Implantación:

- Registro de promociones identificadas como acción positiva

Indicadores

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

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

- Indicadores de segregación vertical en los momentos de evaluación

Recursos:

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

Fecha de implantación:

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

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

Objetivos:

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

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

Evidencia de Implantación:

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

Indicadores:

- Respuesta a las solicitudes de detección de necesidades de formación

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

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

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

Objetivos:

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

Evidencia de Implantación:

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

Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

- Plan de formación 2023 y sucesivos

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

Objetivos:

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

Evidencia de Implantación:

- Plan de Formación Anual con acciones en Igualdad
- Acciones de Formación en igualdad realizadas

Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

- Plan de formación 2023 y sucesivos

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

Objetivos:

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

Evidencia de Implantación:

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

Indicadores:

- No aplica

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

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

Recursos:

- Esta medida supone el coste/hora de la persona responsable de la tarea
- Herramientas de seguimiento y control de participación en las acciones formativas

Fecha de implantación:

- Desde la aprobacion del plan

Área 4: Conciliación y Corresponsabilidad

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

Objetivos:

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

Evidencias de implantación:

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

Indicadores:

- Número de campañas realizadas durante la vigencia del plan

Responsables de la implantación:

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

Sistema de revision:

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

Recursos:

- Coste de la campaña que se diseñe.

Fecha de implantación:

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

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

Objetivos:

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

Evidencia de Implantación:

- Protocolo descrito y difundido

Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

- 1 de septiembre del 2023

Medida 4.3. *Establecer permisos y licencias retribuidas justificadas:*

Objetivos:

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

    - Las ausencias laborales derivadas de agresiones a una víctima de violencia de género.
    - 7 días naturales retribuidos (4, 2 o 1 día adicionales a lo establecido legal o convencionalmente) en el supuesto de fallecimiento de padres, hijos/as, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en registro.

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

- Permiso de 3 horas el día laborable coincidente con los cumpleaños de los hijos/as menores de doce años, informando previamente al responsable directo.
- Permiso de 3 horas el día laborable coincidente con tu cumpleaños informando previamente al responsable directo.
- Dos días naturales por mudanza en caso de traslado de domicilio habitual en el ámbito nacional y tres días naturales en el marco internacional (máximo 1 vez al año).
- El tiempo indispensable de asistencia para el tratamiento de fertilidad, con un máximo de cinco días laborables anuales, sin menoscabo de poder ser ampliado mediante acuerdo formal o informal a través del dpto. de personas previa autorización del responsable del área.
- La ausencia de hasta dieciséis horas anuales motivadas por la prescripción de reposo domiciliario o asistencia a consulta médica con hijos o hijas menores de doce años o mayores de dicha edad con discapacidad legalmente reconocida
- El mismo permiso de dieciséis horas anuales y en las mismas condiciones, se reconoce para la asistencia a consulta médica con padre y/o madre mayor de setenta años o, independientemente de la edad, cuando hayan sido declarados legalmente en situación de gran dependencia.
- Dos días naturales adicionales a lo establecido legal o convencionalmente para la madre o el padre en el supuesto de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario de hijos/as menores de edad.
- Permiso de 5 días anuales para el cuidado de familiares dependientes
- 12 horas al año para que los progenitores o tutores legales puedan acudir a las tutorías escolares de hijos/as a requerimiento del centro.
- Permiso de 15 días retribuidos para las parejas de hecho registradas.

Evidencia de Implantación:

- Publicación y comunicación de estas medidas de conciliación

Indicadores:

- Número de solicitudes de estas medidas

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

- Desde la aprobación del plan de igualdad.

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

Evidencia de Implantación:

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

Indicadores:

- Valoración de la conciliación en futuras encuestas de igualdad

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

- 1 de mayo del 2024.

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

Evidencia de Implantación:

- Documento del procedimiento elaborado y publicado de manera accesible a todo el personal (mail, intranet…)

Indicadores:

- No aplica

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

Recursos:

- Esta medida conlleva el coste económico relacionado con el coste/hora del profesional que realice el procedimiento

Fecha de implantación:

1 de Enero del 2024.

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

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

Objetivos:

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

Evidencias de implantación:

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

Indicadores:

- Número de campañas realizadas
- Incremento de la valoración medida respecto a las preguntas ***La empresa informa de los pasos a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo*** y ***En caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, sabría dónde acudir*** de la encuesta de igualdad

Responsables de la implantación:

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

Sistema de revision:

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

Recursos:

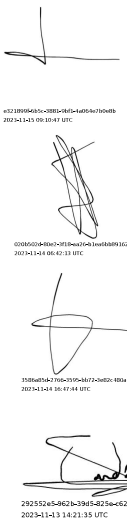
- Coste de la campaña que se diseñe

Fecha de implantación:

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

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



Objetivos:

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

Evidencia de Implantación:

- Nuevas ediciones del protocolo notificadas en el Código de Conducta

Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

- Revisión del Protocolo cada anualidad

Recursos:

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

Fecha de implantación:

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

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

Objetivos:

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

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

- Reforzar la difusión del **Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo**

Evidencias de implantación:

- Acciones formativas realizadas

Indicadores:

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

Responsables de la implantación:

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

Sistema de revisión

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

Recursos:

- Coste de la formación

Fecha de implantación:

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

Área 6: Imagen Corporativa y Comunicación

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

Objetivos:

- Difundir el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades

Evidencias de implantación:

- Publicación de la noticia en la intranet corporativa

Indicadores:

- No aplica

Responsables de la implantación:

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

Sistema de revision:

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

Recursos:

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

Fecha de implantación:

- Una vez confirmado el registro del Plan en el REGCON

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

Objetivos:

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

Evidencias de implantación:

- Envío del comunicado o publicación en los soportes correspondientes

Indicadores:

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

Responsables de la implantación:

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

Sistema de revision:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

- 1 de Diciembre del 2023

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

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

Objetivos:

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

Evidencias de implantación:

- Documentos revisados y rectificados

Indicadores:

- No aplica

Responsables de la implantación:

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

Sistema de revision:

- Seguimientos del Plan de Igualdad

Recursos:

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

Fecha de implantación:

- Continua en el tiempo desde la aprobación del Plan

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

Objetivos:

- Ampliar la emisión de mensajes a toda la sociedad

Evidencias de implantación:

- Publicaciones en las redes sociales

Indicadores:

- Número de campañas publicadas en redes sociales

Responsables de la implantación:

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

Sistema de revision:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

- Continua en el tiempo desde la aprobación del Plan

Área 7: Violencia de Género

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

Objetivos:

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

Evidencias de implantación:

- Las propias de cada tipo de actividad

Indicadores:

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

Responsables de la implantación:

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

Sistema de revision:

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

Recursos:

- Presupuestar precios ponentes externas

Fecha de implantación:

- Primera campaña: 25 noviembre 2024

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

Objetivos:

- Mejorar la información disponible sobre las ayudas existentes en el entorno laboral para las mujeres víctimas de violencia de género

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

- Generar un entorno de confianza para que, en caso de existir casos en la compañía, las víctimas sientan confianza para exponer su situación.
- Incorporar medidas de mejora relacionadas con las Ausencias o retrasos

Evidencia de Implantación:

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

Indicadores:

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

Responsable de la implantación:

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

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

Fecha de implantación:

- 1 de noviembre de 2024

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

Objetivos:

- Facilitar a la persona afecta superar la situación

Evidencia de Implantación:

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

Indicadores:

N/A

Responsable de la implantación:

- Área de Personas/Corporate

Sistema de revisión:

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

Recursos:

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

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

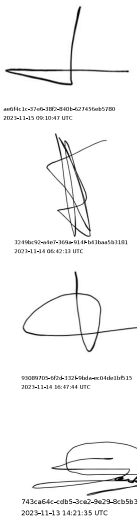
Fecha de implantación: Desde la aprobación del Plan. Continuada en el tiempo. Siempre que se cubra un puesto vacante.

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

Medidas	Área	Responsable	Periodo de procedimentación	Fecha de implantación
Medida 1.1	Selección	Belén Arribas	Oct-Dic 2023	01/01/2024
Medida 1.2	Selección	Belén Arribas	Nov -dic 2023	01/01/2024
Medida 1.3	Selección	Belén Arribas	Nov -23	01/12/2023
Medida 1.4	Selección	Belén Arribas	may-23	01/06/2023
Medida 1.5	Selección	Belén Arribas/Pedro Salord		Desde la aprobación del plan
Medida 1.6	Selección	Belén Arribas	nov-23	01/01/2024
Evidencia M.1.6	Comunicación/Selección	Carolina Agudo/Diana Barriga/Belén Arribas	nov-23	01/01/2024
Medida 2.1	Administración de Personal	Vanesa Martínez	Nov-dic 23	01/02/2024
Medida 2.2	Administración de Personal	Sandra Vaquero	Feb-mar 2024	30/09/2024
Medida 2.3	Administración de Personal	Sandra Vaquero	Ene-Mar 2024	15/03/2024
Medida 2.4	Administración de Personal	Sandra Vaquero	Ene-Jun 2025	15/06/2025
Medida 2.5	Comunicación/Admon.Personas	Carolina Agudo/Diana Barriga/Sandra Vaquero	Ene-Feb 2024	22/02/2024
Medida 2.6	Politicas	Ana Muñiz Soler		Desde la aprobación del plan
Medida 2.7	Administración de Personal	Sandra Vaquero		Desde la aprobación del plan
Medida 2.8	Administración de Personal	Sandra Vaquero	Nov - dic 2023	01/04/2024
Medida 2.9	Selección	Belén Arribas	Nov 23-marz 2024	01/05/2024
Medida 3.1	Comunicación/Selección	Carolina Agudo/Diana Barriga/Belén Arribas	mar-jul 2024	01/10/2024

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

Medida 3.2	Formación	Belén Arribas/Ana Muñiz	mar-sep 2024	01/10/2024
Medida 3.3	Selección	Belén Arribas		Desde la aprobación del plan
Medida 3.4	Selección	Belén Arribas	Ene-May 2024	01/06/2024
Medida 3.5	Selección	Belén Arribas		Desde la aprobación del plan
Medida 3.6	Formación	Belén Arribas/Ana Muñiz	Sep-Nov 2023	Último trimestre de cada año natural desde la aprobación del plan
Medida 3.7	Formación	Belén Arribas/Ana Muñiz	Plan de formación 2023	Plan de formación 2023 y sucesivos
Medida 3.8	Formación	Belén Arribas/Ana Muñiz	Plan de formación 2023	Plan de formación 2023 y sucesivos
Medida 3.9	Administración de Personal		Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.1	Politicas/Admon.Personal	Ana Muñiz Soler/Sandra Vaquero	Oct-Dic 2023	23/03/2024
Medida 4.2	Politicas	Ana Muñiz Soler		01/09/2023
Medida 4.3	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.1				Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.2	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.3	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.4	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.5	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.6	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.7	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.8	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.9	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.10	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan



ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

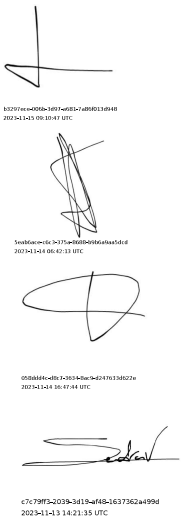
Medida 4.3.11	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.3.12	Administración de Personal	Alvaro Lopez	Desde la aprobación del plan	Desde la aprobación del plan
Medida 4.4	Administración de Personal/Desarrollo Politicas	Sandra Vaquero/Ana Muñiz	Ene-abril 2024	01/05/2024
Medida 4.5				
Medida 5.1	Comunicación			02/12/2023
Medida 5.2	Politicas			01/11/2023
Medida 5.3	Formación	Pedro Salord/Ana Muñiz		Primera campaña para todos durante el segundo semestre del 2023 y formación dirigida a managers primer semestre del 2024
Medida 6.1	Comunicación			Una vez confirmado el registro del Plan en el REGCON
Medida 6.2	Legal/Administración	Legal/Administración	Sept-oct2024	31/01/2024
Medida 6.3	Comunicación			Desde la aprobación del plan
Medida 6.4	Comunicación			Desde la aprobación del plan
Medida 7.1	Comunicación		jun-sep 2023	25/11/2024
Medida 7.2	Politicas/Admon.Personal	Ana Muñiz Soler/Sandra Vaquero	may-sep 024	01/11/2024
Medida 7.3	Admon.Personal	Sandra Vaquero		Desde la aprobación del plan

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

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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



Seguimiento del Plan de Igualdad

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

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

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

Evaluación del Plan de Igualdad

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

Se fijan dos momentos de evaluación:

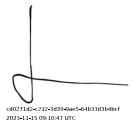
- Evaluación Intermedia dos años desde la aprobación del plan.
- Evaluación Final a la finalización del mismo.

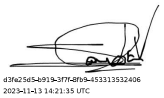
En ambas evaluaciones (intermedia/final) se elaborará un informe que refleje como mínimo la siguiente información:

- Medición de los indicadores más relevantes del diagnóstico

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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





Revisión periódica del plan

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

- Cuando los resultados del seguimiento y evaluación intermedia así lo requieran.
- Cuando se amplie el ámbito territorial de la empresa con la creación de nuevos centros de trabajo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las 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.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

10. COMISIÓN DE VIGILANCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

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

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

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

- Pedro Salord Bertrán. Apoderado y Director Área personas.
- Sandra Vaquero Heredia. Equipo Personas.

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

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

Se dispondrá de un reglamento interno (anexado a este documento) en el que se especifiquen las funciones de dicha comisión y sus normas de funcionamiento.
Todos los cambios que puedan acontecer en la constitución de dicha comisión durante la vigencia del Plan deberán quedar formalmente registradas mediante acta de modificación reflejando la persona saliente y la persona entrante en cada caso. La Comisión de Vigilancia y Seguimiento podrá contar con asesoramiento externo.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

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

12. REVISION Y APROBACION

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

ANEXO 1

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO INTERNO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL I PLAN DE IGUALDAD EN LLEBALUST PATOLOGIA S.L.

Reunidas, siendo las 11:30 horas del 17 de Mayo de 2023, de forma telemática, las personas abajo indicadas,

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

- Pedro Salord Bertrán. Apoderado y Director Área personas.
- Sandra Vaquero Heredia. Equipo Personas.

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

- Ana Sierra Ruiz/Marta Guijarro. Representante Legal de las Personas Trabajadoras representación del centro de Barcelona (Provença). Sindicato de afiliación.

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

- Laura Lázaro López. Representante Legal de las Personas Trabajadoras representación del centro de Barcelona (Teknon). Sindicato de afiliación.

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

Exponen

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para constituir la **Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de la empresa LLEBALUST PATOLOGIA SL** y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Acuerdan

Primero: Constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Se acuerda la constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de la empresa **LLEBALUST PATOLOGIA SL** que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

Segundo: Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Las partes presentes en la mesa acuerdan la legitimación de la comisión de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del 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.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, designando, como personas titulares de la misma, a las personas que a continuación se relacionan:

De una parte, como representación empresarial:

- Pedro Salord Bertrán. Apoderado y Director Área personas.

- Sandra Vaquero Heredia. Equipo Personas.

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

- Marta Guijarro. Representante Legal de las Personas Trabajadoras representación del centro de Barcelona (Provença).
- Laura Lázaro López. Representante Legal de las Personas Trabajadoras representación del centro de Barcelona (Teknon).

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de la empresa **LLEBALUST PATOLOGIA SL** podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de dicha Comisión y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación legal de las personas trabajadoras.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI (opcional) y cargo tano de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Tercero: Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de la empresa **LLEBALUST PATOLOGIA SL** tendrá las siguientes competencias:

a) Informar al personal de **LLEBALUST PATOLOGIA SL** sobre el proceso de implantación de las medidas propuestas en el I Plan de Igualdad
b) Elaboración de los informes de seguimiento acordados semestralmente
c) Elaboración de los informes de evaluación intermedia y evaluación final del Plan de Igualdad.
d) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
f) Revisión del Plan de Igualdad en los momentos acordados.

Cuarto: Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

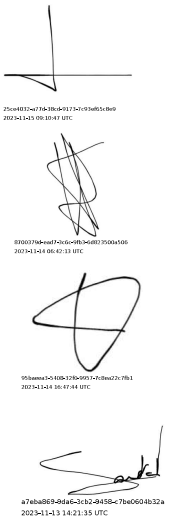
ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

1. **Reuniones:**

La Comisión Negociadora de Igualdad acuerda reunirse:

- De manera ordinaria al menos una vez al semestre convocándose las reuniones de una a otra reunión. Supeditado a las necesidades organizativos y/o productivos para lo cual se establecerá otra distribución.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables·
- La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de un orden del día con los asuntos a tratar.
- Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.



2. **Actas:**

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario. El medio utilizado será la herramienta de firma electrónica SIGNATURIT que la empresa pone a disposición para tal proceso de firma.
- El borrador de acta será realizado por la parte empresarial, asumidos por la persona secretaria que forma parte de la comisión remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales y debe ser para sus aportaciones.

3. **Adopción de acuerdos:**

Las decisiones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Si fuera necesario realizar una votación, se entenderla acordada la propuesta cuando obtenga el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes. El voto de la parte social será ponderado a la representatividad de las partes.

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC

Quinto: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sexto: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que la componen.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Séptimo: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del I Plan de Igualdad.

Octavo: Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

Noveno: Otras disposiciones

El crédito horario de las personas representantes legales de la plantilla para acudir a las reuniones y prepararlas será considerado tiempo efectivo de trabajo.

La empresa facilitará el acceso al centro de trabajo para que el sindicato pueda comunicarse con la plantilla a la que representa.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento 13 de noviembre del 2023

8969f0ba-7ebe-373d-90af-ea0fdb72c459
2023-11-14 16:47:44 UTC

Pedro Salord Bertrán
Representación de la empresa

15c6fa29-784f-3ef5-93cb-1894433d1ddc
2023-11-15 07:23:13 UTC

Marta Guijarro
Representación de las personas trabajadoras

564e8699-8db2-3561-a414-f833e80e1c6a
2023-11-13 14:21:35 UTC

Sandra Vaquero Heredia
Representación de la empresa

04d3e940-aa10-35a8-9dad-e837ae57bf49
2023-11-14 10:25:49 UTC

Laura Lázaro López
Representación de las personas trabajadoras

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 072fe365-c53a-4367-accc-9fe9a807116f0
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 15/11/2023 09:12:51 UTC