PLAN DE IGUALDAD

2022-2026

healthincode

Valencia, 30 de noviembre de 2022

INDICE PLAN DE IGUALDAD

1. PRESENTACION 3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN 8
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIA Y TEMPORAL 8
4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD 9
5. INFORME RESUMEN AUDITORIA RETRIBUTIVA 10
6. INFORME RESUMEN DIAGNOSTICO DE IGUALDAD DE HEALTH IN CODE 19
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 24
8. MEDIDAS DE IGUALDAD 26
9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO. Comisión de seguimiento. 45
10. EVALUACION Y REVISION. 53
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES 55
12. REVISIÓN DEL PLAN 57
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 57
14. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS 58
15. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD 58

1. PRESENTACION

a) Fundamentación Jurídica

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental en el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y medidas y en las de sus estados miembros. En nuestro país, la Constitución de 1978 en su artículo 14 recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y, por otra parte, en el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, para Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, tal y como recoge en su artículo 1, tiene por objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y específicamente eliminar la discriminación de la mujer, en cualquier circunstancia o condición y, especialmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

En su Capítulo III, dedicado a los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de igualdad, se recogen los aspectos más relevantes sobre la igualdad en la empresa.

Art. 45 Ley de Igualdad, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para ello deberán adoptar las medidas oportunas necesarias, medidas que serán negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras. Para ello dispone que:

Las empresas de 50 o más personas en plantilla deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad. En este sentido, se establece un periodo transitorio, siendo obligatorio en el 2020 para empresas de más de 150 personas, en el 2021 para empresas de más de 100 personas y en el 2022 para empresas de 50 o más personas. Además, las empresas deberán contar con un plan de igualdad, cuando así lo recoja en su convenio colectivo, y cuando así se establezca en un procedimiento sancionador. Por último, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

Art. 46 Ley de Igualdad, "los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados". Con carácter previo a la elaboración del plan de igualad, se elaborará un diagnóstico negociado que al menos debe contener las materias establecidas en el art. 46.2. Además, se establece que los planes de igualdad incluirán a la totalidad de la empresa y la obligatoriedad de inscribir los planes de igualdad en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

b) Glosario

Acción positiva: Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se quiere suprimir y prevenir la discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Análisis de Género: Estudio de las diferencias en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos, control de activos, poder en la toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres, debido a los roles que tradicionalmente se les asignan.

Buenas Prácticas: Medidas positivas realizadas para conseguir la igualdad de oportunidades para las mujeres. Su aplicación y resultados sirven de modelo a organismos y entidades para futuras planificaciones y actuaciones.

Capacitación: Proceso de acceso a recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente y modelar la propia vida y la de la comunidad en términos sociales, políticos y económicos.

Coeducación = Educación en igualdad: Una educación centrada en los y las alumnas considerando a ambos grupos en igualdad de derechos y oportunidades.

Discriminación directa: Situación en la que se trata una persona (en razón de su sexo) de manera desfavorable.

Discriminación indirecta: Situación en la que una ley, política o acción aparentemente neutral, tiene un impacto desproporcionadamente adverso para los miembros de uno u otro género.

Igualdad entre hombres y mujeres: Se puede tratar de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que supone una equivalencia en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipos: Representaciones generalizadas y culturalmente aceptadas sobre las funciones sociales y los comportamientos que hombres y mujeres tienen que adoptar.

Feminización de la pobreza: Tendencia en el aumento de la incidencia y la permanencia de la pobreza entre las mujeres.

Igualdad entre sexos: Situación en que todas las personas son libres de desenvolver sus capacidades personales y tomar decisiones, sin las limitaciones debidas a los roles tradicionales. Tener en cuenta, valorar y potenciar de igual manera, las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Ausencia de toda barrera sexista en la participación económica, política y social.

Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas / Transversalidad: Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades de los hombres y las mujeres en todas las políticas, con el objetivo de promover su igualdad recurriendo a todas las medidas políticas y medidas adecuadas.

Mainstreaming: Relativo a la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos de manera que la igualdad de género se incorpore a todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas por parte de personas involucradas en l la adopción de decisiones.

Paridad: Representación equitativa de los hombres y las mujeres en todos los ámbitos sociales, fundamentalmente los políticos.

Perspectiva de Género: Tener en consideración y fijarse en las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito de una política promotora de la igualdad de oportunidades.

Políticas de igualdad: Marcos referenciales de actuación política que contemplan el principio de igualdad de trato, a través de la elaboración de estrategias basadas con el derecho de las mujeres a ser tratadas como ciudadanas y proponen soluciones para resolver las desigualdades por razón de sexo.

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y hombres en sectores específicos.

Segregación vertical: Concentración de mujeres y hombres en niveles específicos de trabajo o responsabilidad.

Sexo/Género: El concepto de género hace referencia a las diferencias sociales por oposición a las biológicas entre hombres y mujeres (sexo). Estas diferencias mutan con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Sexismo: Conjunto de métodos integrados en el sí de la sociedad androcéntrica que determinan una situación de inferioridad, subordinación y explotación del colectivo femenino o masculino. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y de las relaciones humanas; el lenguaje es un factor importante de su superación.

Transversalidad: Incorporación del principio de igualdad de oportunidades a todo tipo de proyectos públicos o privados en diferentes ámbitos: educativo, económico, cultural, político, social...

Violencia de género: La sociedad androcéntrica fundamentada en una relación de desigualdad entre los géneros masculino y femenino asentó, tradicionalmente, modos de relación entre las personas injustificables, pero evitables como la violencia de género.

La violencia de género sustentada en la relación descrita se muestra ejercida mediante amenazas, la fuerza física o el chantaje emocional, adoptando diferentes manifestaciones entre las que se incluyen la violación, el maltrato a las mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.

Visibilizar/Visualizar: Hacer visibles las mujeres y sus aportaciones a la cultura y a la ciencia en el ámbito educativo.

c) Situación de la empresa Health in Code, respecto a la Ley de Igualdad

Respecto a la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial, la Ley establece la obligatoriedad de todas las empresas de "respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres. Asimismo, y para determinadas empresas, esta ley, establece la obligatoriedad de la adopción de este tipo de medidas a través de la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la Empresa.

Health in Code es una empresa constituida por una plantilla de más de 50 personas, por lo que, según el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, está sujeta a la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad en la empresa.

Para la elaboración del Plan se ha utilizado como guía las herramientas y metodología que facilita el Ministerio de Trabajo Asuntos Sociales, a través de la Secretaria General de Políticas de Igualdad y el Instituto de la Mujer, estableciendo y cumpliendo con todas y cada una de las fases recomendadas. Durante todo el proceso, se ha velado porque dicho Plan contemple en su integridad las características de:

- Colectivo-Integral: Pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres, sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: es un plan a medida, adaptándose a nuestras necesidades, posibilidades y coyuntura actual.

d) Ficha de identificación de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	HEALTH IN CODE SL					
NIF	B98165723					
Domicilio social	Calle Agustín Escardino 9, Parc Cientific de la Universitat de Valencia					
Forma jurídica	SL					
Año de constitución	2021					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Laboratorio diagnóstico genético/otras actividades sanitarias					
CNAE	8690					
Descripción de la actividad	Laboratorio diagnóstico genético/otras actividades sanitarias					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Valencia, A Coruña, Málaga, Madrid, Barcelona.					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	128	Hombres	79	Total	207
Centros de trabajo	5					
Facturación anual en €	27.000.000€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal/RRHH	Si					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	3	Hombres	4	Total	7

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

La Representación legal de las personas trabajadoras, ha negociado y aprobado el Diagnóstico del Plan de Igualdad, impulsado y participado en la elaboración del Plan de Igualdad desde el inicio del proyecto en la comunicación interna del Proyecto del Plan de Igualdad y su difusión y recogida de información, así como en la aprobación del Diagnóstico. Han participado y aprobado las medidas que se llevaran a cabo en el Plan de Igualdad.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad conjuntamente con la representación de la empresa, realizarán el seguimiento y facilitarán la realización de las medidas con seguimiento sobre los resultados de las mismas.

La comisión negociadora de igualdad está compuesta la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, siendo paritario y representativo de diferentes departamentos y con personas capacitadas para diseñar y decidir las medidas que la empresa llevara a cabo en el Plan de Igualdad.

La comisión negociadora está formada por:

Por una parte, la representación de la empresa:

- Mayte Cortell Sánchez, Departamento de Recursos Humanos.
- Ana Pons Tomás, Departamento de Recursos Humanos.
- Alba Lago Arce, Departamento de Recursos Humanos.
- José Luis Santomé Collazo, Departamento de Laboratorio.
- Carlos Ruiz Lafora, Departamento de I+D/Producto.

En representación de la plantilla en los centros con RLPT:

- Pablo Cabaleiro Cerviño Departamento de IT/Bioinformática, miembro del Comité de la sede de A Coruña por CCOO.
- María José García Ruiz, Departamento de Laboratorio, miembro del Comité de la sede de Valencia por USO.
- Carlos Gutiérrez Muñoz, Departamento de IT/Bioinformática, miembro del Comité de la sede de Valencia por USO.

En representación de la plantilla al 50% respectivamente de los centros de Málaga, Madrid y Barcelona (centros sin RLPT):

- Rosario García Ramos, responsable de Planes de Igualdad de UGT Servicios Públicos.
- Silvia Espinosa López, Secretaria de Mujeres e igualdad de la FSS-CCOO.

3. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El Ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad va dirigido a todo el personal que integra Health in Code, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa. Actualmente Health in Code tiene cinco centros de trabajo en Valencia, Málaga, Madrid, Barcelona y Coruña, por lo que el Plan es de ámbito estatal.

4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, entrará en vigor en fecha 1 de diciembre de 2022 y su periodo de vigencia se prolongará hasta el 30 de noviembre 2026, siendo su duración de 4 años.

5. INFORME RESUMEN AUDITORIA RETRIBUTIVA

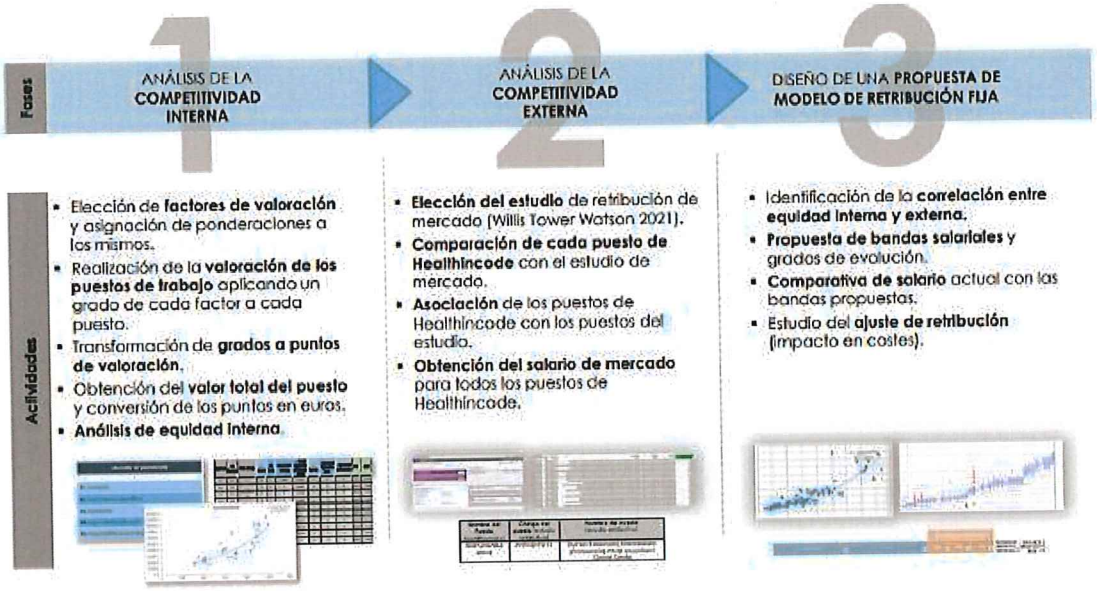
Para la realización de la auditoria retributiva, la empresa cuenta con la valoración de puestos de trabajo y el registro retributivo.

Valoración de Puestos de Trabajo

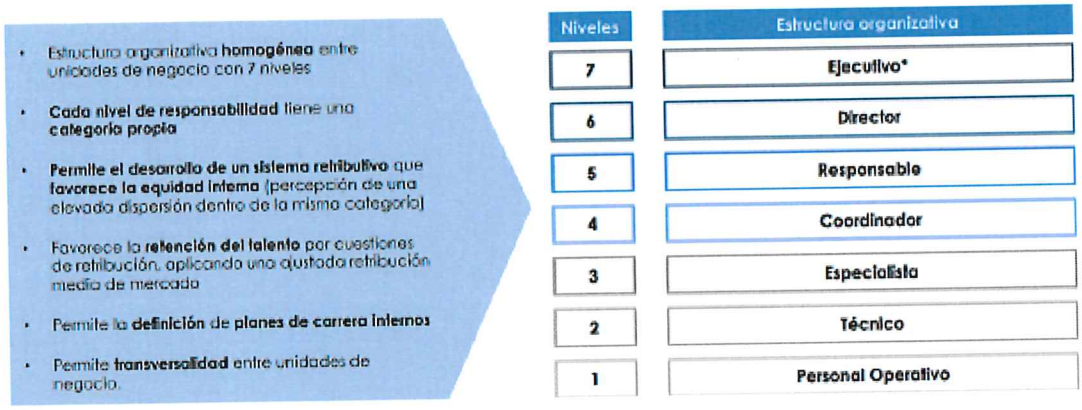
- Metodología y herramienta utilizada

La empresa junto a la universidad de Valencia realizó en el año 2021 un proyecto de valoración de puestos de trabajo.

Se ha utilizado la metodología de valoración de puestos de trabajo por puntos, con la definición de niveles organizativos, identificación de factores y su ponderación, con el objetivo de obtener un valor total del puesto y su conversión retributiva.



- Niveles organizativos



- Nivel Ejecutivo: Persona que lidera la organización en su conjunto y/o más de un área, que forma parte de la comisión ejecutiva, intermediario entre el equipo directivo y las operaciones corporativas.
- Nivel Director/a: Persona responsable de un área en su totalidad, siendo el último responsable de la gestión de todos los recursos humanos y económicos de la misma.
- Responsable: Persona responsable de una división al completo dentro de un área, gestionando los recursos asociados a esa área.
- Coordinador/a: Persona responsable o bien de una división al completo de un tamaño menor o de una rama dentro de una división más grande, teniendo equipo a su cargo.
- Especialista: Persona sin responsabilidad sobre personas pero que tiene un nivel de conocimiento y responsabilidad muy elevados (i.e médicos y/o biólogos)
- Técnico/a: Persona sin responsabilidad sobre personas, pero que con una necesidad de conocimientos técnicos elevada, normalmente o con formación universitaria o formación profesional superior.
- Personal operativo: Persona sin responsabilidad sobre personas y con conocimiento técnico bajo, normalmente sin necesidad de formación superior (i.e administrativos, operadores logísticos, etc.)

- Factores utilizados

Para valorar la realidad de los puestos de trabajo presentes en la actividad de la empresa, hemos seleccionado el peso de cada uno de los factores, atendiendo a la realidad de los puestos de trabajo:

	Factores	Peso		Puntos por grado de aplicabilidad del factor			
		%	Puntos	1	2	3	4
	F1. Formación	20%	200	50	100	150	200
F2 Formación adicional	F2.1: Herramientas	10%	100	25	50	75	100
F2 Formación adicional	F2.2: Conocimientos específicos	10%	100	25	50	75	100
F2 Formación adicional	F2.3: Idiomas	10%	100	25	50	75	100
	F3. Experiencia	15%	150	40	80	120	150
	F4.Responsabilidad/ impacto sobre la gestión	20%	200	50	100	150	200
	F5. Gestión de personas	15%	150	0	50	120	150
	TOTAL	100%	1000				

Se ha realizado la competitividad externa con el estudio Willis Towers Watson (2021), siguiendo los siguientes pasos:

Tamaño de la organización

- Se ha seleccionado para realizar la comparativa compañías que poseen una facturación entre **30-40 millones de euros.**

Ubicación de la organización

- Se han escogido la retribuciones de empresas que **operan en España.**

Similitud de los puestos

- Tras un conocimiento de la realidad de Healthincode y de los puestos que la conforman, se han seleccionado del estudio **aquellos puestos que mejor se acoplaban a la realidad de Healthincode.**

Media de mercado

- El estudio ofrecía diferentes salarios para cada puesto de trabajo: la parte baja del percentil (25%), la parte alta (75%) y la mediana. Para realizar la comparativa **se ha escogido la mediana de mercado** debido a la **cercanía de las características de Healthincode** con respecto al tamaño de las organizaciones comparadas.

- Las bandas salariales se dividen en grados, con el fin de poder dotar a las personas trabajadoras de un recorrido salarial a través de estas, basado en los méritos.

La distribución de los grados dentro de la banda salarial se justifica en base a los siguientes criterios:

Consideramos que el **Grado 1** es de **APRENDIZAJE** en el puesto de trabajo, por lo que su recorrido debe ser menor retributivamente.

Entre los **indicadores específicos** del Grado 1 podemos destacar:

- El empleado se ha **incorporado recientemente** al puesto.
- Todavía no tiene la **experiencia** ni la **formación** necesaria.
- No llega a **cumplir con los objetivos propuestos.**

G2

Asimismo, el **Grado 2** es en el que se ha alcanzado la **CONSOLIDACIÓN** en el puesto de trabajo, por lo que la mayor parte de los ocupantes de este puesto deberían englobarse en dicho grado. Por este motivo, consideramos que debe ser un **grado de mayor amplitud** con el fin de poder darles mayor recorrido retributivo a estas personas.

Entre los **indicadores** para considerar que una persona **en Grado 1 puede pasar a Grado 2** podemos destacar:

- El empleado lleva **dos/tres o más** años.
- Tiene una **experiencia demostrable en empresas similares** previa a su incorporación.
- La **evaluación de su desempeño** ha sido positiva durante al menos **dos años consecutivamente.**

G3

Por último, el **Grado 3**, consideramos que debe utilizarse para aquellos casos en el que el ocupante del puesto ha alcanzado la **EXCELENCIA en el desempeño** del mismo, por lo que debería estar reservado para un pequeño porcentaje de los ocupantes del puesto, que serán los que más destaquen.

Entre los **indicadores específicos** del Grado 3 podemos destacar:

- Empleados con un **desempeño excelente sostenido en el tiempo.**
- Existe **riesgo** de que el empleado se pueda **marchar de la empresa** debido a las características de su perfil.

La valoración de los factores y niveles, de cada uno de los puestos de trabajo, se ha llevado a cabo por las personas de RRHH, asignadas al proyecto, en colaboración con la Dirección de la empresa, conocedores de los puestos de trabajo bajo su responsabilidad, y la consultora de Recursos Humanos Deloitte.

El resultado en escalas por puesto es el siguiente:

ESCALAS	PUNTOS	PUESTOS
ESCALA 01	875	Director/a Financiero
ESCALA 01	870	Director/a Proyectos Estratégicos
ESCALA 01	845	Director I+D/Proyectos
ESCALA 01	825	Director/a Calidad
ESCALA 01	825	Director/a Laboratorio
ESCALA 01	800	Director/a IT/Bioinformática
ESCALA 02	795	Responsable Cardiología
ESCALA 02	795	Responsable de Desarrollo Producto/Kits
ESCALA 02	795	Responsable Enfermedades Raras/Otras especialidades
ESCALA 02	795	Responsable Farmacogenética
ESCALA 02	795	Responsable Nefrología/Inmunología
ESCALA 02	795	Responsable Neurología
ESCALA 02	795	Responsable Oncología
ESCALA 02	725	Director/a Producción de informes
ESCALA 02	695	Director/a Recursos Humanos
ESCALA 02	690	Responsable QA

ESCALAS	PUNTOS	PUESTOS
ESCALA 02	690	Coordinador/a Producción y análisis de informes
ESCALA 02	640	Responsable Laboratorio
ESCALA 02	640	Coordinador/a KAM
ESCALA 02	620	Facultativo/a Especialista
ESCALA 02	615	Coordinador/a IT Process Bioinformatics
ESCALA 03	590	Coordinador/a IT Process Clinical
ESCALA 03	590	Coordinador/a IT Process Specialist Laboratory
ESCALA 03	575	Especialista de Producto
ESCALA 03	570	Responsable de Proyectos
ESCALA 03	570	Manager Cardiología
ESCALA 03	555	Matemático/a
ESCALA 03	545	Responsable Contabilidad y Tesorería
ESCALA 03	545	Manager FAS
ESCALA 03	545	Manager Oncología
ESCALA 03	530	Manager Neurología/Enfermedades Raras
ESCALA 03	520	Responsable Fiscal, Legal y Facturación
ESCALA 03	520	Coordinador/a Contabilidad
ESCALA 03	500	Coordinador/a Preanalítica
ESCALA 04	495	Executive Support
ESCALA 04	480	Manager NGS
ESCALA 04	470	Supervisor/a Técnico/a
ESCALA 04	470	Supervisor/a Técnico/a Agro
ESCALA 04	470	Supervisor/a Técnico/a BIO
ESCALA 04	455	Responsable de Marketing & Business Analytics
ESCALA 04	445	Supervisor/a Técnico/a Metrología
ESCALA 04	430	Coordinador/a Ops & Security
ESCALA 04	430	Editor/Traductor
ESCALA 04	405	Analista Técnico Especialista
ESCALA 04	405	FAS
ESCALA 05	380	Coordinador/a Proyectos
ESCALA 05	380	Gestor/a proyectos
ESCALA 05	380	KAM
ESCALA 05	380	Técnico/a Bioinformática
ESCALA 05	355	Product Manager Bioinformática
ESCALA 05	355	QA Sede Coruña
ESCALA 05	355	Product Manager Oncología
ESCALA 05	355	Analista Técnico
ESCALA 05	355	Administrativo/a Contabilidad
ESCALA 05	340	Adjunto Life Science
ESCALA 05	340	Técnico/a QA
ESCALA 05	330	Report Editor
ESCALA 05	330	Técnico/a Desarrollo Software Automation Support

ESCALAS	PUNTOS	PUESTOS
ESCALA 05	330	Técnico/a Facturación
ESCALA 05	330	Técnico/a Sistemas/Seguridad
ESCALA 05	315	Técnico/a de proyectos
ESCALA 05	315	Técnico/a RRHH
ESCALA 05	315	Técnico/a Producción Kits
ESCALA 05	305	Técnico/a Compras
ESCALA 06	290	Técnico/a Laboratorio
ESCALA 06	290	Técnico/a Marketing & Design
ESCALA 06	290	Técnico/a Marketing Digital & Comunicación
ESCALA 06	265	Gestor/a Concursos
ESCALA 06	265	Técnico/a Marketing & Eventos
ESCALA 06	240	Administrativo/a
ESCALA 06	215	Administrativo/a Preanalítica

Diagnostico Auditoría Retributiva

a. Registro Retributivo

La brecha salarial obtenida en el registro equiparado promedio de la empresa es de un 28% y la brecha obtenida en el registro equiparado de la mediana es de 23%.

La brecha salarial obtenida en el registro efectivo de la mediana es de un 23% y en la medina de un 18%.

Siendo la brecha salarial por encima del 25%, hemos realizado un análisis con mayor profundidad para identificar qué factores inciden en este resultado.

La empresa tiene 5 centros de trabajo con distintos convenios de aplicación en cada uno. Hemos elaborado un registro retributivo por centro.

A Coruña: Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de A Coruña
Valencia: Sanidad Privada provincia de Valencia
Málaga: Clínicas y Hospitales Privados de la provincia de Málaga
Madrid: Oficinas y Despachos de Madrid
Barcelona: Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorio de análisis clínicos de Cataluña

Como conclusión de cada registro obtenemos que:

- Valencia:

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo efectivo promedio es de -2%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo efectivo mediana es -23%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo equiparado promedio es de -7%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo equiparado mediana es -5%

- Coruña

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo efectivo promedio es de -4%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo efectivo mediana es 1%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo equiparado promedio es de -4%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo equiparado mediana es -4%

- Barcelona

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo efectivo promedio es de -213%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo efectivo mediana es -213%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo equiparado promedio es de -8%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo equiparado mediana es -8%

En Barcelona hay tres personas en el mismo departamento y puesto. Se obtiene una brecha en efectivo promedio y mediana debido al periodo de contratación en la empresa, siendo 30 días el periodo de la mujer y 12 días el periodo de los hombres.

- Madrid

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo efectivo promedio es de 45%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo efectivo mediana es 60%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo equiparado promedio es de 55%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo equiparado mediana es 44%

En Madrid nos encontramos con un total de 19 personas, de las cuales 31,57% son hombres y el 68,42% son mujeres. La brecha obtenida en el equiparado promedio y mediana se debe a la existencia de dos hombres, en el área de Dirección, grupo 01 y escala 01, lo que impacta directamente en la brecha salarial. Y mujeres en el grupo 02 y grupo 04 en el nivel retributivo menor.

La brecha salarial encontrada responde a la estructura organizativa, tipo de puestos del centro y genero de las personas que ocupan los puestos. Siendo los puestos de mayor responsabilidad y nivel retributivo ocupado por hombres y los puestos de menor nivel retributivo ocupado por mujeres.

Los puestos de responsabilidad son puestos muy específicos en el mercado, cuya selección se hace por criterios curriculares y objetivos, donde la experiencia es clave.

- Málaga

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo efectivo promedio es de 24%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo efectivo mediana es 1%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo equiparado promedio es de 27%

La brecha salarial obtenida en el registro retributivo equiparado mediana es -6%

En Málaga hay 33 personas de las cuales 33,3% son hombres y el 66,6% son mujeres.

La brecha salarial se obtiene por la existencia de un hombre en el grupo 01 con una retribución muy diferenciada por el tipo de puesto y responsabilidad del resto de niveles retributivos.

En el grupo 02 solo hay mujeres y en el grupo 03 y 04 encontramos brecha salarial de 14% y 3%.

Del análisis por centros se desprende que las brechas salariales las encontramos en los centros de Madrid y Málaga, siendo en ambos casos factores relacionados con el tipo de puestos y nivel de responsabilidad y su distribución por sexos y no de discriminación de género en puestos de similar valor.

Conclusiones

El proyecto de fusión se inicia a partir de 2020 agrupando las tres empresas, las mismas con convenios colectivos de aplicación diferentes y centros de trabajo en Valencia, Barcelona, Madrid, Coruña y Málaga.

Durante el ejercicio 2021 la dirección de la empresa, junto al Dpto. de RRHH analiza la situación inicial resultante de esta unión en una primera fase de integración de plantilla, puestos y políticas retributivas.

La empresa realiza un proyecto junto la consultora Deloitte para diseñar, unificar e implantar una política organizativa y retributiva común, así como de valoración de puestos de trabajo.

Como resultado, se establecen unos niveles retributivos asociados a seis niveles organizativos y en paralelo, se realiza un estudio de mercado salarial para establecer un punto de partida.

Actualmente, ejercicio 2022, se pretende implementar el plan de igualdad de la empresa, será este ejercicio donde obtendremos información real para el proyecto de reorganización, homogeneización puestos, políticas RRHH, análisis desviaciones y creación de procedimientos y herramientas.

A raíz de los resultados, la brecha salarial obtenida en el registro equiparado promedio de la empresa es de un 28% y la brecha obtenida en el registro equiparado de la mediana es de 23%.

En las brechas salariales por escalas de importes equiparados, se identifica en la Escala 01 un 56%, en la Escala 02 un 20% y en la escala 03 un 25%. Estas escalas corresponden a los tres niveles organizativos con mayor responsabilidad. Identificamos que existen complementos salariales no regulados convenio, pero si en ET, como mejora voluntaria que afectan a la brecha, por ello será objeto de valoración en las acciones de mejora.

La valoración de puestos de trabajo de Health in Code, nos ayuda a proponer un plan de acción para minimizar la brecha salarial identificada en la auditoria retributiva, adecuando los niveles retributivos a las escalas, en base a la situación actual retributiva de la empresa, y teniendo en cuenta el estudio de mercado retributivo realizado.

Del análisis de las deviaciones, la empresa plantea un plan de acción, que se incorpora a la auditoria retributiva actual.

Del diagnóstico retributivo realizado, identificamos la necesidad de revisar la valoración del puesto de Dirección de RRHH para adaptarlo a la nueva realidad del puesto en el 2022.

Observamos que existe una brecha salarial en todas las escalas en relación al complemento retributivo de mejora voluntaria que requiere de una revisión del procedimiento de negociación individual y criterios de revisión salarial.

El ajuste de los niveles salariales de los niveles de responsabilidad A, B, C vienen reflejados en la propuesta elaborada por la empresa en el punto anterior.

6. INFORME RESUMEN DIAGNOSTICO DE IGUALDAD DE HEALTH IN CODE

El informe de diagnóstico realizado ha constituido el documento base de trabajo para poder elaborar el Plan de Igualdad de Health in Code.

El Diagnóstico, ha consistido en analizar la situación actual de la empresa en materia de igualdad desde la perspectiva de género, para cada una de las áreas que recoge la Ley, con la finalidad de definir las medidas positivas para cada una de ellas.

Para la recogida de información cuantitativa y cualitativa, se suministraron los instrumentos de medida que recomienda la *Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades,* para su posterior análisis y reflexión.

Durante esta fase, se contó en todo momento con la participación de la comisión negociadora de igualdad y la colaboración de Cristina Domínguez López, agente de igualdad.

El objetivo del diagnóstico, consiste en identificar las necesidades de mejora, que tengan por objeto establecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oportunidades. Este Plan de Igualdad, nos permitirá lograr eliminar las desigualdades de género que existan y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Health in Code. De igual manera, potenciará la lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo.

La información que obtenemos es sobre la totalidad de la plantilla, así como información diferenciada por ambos sexos, permitiéndonos comparar las características del personal de Health in Code y detectar posibles diferencias en el caso de que las hubiere.

Todos los datos recogidos están desagregados por sexo y expresados en porcentajes para facilitar el análisis y evaluación del impacto de género en políticas y prácticas de gestión de RRHH.

Las propuestas de medidas que se generaron, después de realizar el diagnóstico, se integran en nuestro Plan de Igualdad que presentamos en este documento, el cual permitirá a Health in Code:

1. Desarrollar planes de acción positiva encaminados a establecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
2. Optimizar los recursos de la organización.
3. Revisar y Mejorar su política de gestión de RRHH.

Para garantizar la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de Health in Code, el diagnostico se refirió a las siguientes materias:

- ✓ Proceso de selección y contratación
- ✓ Formación
- ✓ Promoción Profesional
- ✓ Clasificación Profesional
- ✓ Condiciones de trabajo.
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- ✓ Infrarrepresentación femenina

- ✓ Retribuciones y Auditoria Retributiva
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Violencia de Género
- ✓ Comunicación y lenguaje no sexista e inclusivo.

Del Diagnóstico realizado cuantitativo y cualitativo en las diferentes áreas, negociado por la comisión negociadora de igualdad, planteamos las principales conclusiones, problemas y mejoras y dificultades detectadas.

Selección y Contratación:

- La empresa tiene un 65,07% de mujeres y un 34,93% de hombres, por lo que se considera una empresa feminizada.
- Es una empresa cuyo inicio de actividad es en el 2020 como resultado de la unión de varias empresas del sector a nivel nacional.
- El área de Laboratorio está el porcentaje mayor de la plantilla con un 29,3% de personas, el 73% de mujeres y el 27% de hombres.
- Siendo que la percepción de la plantilla sobre la cultura de igualdad de la empresa y en los procesos de selección, muestran un desconocimiento sobre las buenas prácticas igualitarias en los procesos de selección.
- Como ámbito prioritario de actuación se identifica potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa, departamento y puesto. Y la representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales y nivel de responsabilidad de la empresa

Formación:

- La empresa en el 2021 invirtió 3.200 horas de formación a 20 personas en horario laboral, siendo 35% mujeres y 65% hombres.
- Con la creación de la empresa fruto de la unión de tres empresas, las políticas de formación y plan de formación no están desarrolladas.
- El ámbito prioritario de actuación es potenciar la carrera profesional del sexo de menor representación en puestos de responsabilidad y potenciar la cultura de igualdad en la empresa.

Promoción:

- La percepción de la plantilla sobra la igualdad en el acceso a puesto de responsabilidad es positiva.
- Las vacantes para promociones son públicas.
- En el proceso participa en la evaluación personal de RRHH con formación en igualdad
- Las condiciones del puesto a promocionar son conocidas anteriormente, grupo profesional etc.
- Se tiene en cuenta el grado de feminización o masculinización del puesto, pero no se aplica ninguna medida positiva.

- Los criterios son objetivos, pero todavía no está elaborada una herramienta objetiva para realizar promociones.
- Los ámbitos de actuación prioritarios son garantizar la igualdad de género en las promociones y realizar seguimiento de su evolución.

Infrarrepresentación femenina

- La empresa es una empresa feminizada con un porcentaje de 65% de mujeres y 35% de hombres.
- Que el área de mayor número de personas es Laboratorio con un 29,3% del total, en el que encontramos un 73% de mujeres y un 27% de hombres.
- Las áreas masculinizadas son IT / Bioinformática con un 84% hombres y un 16% mujeres y Dirección con un 60% hombres y un 40% mujeres. El resto de las áreas se encuentran feminizadas.
- Por centros de trabajo, sólo encontramos representación de mujeres en el grupo 01 en el centro de Valencia.
- El Grupo 07 se encuentra feminizado en todos los centros excepto en Málaga donde existe paridad de género.
- Se observa una tendencia de masculinización y feminización en los niveles de responsabilidad, en que el de mayor nivel de responsabilidad esta masculinizado y el siguiente feminizado. Así el nivel A de Dirección se encuentra masculinizado, el B Responsable feminizado, el nivel C de coordinación masculinizado y el nivel D Especialista feminizado
- El porcentaje de concentración de mujeres en las escalas de responsabilidad 01,02 y 03 es inferior en mujeres que en hombres.
- El nivel F operativo esta feminizado en todos los centros de trabajo.
- El hecho de ser mayoría mujeres en los niveles de menor responsabilidad se debe a ser una empresa con mayoría mujeres y que el perfil profesional y académico solicitado para estos puestos son más demandado por mujeres social y académicamente.
- El ámbito prioritario de actuación es Incorporar la presencia del sexo con menor representación en los puestos y niveles de responsabilidad.

Clasificación Profesional. Retribución. Auditoria Retributiva

- La empresa tiene una valoración de puestos realizada por una consultora externa Deloitte siguiendo la metodología de factores por puntos.
- La empresa tiene convenios diferentes en cada centro de trabajo. Analizando la clasificación profesional por centro de trabajo encontramos que el grupo 01 está en todos los centros excepto en Barcelona. En todos los centros se encuentra masculinizado excepto en Valencia que es paritario de género.
- El grupo 02 tiene un reparto diferente por centro, en Barcelona esta masculinizado, en Coruña paridad, en Madrid feminizado, en Málaga y Valencia feminizado.
- Se observa que tanto las mujeres como los hombres están representados en todos los niveles de responsabilidad. En los niveles de Dirección existe una diferencia de concentración en los hombres

que forman la plantilla de 7 puntos superiores a las mujeres., en puesto de Responsable de 6 puntos y en puestos de Coordinación 17 puntos. Las mujeres tienen una concentración superior a los hombres en el puesto de Técnico/a de 3 puntos y Personal Operativo de 15 puntos.

Podemos concluir que las mujeres tienen mayor presencia que los hombres en los niveles inferiores y los hombres mayor presencia en los niveles superiores de la organización.

- Está distribución impacta en los niveles retributivos que tiene implantada la empresa y por lo tanto en la brecha salarial.
- De la valoración de puestos de trabajo junto al estudio de mercado realizado ha dado como conclusión adecuación de personas a los niveles retributivos, que se plasmarán en el apartado de acciones a realizar.
- La valoración de puestos de trabajo ha dado como conclusiones un plan de acción en los próximos años.
- El ámbito prioritario de actuación es minimizar la brecha salarial.

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

- La empresa tiene implantada una política de flexibilidad de horario de entrada y salida
- La empresa cuenta con una herramienta Happydonia, herramienta de comunicación interna, o contacto directo el responsable y RRHH para solicitar medidas de conciliación.
- La empresa no lleva un registro segregado por sexo de las medidas solicitadas
- El ámbito prioritario de actuación es la información a la plantilla y nuevas incorporaciones de las medidas de conciliación implantadas.

Condiciones de trabajo

- Política de teletrabajo: Por defecto, el trabajo en la empresa se desarrolla de forma presencial, siendo el teletrabajo una medida de conciliación laboral, que deberá ser aprobada por el responsable de departamento y comunicada a recursos humanos.
- La empresa no tiene implantado un manual de desconexión digital
- El ámbito prioritario de actuación es el desarrollo de una cultura que permita la desconexión digital.

Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

- La empresa no tiene elaborado un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y constituida la comisión instructora.
- La empresa no tiene identificada ninguna situación de acoso en la empresa.
- Se ha identificado una percepción por parte de la plantilla de necesidad de adaptación de mobiliario y herramientas según necesidades específicas por género.
- El ámbito prioritario de actuación es la elaboración, implantación y formación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Comunicación y lenguaje no sexista.

- En todos los casos de comunicación interna y externa obtenemos una percepción positiva por parte de la empresa, obteniendo un porcentaje de desconocimiento que permite generar un área de mejora orientado a visibilizar a través de comunicación interna las acciones realizadas.
- La empresa tiene un portal de comunicación interna, para acceso de toda la plantilla.
- El ámbito prioritario de actuación es potenciar y visibilizar la cultura de igualdad entre mujeres y hombres.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos generales.

El objetivo general del Plan de Igualdad es: "Especificar y formalizar a través del Plan de Igualdad, que presentamos en este documento, nuestros objetivos y medidas que vamos a implantar para eliminar cualquier situación discriminatoria de género, garantizar la igualdad en oportunidades y trato, y potenciar una cultura igualitaria en las personas que forman la organización, sin discriminación directa o indirectamente por razón de sexo". Atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta como, "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo" así como el impulsar y fomentar cualquier medida, que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento.

Garantizar la transparencia e igualdad retributiva en todos los puestos de la organización, incluyendo a alta/os directivas/os, tanto a nivel de salarios base, como en los complementos salariales y extrasalariales, si los hubiera en un futuro.

Considerando que en la fase de diagnóstico se han identificado las necesidades específicas para cada área, en el Plan de Igualdad definiremos objetivos específicos en cada una de ellas que nos servirán para la elaboración de las medidas del Plan de Igualdad. Los objetivos cuantitativos específicos deberán ser aquellos que aun teniendo una filosofía de igualdad y medidas concretas que la acompañan, nos ayuden a conseguir, modificar o paliar las desviaciones existentes respecto a los resultados del diagnóstico o, en cualquier caso, llevar a cabo un seguimiento respecto a las medidas existentes en materia de igualdad, que nos permita su mantenimiento y mejora.

Objetivos específicos por áreas

Selección y Contratación

- Incrementar el porcentaje del sexo infrarrepresentado en puestos y niveles de responsabilidad.
- Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de selección de personal.

Formación

- Retención del talento de mujeres y hombres y garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción y carrera profesional.

Promoción

- Garantizar la igualdad de género en las promociones.
- Incrementar la representación de las mujeres en los niveles jerárquicos y puestos de menor representación.

Clasificación Profesional. Retribución. Auditoria Retributiva.

- Minimizar la brecha salarial.
- Mantener la política retributiva de la empresa actualizada, igualitaria y libre de sesgos por razón de sexo.

Infrarrepresentación femenina

- Tener en cada nivel de responsabilidad representación equitativa de mujeres y hombres.

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

- Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral potenciando con ello la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y potenciar la retención del talento en Health in Code.
- Fomentar entre los trabajadores la corresponsabilidad en los cuidados de familias y hogares.

Condiciones de trabajo

- Fomentar la igualdad de género en las condiciones laborales y facilitar la conciliación personal, familiar y laboral.

Salud laboral, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- La eliminación y prevención de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.
- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Comunicación y lenguaje no sexista

- Potenciar la concienciación respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres interna y externa.

Violencia de género

- Visibilizar y facilitar la situación laboral a las mujeres trabajadoras que se encuentren en situación de violencia de género, creando en la empresa un ambiente de apoyo.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD

Las medidas concretas a implementar, son medidas correctivas y/o de mejora a implantar atendiendo al resultado del diagnóstico, para poner en práctica en el presente Plan de Igualdad, las presentamos a través de las tablas de medidas para cada una de las áreas dónde se especifica la puesta en práctica de cada una de ellas.

PROPUESTA DE ACCIÓN	ÁREA
1. Incorporar en el procedimiento de Onboarding y Manual de Incorporación información de la política de igualdad de la empresa para su comunicación y participación de las nuevas incorporaciones. 2. Realizar un análisis desagregado por sexo de los resultados obtenidos en las entrevistas de salida que nos permita identificar situaciones de discriminación directa e indirecta y acciones de mejora. 3. Comunicar y visibilizar internamente la política de igualdad en los procesos de selección, para garantizar y potenciar la cultura de igualdad de la empresa. 4. Elaboración de un protocolo de selección público que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal. Descripción: 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 del currículum ciego. 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, salario...). Indicador: Documento de protocolo de selección.	Selección
5. Formación e información a la plantilla en igualdad y el plan de igualdad de la empresa. 6. Implantar un sistema de identificación de necesidades formativas. 7. Implantar un registro de talento, donde todas las personas, de manera voluntaria, registren su formación. 8. Elaboración de un plan de formación anual, informado y consensuado con la RLPT.	Formación

9. Formar a las personas con cargos de responsabilidad, y a las responsables de procesos de selección, promoción de personal y comunicación en temas de igualdad de género. Dichas personas habrán recibido no menos de 30 horas, al acabar la vigencia del plan. Entre los temas a tratar estarán: • Sensibilización en igualdad. • Conciliación y desconexión digital. • Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. • Comunicación inclusiva. • Selección y promoción con igualdad de género. • Desarrollo profesional con igualdad de género. Indicador: Número de personas formadas, cargos que ocupan, descripción de la formación adquirida. 10. La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la selección como para la promoción.	
11. Implantar un sistema de análisis desagregado por sexo de las promociones. 12. Diseñar e implantar un procedimiento para realizar las promociones: Establecimiento de un protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno. Descripción: Establecimiento de un modelo de publicitación de todas las plazas vacantes, el cual asegure que toda la plantilla tenga acceso prioritario (por delante del personal externo) a la información y a la opción de candidatura. Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. Establecimiento del currículum ciego. 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, salario...). Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo. Indicador: Documento de protocolo de promoción.	Promoción

13. Homogeneizar las Políticas retributivas y estructura salariales, fomentando la equidad interna, tratando de eliminar cualquier tipo de sesgo en base a género dando solución a los problemas detectados en la auditoría retributiva. 14. Información a la plantilla sobre el plan de acción a seguir con respecto al sistema de retribución a implantar. 15. Adecuación de la valoración de puestos a los nuevos cambios organizativos, así como a las apreciaciones sugeridas. 16. Análisis del complemento de mejora voluntaria, y establecimiento escrito de los criterios neutros y concretos para su asignación según propuesta de la empresa y revisión del procedimiento de negociación individual y revisión salarial, en las escalas 01,02 y 03. 17. Elaboración anual del registro retributivo según el RDL 902/2020, el cual se entregará a la RLT además de a la comisión de seguimiento y evaluación.	Clasificación. Retribución y Auditoria Retributiva
18. Se establece una medida de acción positiva, según la cual, en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres están infrarrepresentadas se dará preferencia, en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes. 19. Colaboraciones con la universidad e institutos para potenciar la imagen de las mujeres en aquellos departamentos en los que hay infrarrepresentación femenina.	Infrarrepresentación
20. Incluir en el manual de bienvenida las medidas de conciliación 21. Se establecerá un período de flexibilidad horaria al empezar y acabar la jornada, para que quienes presenten necesidades de conciliación puedan ejercerla. 22. La empresa garantizará el disfrute acumulado del permiso por lactancia, en el caso de que la persona trabajadora lo prefiera. 23. Se establece una bolsa de 20 horas anuales de flexibilidad horaria recuperable para las personas trabajadoras. La petición se hará con una antelación de 5 días laborables. 24. La plantilla podrá disponer de 4 días de sus días de vacaciones utilizándolos a modo de día de asuntos personales. 25. La empresa desarrollará su política de desconexión digital, la cual garantizará que las personas trabajadoras tengan derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la	Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional. 26. Difundir mediante una guía informativa las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando que el conjunto de la plantilla conozca todas las medidas existentes en la legislación y en la empresa y sienta que puede hacer uso de ellas independientemente del sexo, promoviendo el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación	
27. Establecimiento de una política de teletrabajo y realización de un registro y análisis desagregado de sexo de las solicitudes recibidas.	Condiciones de trabajo
28. Incluir en el Manual de Bienvenida información del protocolo de acoso. 29. Información y formación a la plantilla en el protocolo de acoso sexual elaborado. 30. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. 31. Revisión de los procedimientos de prevención para incluir la variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral. Indicador: informe sobre los procedimientos y su revisión. 32. Elaboración y publicitación de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia, el cual recoja los derechos y obligaciones de las partes, así como el mapa de puestos exentos de riesgo. Para los puestos de laboratorio, publicitación de un inventario de los productos usados con peligrosidad en situación de embarazo o lactancia. Indicador: Protocolo e informe de su difusión.	Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
33. Comunicación interna sobre la concienciación y el compromiso por los temas relacionados con la igualdad de oportunidades. 34. Establecimiento de una guía con los criterios para un lenguaje inclusivo y una imagen que no reproduzca los estereotipos sexistas que queremos superar.	Comunicación inclusiva
35. Realizar una campaña interna de comunicación el día en contra de la violencia de género como rechazo ante cualquier situación de violencia hacia la mujer. 36. Elaborar y difundir un protocolo que facilite la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual. En él se recogerá una relación de todos los derechos, tanto de la ley de protección integral 1/2004 como de la reciente ley 10/2022. 37. Establecer un permiso retribuido de cinco días en caso de traslado a otro centro de trabajo por VG.	Protección víctimas violencia de género

38. En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores.	

Cada una de las medidas concretas a implementar, se presenta de forma unitaria por medio de una ficha, la cual recoge el área al que pertenece, nombre de la medida, objetivo, descripción de desarrollo, plazo de ejecución, personas responsables para su implantación, medios y recursos materiales y humanos, indicadores y sistemas de seguimiento de la evolución de la medida, así como de la evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

- **Medidas prioritarias**

Las medidas prioritarias, son aquellas que, atendiendo al resultado del diagnóstico, se valoran como las más urgentes a desarrollar e implementar, por lo que todas ellas se materializarán durante los doce primeros meses de vida del presente Plan de Igualdad.

Nº ACCIÓN	MEDIDA PRIORITARIA
4	Elaboración de un protocolo de selección público que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal.
5	Formación e información a la plantilla en igualdad y el plan de igualdad de la empresa.
8	Elaboración de un plan de formación anual, informado y consensuado con la RLPT.
25	La empresa desarrollará su política de desconexión digital, la cual garantizará que las personas trabajadoras tengan derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional
29	Información y formación a la plantilla sobre el protocolo de acoso sexual elaborado.

- **Ficha por acción**

	Ficha de medida-1
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Selección y Contratación
Medida	Incorporar en el procedimiento de Onboarding y Manual de Bienvenida información de la política de igualdad de la empresa para su comunicación y participación de las nuevas incorporaciones.
Objetivo	Difundir y potenciar la cultura de igualdad e las personas que se incorporan a la organización
Descripción	Incluir en el manual de Bienvenida un apartado que trate sobre la política de igualdad en Health in Code.
Personas destinatarias	Personas nueva incorporación
Responsable	Área de Personas
Cronograma	II trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Información de Igualdad en el procedimiento de Onboarding y Manual de bienvenida.
Comentarios	

	Ficha de medida-2
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Selección y Contratación
Medida	Realizar un análisis desagregado por sexo de los resultados obtenidos en las entrevistas de salida que nos permita identificar situaciones de discriminación directa e indirecta y acciones de mejora.
Objetivo	Identificar barreras directas e indirectas que impacten en la igualdad real de género.
Descripción	Realizar un registro de la información obtenida en las entrevistas de salida, desagregado por sexo, para posteriormente poder identificar posibles situaciones de discriminación directa o indirecta.
Personas destinatarias	Personas que salen de la organización
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I trimestre 2023 y durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	Herramienta de registro desagregada por sexo.
Comentarios	

	Ficha de medida-3
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Selección y Contratación
Medida	Comunicar y visibilizar internamente la política de igualdad en los procesos de selección, para garantizar y potenciar la cultura de igualdad de la empresa.
Objetivo	Difundir las políticas de igualdad y buenas prácticas en los procesos de selección para potenciar la imagen de igualdad interna
Descripción	Comunicar y poner a disposición de las personas trabajadoras la política de igualdad en los procesos de selección, a través de nuestra herramienta de comunicación interna.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	III - IV trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Documento de protocolo de selección
Comentarios	

	Ficha de medida-4
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Selección y Contratación
Medida	Elaboración de un protocolo de selección público que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal.
Objetivo	Que exista en la empresa un protocolo de selección que garantice la igualdad de género y sea compartido por toda la plantilla
Descripción	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 del currículum ciego. 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, salario...).
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones y Plantilla
Responsable	Área de personas

Cronograma	IV trimestre 2022 – II trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Documento de protocolo de selección
Comentarios	

	Ficha de medida-5
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Formación
Medida	Formación e información a la plantilla en igualdad y el plan de igualdad de la empresa.
Objetivo	Potenciar la cultura y el conocimiento de la plantilla sobre Igualdad de género y el Plan de Igualdad de la empresa
Descripción	Comunicar e informar a la plantilla sobre el Plan de igualdad de Health in code y sus objetivos.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	IV trimestre 2022 – II trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Nº de personas formadas e informadas desagregado por sexo.
Comentarios	

	Ficha de medida-6
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Formación
Medida	Implantar un sistema de identificación de necesidades formativas.
Objetivo	Disponer de un sistema objetivo para identificar las necesidades formativas que garantice la igualdad de género.
Descripción	Realizar una identificación de necesidades formativas anual, basada en el desempeño, y en las competencias y conocimientos identificados para cada puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas y responsables de cada Área/departamento.
Cronograma	
Indicadores de seguimiento	El sistema de identificación de necesidades formativas.
Comentarios	I – II trimestre 2023

	Ficha de medida-7
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Formación
Medida	Implantar un registro de talento, donde todas las personas, de manera voluntaria, registren su formación.
Objetivo	Conocer el talento de la organización y su actualización
Descripción	Reforzar la comunicación sobre el sistema de registro de talento ya existente en la empresa.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I – II trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Sistema de registro. Documento de comunicación a la plantilla.
Comentarios	

	Ficha de medida-8
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Formación
Medida	Elaboración de un plan de formación anual, informado y consensuado con la RLPT.
Objetivo	Con las necesidades de formación identificadas, tener un plan de formación anual
Descripción	Elaboración de un plan de formación anual en base a las necesidades identificadas y conforme al presupuesto.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas.
Cronograma	IV trimestre 2022 – II trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Plan de formación anual Nº de participantes por curso desagregado por sexo
Comentarios	

	Ficha de medida-9
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Formación
Medida	Formar a las personas con cargos de responsabilidad, y a las responsables de procesos de selección, promoción de personal y comunicación en temas de igualdad de género.
Objetivo	Que las personas con dirección de personas, toma de decisiones en los procesos de selección, promoción y comunicación tengan formación en igualdad de género
Descripción	Los contenidos formativos se adaptarán en base al rol que desempeña cada persona en la organización. Entre los temas a tratar estarán: • Sensibilización en igualdad. • Conciliación y desconexión digital. • Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. • Comunicación inclusiva. • Selección y promoción con igualdad de género. • Desarrollo profesional con igualdad de género.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I trimestre 2023 y durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos Nº de personas participantes desagregadas por sexo
Comentarios	

	Ficha de medida-10
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Formación
Medida	La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la selección como para la promoción.
Objetivo	Potenciar la cultura de igualdad en la empresa
Descripción	Valorar como aspecto positivo, el hecho de que una candidatura presente formación en materias de igualdad, junto al resto de requisitos necesarios para el puesto.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	IV trimestre 2022 y durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	Nº de candidaturas válidas con formación en igualdad desagregadas por sexo.
Comentarios	

	Ficha de medida-11
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Promoción
Medida	Implantar un sistema de análisis desagregado por sexo de las promociones.
Objetivo	Disponer de información real y actualizada de las promociones realizadas que nos aporten indicadores de valoración.
Descripción	Realizar un registro desagregado por sexo de las personas candidatas para una promoción.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	III – IV trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Sistema de registro
Comentarios	

	Ficha de medida-12
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Promoción
Medida	Diseñar e implantar un procedimiento para realizar las promociones
Objetivo	Que exista en la empresa un protocolo de promoción que garantice la igualdad de género y sea compartido por toda la plantilla.
Descripción	Establecimiento de un modelo de publicitación de todas las plazas vacantes, el cual asegure que toda la plantilla tenga acceso prioritario (por delante del personal externo) a la información y a la opción de candidatura. Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. Establecimiento del currículum ciego. 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, salario...). Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	III – IV trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Documento de protocolo de promociones
Comentarios	

	Ficha de medida-13
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Clasificación. Retribución y Auditoria Retributiva
Medida	Homogeneizar las Políticas retributivas y estructura salariales, fomentando la equidad interna, tratando de eliminar cualquier tipo de sesgo en base a género dando solución a los problemas detectados en la auditoría retributiva.
Objetivo	Implantar Políticas Retributivas homogéneas en toda la empresa que garantice la igualdad de género
Descripción	Llevar a cabo una homogenización de estructuras salariales, tratando de eliminar cualquier tipo de sesgo en base a género.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	III trimestre 2023 – IV trimestre 2024
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones realizadas identificadas en la auditoría. Seguimiento de la brecha salarial.
Comentarios	

	Ficha de medida-14
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Clasificación. Retribución y Auditoria Retributiva
Medida	Información a la plantilla sobre el plan de acción a seguir con respecto al sistema de retribución a implantar.
Objetivo	Que la plantilla este informada de la política retributiva y el plan de acción.
Descripción	Comunicar a la plantilla el plan de acción a seguir respecto a la política retributiva.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I – IV trimestre 2024
Indicadores de seguimiento	Acciones de información y difusión.
Comentarios	

	Ficha de medida-15
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Clasificación. Retribución y Auditoria Retributiva
Medida	Adecuación de la valoración de puestos a los nuevos cambios organizativos, así como a las apreciaciones sugeridas.
Objetivo	Mantener actualizado el sistema de valoración de puestos de la empresa
Descripción	Llevar a cabo una revisión de la valoración de puestos de trabajo, adecuándolas al momento presente de la compañía.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I – II trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Nº de revisiones y de nuevos puestos realizadas
Comentarios	

	Ficha de medida-16
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Clasificación. Retribución y Auditoria Retributiva
Medida	Análisis del complemento de mejora voluntaria, y establecimiento escrito de los criterios neutros y concretos para su asignación según propuesta de la empresa y revisión del procedimiento de negociación individual y revisión salarial en las escalas 01,02 y 03.
Objetivo	Que el complemento de mejora voluntaria tenga criterios neutros y concretos para su asignación.
Descripción	Establecimiento escrito de criterios para la asignación del complemento de mejora voluntaria.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	III – IV trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Documento de establecimiento de criterios.
Comentarios	

	Ficha de medida-17
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Clasificación. Retribución y Auditoria Retributiva
Medida	Elaboración anual del registro retributivo según el RDL 902/2020, el cual se entregará a la RLT además de a la comisión de seguimiento y evaluación.
Objetivo	Tener información actualizada de la brecha salarial y valorar el impacto de la aplicación de las medidas
Descripción	Elaboración anual del registro retributivo según el RDL 902/2020.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I trimestre 2023, 2024, 2025, 2026
Indicadores de seguimiento	Registro anual Comunicación a la CN y RLT
Comentarios	

	Ficha de medida-18
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Infrarrepresentación femenina
Medida	Se establece una medida de acción positiva, según la cual, en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres están infrarrepresentadas se dará preferencia, en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes.
Objetivo	Avanzar en la igualdad de género en puestos y niveles de responsabilidad.
Descripción	En aquellos puestos de trabajo donde las mujeres están infrarrepresentadas se dará preferencia, en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	IV trimestre 2022 y durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	Nº de selecciones en puestos de infrarrepresentación femenina Nº de candidaturas de mujeres que participan en el proceso de selección Nº de mujeres seleccionadas en estos puestos
Comentarios	

	Ficha de medida-19
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Infrarrepresentación femenina
Medida	Colaboraciones con la universidad e institutos para potenciar la imagen de las mujeres en aquellos departamentos en los que hay infrarrepresentación femenina.
Objetivo	Potenciar a la mujer en el sector y su desarrollo profesional sobre todo en el desempeño de puestos donde se encuentran infrarrepresentada.
Descripción	Participación en Foros de empleo en instituciones vinculadas a sectores/departamentos masculinizados.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	IV trimestre 2022 y durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones de colaboración Contenido de la actividad.
Comentarios	

	Ficha de medida-20
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Incluir en el manual de bienvenida las medidas de conciliación
Objetivo	Informar a las nuevas incorporaciones de las medidas de conciliación y potenciar la cultura de igualdad de género.
Descripción	Incluir sección en el Manual de Bienvenida y proceso de Onboarding que describa las distintas medidas de conciliación disponibles en la empresa.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	II – IV trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Documento de Manual de Bienvenida
Comentarios	

	Ficha de medida-21
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Se establecerá un período de flexibilidad horaria al empezar y acabar la jornada, para que quienes presenten necesidades de conciliación puedan ejercerla.
Objetivo	Facilitar la conciliación con la vida personal, familiar y laboral garantizando la igualdad de género en el acceso.
Descripción	Establecimiento de un periodo de flexibilidad horaria a la hora de comenzar y finalizar la jornada.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	IV trimestre 2022 y durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	Las condiciones establecidas de flexibilidad de horario Documento de información a la plantilla.
Comentarios	

	Ficha de medida-22
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
Medida	La empresa garantizará el disfrute acumulado del permiso por lactancia, en el caso de que la persona trabajadora lo prefiera.
Objetivo	Facilitar la conciliación con la vida personal, familiar y laboral.
Descripción	Permitir el disfrute acumulado del permiso de lactancia, a las personas trabajadoras que lo soliciten.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	IV trimestre 2022 y durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	Documento informativo a la plantilla
Comentarios	

	Ficha de medida-23
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Se establece una bolsa de 20 horas anuales de flexibilidad horaria recuperable para las personas trabajadoras.
Objetivo	Facilitar la conciliación con la vida personal, familiar y laboral
Descripción	Establecimiento de una bolsa de 20 horas anuales de flexibilidad horaria recuperable para las personas trabajadoras. La petición se hará con una antelación de 5 días laborables. La recuperación de dichas horas se debe realizar en la semana en curso.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I – IV trimestre 2024
Indicadores de seguimiento	Documento informativo a la plantilla
Comentarios	

	Ficha de medida-24
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
Medida	La plantilla podrá disponer de 4 días de sus días de vacaciones utilizándolos a modo de día de asuntos personales.
Objetivo	Facilitar la conciliación con la vida personal, familiar y laboral.
Descripción	Cada persona trabajadora podrá disponer de 4 días de sus vacaciones y utilizarlos a modo de días de asuntos propios.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I – IV trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Documento informativo a la plantilla
Comentarios	

	Ficha de medida-25
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
Medida	La empresa desarrollará su política de desconexión digital.
Objetivo	Facilitar la conciliación con la vida personal, familiar y laboral.
Descripción	La empresa desarrollará su política de desconexión digital, la cual garantizará que las personas trabajadoras tengan derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	IV trimestre 2022 – II trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Manual de Desconexión digital
Comentarios	

	Ficha de medida-26
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Difundir mediante una guía informativa las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivo	Facilitar la conciliación con la vida personal, familiar y laboral
Descripción	Difundir mediante una guía informativa las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando que el conjunto de la plantilla conozca todas las medidas existentes en la legislación y en la empresa y sienta que puede hacer uso de ellas independientemente del sexo, promoviendo el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	III – IV trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	La Guía informativa de medidas de conciliación implantadas
Comentarios	

	Ficha de medida-27
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Condiciones de trabajo
Medida	Establecimiento de una política de teletrabajo y realización de un registro y análisis desagregado de sexo de las solicitudes recibidas.
Objetivo	Garantizar la igualdad de género en el acceso a teletrabajo
Descripción	Establecimiento de una política de teletrabajo y realización de un registro y análisis desagregado de sexo de las solicitudes recibidas.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	III – IV trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Documento de política de teletrabajo Registro anual de solicitudes desagregado por sexo
Comentarios	

	Ficha de medida-28
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Incluir en el Manual de Bienvenida información del protocolo de acoso.
Objetivo	Garantizar que toda la plantilla es conocedora del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción	Informar a las personas de nueva incorporación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y comunicar el compromiso de la empresa de tolerancia cero a cualquier situación de acoso.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I – IV trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Manual de Bienvenida
Comentarios	

	Ficha de medida-29
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Información y formación a la plantilla en el protocolo de acoso sexual elaborado.
Objetivo	Garantizar que toda la plantilla es conocedora del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción	Difundir y formar a la plantilla sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa y comunicar el compromiso de la empresa de tolerancia cero con cualquier situación de acoso.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	RRHH
Cronograma	IV trimestre 2022 _ IV trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo Registro de la formación desagregada por sexo.
Comentarios	

	Ficha de medida-30
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivo	Concienciar a la plantilla en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I – IV trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Guion del curso de formación Registro de formación desagregada por sexo
Comentarios	

	Ficha de medida-31
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Revisión de los procedimientos de prevención para incluir la variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral.
Objetivo	Tener un plan de prevención de riesgos laborales y Salud laboral con enfoque de género.
Descripción	Inclusión de la variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I – IV trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Documento de evaluación de riesgos y Plan de Prevención.
Comentarios	

	Ficha de medida-32
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Elaboración y publicitación de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia.
Objetivo	Garantizar la protección y gestión de riesgo por embarazo y lactancia
Descripción	Elaboración y publicitación de un protocolo que recoja los derechos y obligaciones de las partes, así como el mapa de puestos exentos de riesgo. Para los puestos de laboratorio, publicitación de un inventario de los productos usados con peligrosidad en situación de embarazo o lactancia.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I – IV trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Protocolo e informe de su difusión.
Comentarios	

	Ficha de medida-33
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Comunicación inclusiva
Medida	Comunicación interna sobre la concienciación y el compromiso por los temas relacionados con la igualdad de oportunidades.
Objetivo	Difundir y potenciar la cultura de igualdad de género y compromiso de la empresa.
Descripción	
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I – IV trimestre 2025
Indicadores de seguimiento	Comunicación interna
Comentarios	

	Ficha de medida-34
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Comunicación inclusiva
Medida	Establecimiento de una guía con los criterios para un lenguaje inclusivo y una imagen que no reproduzca los estereotipos sexistas que queremos superar.
Objetivo	Garantizar el uso de lenguaje inclusivo e imágenes libres de estereotipos de género.
Descripción	Elaboración y publicitación de una guía con los criterios para un lenguaje inclusivo y una imagen que no reproduzca los estereotipos sexistas que queremos superar.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Area de Personas, Área de Marketing
Cronograma	I – IV trimestre 2024
Indicadores de seguimiento	Guía de lenguaje inclusivo.
Comentarios	

	Ficha de medida-35
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Protección víctimas violencia de género
Medida	Realizar una campaña interna de comunicación el día en contra de la violencia de género como rechazo ante cualquier situación de violencia hacia la mujer.
Objetivo	Potenciar la cultura de tolerancia cero a la violencia de género y rechazo a cualquier tipo de violencia hacia la mujer.
Descripción	Realizar una campaña interna de comunicación el día en contra de la violencia de género como rechazo ante cualquier situación de violencia hacia la mujer.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Marketing
Cronograma	IV trimestre 2022, 2023. 2024, 2025
Indicadores de seguimiento	Diseño de la campaña interna Lanzamiento de la campaña.
Comentarios	

	Ficha de medida-36
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Protección víctimas violencia de género
Medida	Elaborar y difundir un protocolo que facilite la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual.
Objetivo	Mostar el apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género, facilitar la comunicación para garantizar el acceso en la empresa a los derechos establecidos legalmente.
Descripción	Elaboración y difusión de un protocolo que facilite la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual. En él se recogerá una relación de todos los derechos, tanto de la ley de protección integral 1/2004 como de la reciente ley 10/2022.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I – IV trimestre 2025
Indicadores de seguimiento	Protocolo de Gestión de situación de violencia de género.
Comentarios	

	Ficha de medida-37
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Protección víctimas violencia de género
Medida	Establecer un permiso retribuido de cinco días en caso de traslado a otro centro de trabajo por VG
Objetivo	Apoyar a las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción	Establecimiento de un permiso retribuido de cinco días en caso de que una persona que sufra Violencia de Género, necesite trasladarse a otro centro de trabajo.
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I – II trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Protocolo de Gestión de situación de violencia de género.
Comentarios	

	Ficha de medida-38
ÁREA DE INTERVENCIÓN	Protección víctimas violencia de género
Medida	Complemento de la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, en caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género.
Objetivo	Apoyar a las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción	En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores
Personas destinatarias	Plantilla
Responsable	Área de Personas
Cronograma	I – II trimestre 2023
Indicadores de seguimiento	Protocolo de Gestión de situación de violencia de género.
Comentarios	

9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO. Comisión de seguimiento.

El objetivo del sistema de seguimiento del plan de igualad, es desarrollar y mantener el cumplimiento continúo del principio de igualdad en Health in Code, así como por el seguimiento, aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.

Los informes de resultados respecto a los objetivos para cada medida se elaborarán con carácter anual. El seguimiento de las medidas será de carácter semestral.

El Informe de seguimiento anual constará de:

- Seguimiento y valoración en tiempo y forma de la implantación de las medidas planificadas.
- Seguimiento en la evolución de la brecha salarial (anual).

La Comisión de seguimiento y evaluación, será la encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad compuesta por:

En representación de la empresa:

- Mayte Cortell Sánchez, Departamento de Recursos Humanos.
- Ana Pons Tomás, Departamento de Recursos Humanos.
- Alba Lago Arce, Departamento de Recursos Humanos.

En representación de la plantilla en los centros con RLT:

- Pablo Cabaleiro Cerviño Departamento de IT/Bioinformática, miembro del Comité de la sede de A Coruña por CCOO.
- María José García Ruiz, Departamento de Laboratorio, miembro del Comité de la sede de Valencia por USO.
- Carlos Gutiérrez Muñoz, Departamento de IT/Bioinformática, miembro del Comité de la sede de Valencia por USO.
- Rosario García Ramos, responsable de Planes de Igualdad de UGT Servicios Públicos.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento cada 6 meses del desarrollo de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos en la empresa.
- Análisis de la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Negociación para determinar posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- Elaboración de las evaluaciones, a la mitad y al final de la vigencia del plan. Cada evaluación se reflejará en un informe que recogerá:
  - Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, para lo cual será necesario refrescar los principales datos de diagnóstico y comparar, para ver si hemos avanzado.
  - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose realizar reuniones extraordinarias siempre que sean requeridas por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día, y celebrándose dicha reunión en el plazo máximo de 30 días.

En cada una de las reuniones de seguimiento, se levantará acta de las decisiones tomadas, trasladando las resoluciones a las personas designadas para su implementación y desarrollo.

10. EVALUACION Y REVISION.

El Sistema de evaluación constará de una Ficha de evaluación por medida planificada.

Medida	
Persona/Departamento Responsable	
Fecha de implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	
Nivel de ejecución	▪ Pendiente de ejecución ▪ En ejecución ▪ Ejecutada
Si no se ha iniciado indicar el motivo	• Falta de RRHH • Falta de recursos materiales • Falta de tiempo • Falta de participación • Falta de coordinación entre departamentos • Desconocimiento • Otros
Indicadores de proceso Adecuación de recursos asignados. Dificultades/barreras Soluciones adoptadas	
Indicadores de impacto Reducción de desigualdades Mejoras producidas Propuesta de Futuro Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

- **Nivel de ejecución del Plan. Número total de medidas por áreas implantadas.**

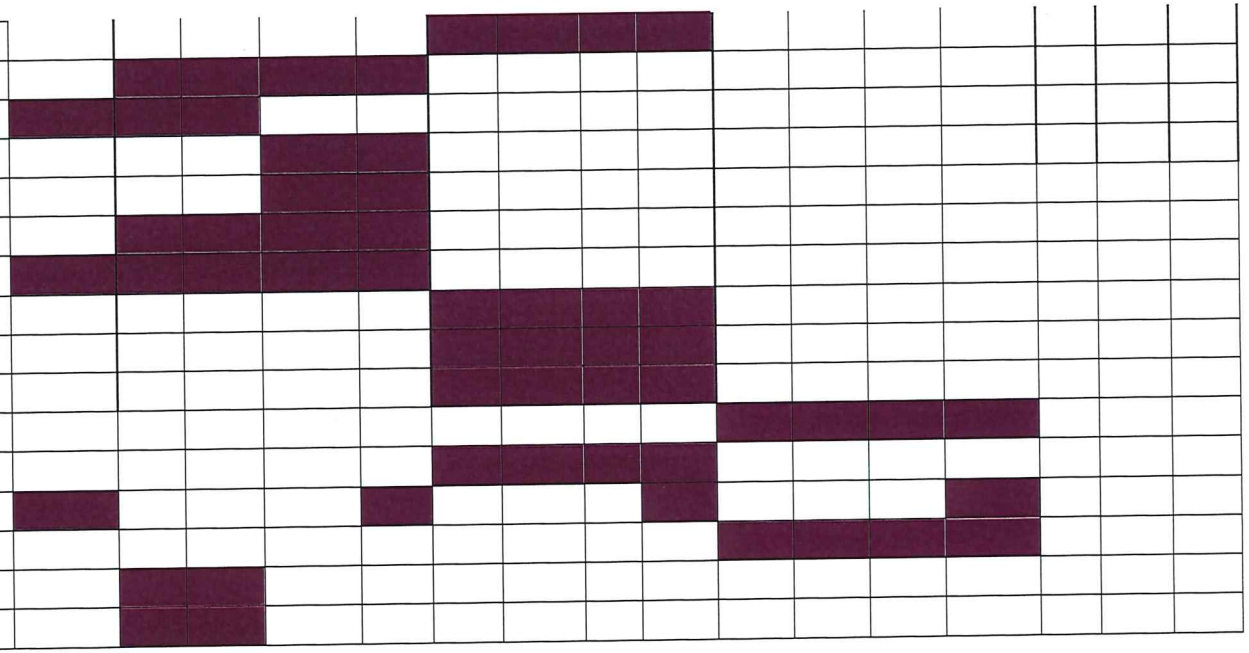
Área de intervención	**Medidas implantadas**
Proceso de selección y contratación	
Formación	
Promoción	
Clasificación Profesional, Retribuciones y Auditoria retributivas.	
Condiciones de Trabajo.	
Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
Infrarrepresentación femenina	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo/Mujeres en exclusión	
Comunicación y lenguaje no sexista	
Violencia de género	
TOTAL	

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

		2022	2023				2024				2025				2026		
Área	**Código medida**	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III
Selección y Contratación	1			■													
Selección y Contratación	2		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Selección y Contratación	3				■	■											
Selección y Contratación	4	■	■	■													
Formación	5	■	■	■													
Formación	6		■	■													
Formación	7		■	■													
Formación	8	■	■	■													
Formación	9		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Formación	10	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Promoción	11				■	■											
Promoción	12				■	■											
Clasificación-Retribución-Auditoria	13				■	■	■	■	■	■							
Clasificación-Retribución-Auditoria	14						■	■	■	■							
Clasificación-Retribución-Auditoria	15		■	■													
Clasificación-Retribución-Auditoria	16				■	■											
Clasificación-Retribución-Auditoria	17		■				■				■				■		
Infrarrepresentación femenina	18	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Infrarrepresentación femenina	19	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Conciliación	20			■	■												
Conciliación	21	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Conciliación	22	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Conciliación	23
Conciliación	24
Conciliación	25
Conciliación	26
Condiciones de trabajo	27
Salud laboral y Prevención de acoso	28
Salud laboral y Prevención de acoso	29
Salud laboral y Prevención de acoso	30
Salud laboral y Prevención de acoso	31
Salud laboral y Prevención de acoso	32
Comunicación inclusiva	33
Comunicación inclusiva	34
Protección víctimas VG	35
Protección víctimas VG	36
Protección víctimas VG	37
Protección víctimas VG	38



12. REVISIÓN DEL PLAN

De acuerdo con lo dispuesto por el art. 9.2 RD 901/2020, el plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. En todo caso, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, realizarán la valoración de los resultados obtenidos con cada una de las medidas desarrolladas e implementadas, de las contenidas en el Plan de igualdad y planificadas para cada uno de los años de duración del mismo.

En vista de los resultados y posibles cambios en la situación de la empresa, la Comisión de seguimiento, podrán optar por diseñar nuevas medidas, cambiar alguna de las previstas por considerarse que ya no es necesaria su desarrollo e implementación por haber cambiado las circunstancias de las que la crearon, o bien prolongar el desarrollo de algunas de ellas por considerar su conveniencia.

Las decisiones tomadas por la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad se tomarán por mayoría simple de cada una de las partes.

14. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple de cada una de las partes en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya (ASAC).

15. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión de Negociación se reúne para la firma del Plan de Igualdad que queda recogida en el acta de firma del Plan de Igualdad y para que conste firma este documento en todas sus hojas.

Valencia, a 30 de noviembre de 2022

Firmas:

Alba Lago Arce
26170784-H

78.737.213-W

SILVIA ESPINOSA LOPEZ - DNI 33934253F
Firmado digitalmente por SILVIA ESPINOSA LOPEZ - DNI 33934253F
Fecha: 2022.12.05 10:50:35 +01'00'

M.ª José García Ruiz
33462967-J

Carlos Ruiz Lafora
24357369 R

Pablo Caballero
7801037S-G

ANA PONS TOMÁS
53634840-J

CARLOS GUTIÉRREZ
29.177.032-Z

Mayte Cartell Sánchez
73570145E

GARCIA RAMOS ROSARIO - 28520802C
Firmado digitalmente por GARCIA RAMOS ROSARIO - 28520802C
Fecha: 2022.12.12 14:18:54 +01'00'