



# PLAN DE IGUALDAD DE DC CLINIC, S.L.



## Contenido

1.	<u>PRESENTACIÓN</u>	3
2.	<u>PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.</u>	6
3.	<u>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.</u>	7
4.	<u>INFORME DE DIAGNÓSTICO</u>	9
5.	<u>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	13
6.	<u>MEDIDAS DE IGUALDAD</u>	14
7.	<u>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</u>	19
8.	<u>EVALUACIÓN Y REVISIÓN</u>	21
9.	<u>CALENDARIO DE ACTUACIONES</u>	22

## 1. PRESENTACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	DC CLINIC, S.L.					
NIF	B91805671					
Domicilio Social	CL ALBERT EINSTEIN S/N PLANTA 1ª, MODULOS 4-6 41092 SEVILLA					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2009					
Responsable de la entidad						
Nombre	FRANCISCO RAMON RUIZ RODRIGUEZ					
Cargo	DIRECTOR GENERAL					
Teléfono						
Correo electrónico	frui@z@dentalcompany.es					
Responsable de igualdad						
Nombre	MARIA LUZ HURTADO GONZALEZ					
Cargo	DIRECTORA RECURSOS HUMANOS					
Teléfono						
Correo electrónico	mariluz.hurtado@dentalcompany.es					
ACTIVIDAD						
Sector de actividad	Actividades odontológicas					
CNAE	8623.- Actividades odontológicas.					
Descripción de actividad	CLÍNICAS ODONTOLÓGICAS					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	<p>DC Clinic, SL tiene 40 centros de trabajo dispersados en 15 provincias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Provincia de Sevilla - Provincia de Cádiz - Provincia de Huelva</li> <li>- Provincia de Córdoba - Provincia de Jaén - Provincia de Almería - - Provincia de Badajoz - Provincia de Cáceres - Provincia de Ciudad Real - Provincia de Albacete - Provincia de Alicante - Provincia de Barcelona - Región de Murcia - Región de Cantabria - Comunidad de Madrid</li> </ul>					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	148	Hombres	29	Total	177

Centros de trabajo

CENTRO	DIRECCION	LOCALIDAD
Las Cabezas	Avda. Padre Jesús Cautivo, 121	Las Cabezas de San Juan - Sevilla
Puerto Lumbreras	Avenida Región Murciana, 4B. Bajos	Puerto Lumbreras - Murcia
Alcoy	Carrer Cid, 71	Alcoy - Alicante
Vera	Plaza Tomás de Haro, 2	Vera - Almería
Villarrobledo	Plaza Ramón y Cajal, 5	Villarrobledo - Albacete
Socuéllamos	Paseo de Cervantes, 11	Socuéllamos - Ciudad Real
Pozoblanco	C/ Doctor Antonio Cabrera, 42	Pozoblanco - Córdoba
Rota	Avda. María Auxiliadora, 40	Rota - Cádiz
Coria	Av Monseñor Riberi, 12	Coria - Cáceres
Daimiel	Calle la Estación, 1	Daimiel - Ciudad Real
Ubrique	C/ General Luque Arenas, 6	Ubrique - Cádiz
La Carlota	Avenida Carlos III, 52	La Carlota - Córdoba
Barbate	Avda. del Mar, 60 C	Barbate - Cádiz
San José Rinconada	Calle Carretera Bética, 105	San José de la Rinconada - Sevilla
Osuna	Plaza Rodríguez Marín, 23	Osuna - Sevilla
Montijo	Avda. Emperatriz Eugenia, 41	Montijo - Badajoz
Bollullos par Condado	Avda. de la Constitución 31, local	Bollullos Condado - Huelva
Pilas	Plaza de España, 1	Pilas - Sevilla
Almonte	Calle Venida de la Virgen, 19	Almonte - Huelva
Morón de la Frontera	Calle Nueva, 22	Morón de la Frontera - Sevilla
Gibraleón	Plaza de España, 19	Gibraleón - Huelva
La Carolina	Calle Párroco Jacinto Muela, 2	La Carolina - Jaén
Cantillana	Avda. Nuestra Sra. de la Soledad n 34	Cantillana - Sevilla
Marchena	Calle Santa Clara, 5	Marchena - Sevilla
Sevilla	Avda. San Lázaro, 257	Sevilla
Olivenza	C/ Caridad nº8	Olivenza - Badajoz
Coria del Río	Avda. Blas Infante, 21	Coria del Rio - Sevilla
Estepa	Avda. Andalucía, 87 B	Estepa - Sevilla
Santander	Calle Hernán Cortes, 30	Santander
Punta Umbría	Avda. Andalucía, 16	Punta Umbria - Huelva
Moguer	Plaza de las Monjas, 18	Moguer - Huelva
Medina Sidonia	Avda. de las Cortes, 2	Medina Sidonia - Cádiz
La Algaba	Avda. Juan Molina, 38 b	La Algaba – Sevilla
Camas	Calle Mercedes de Velilla, 1	Camas - Sevilla

Puerto Real	Calle Ribera del Muelle, 3	Puerto Real – Cádiz
Mairena del Alcor	Calle Cervantes, 54	Mairena del Alcor - Sevilla
Tarifa	Calle Batalla de Salado, 42A	Tarifa - Cádiz
Palma del Rio	Avenida de la Paz, 6	Palma del Rio - Córdoba
Castellar del Vallés	Carretera de Sentmenat, 38	Castellar del Vallés - Barcelona
Meco	Calle del Prado, Local 4B	Meco - Madrid

### ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

¿Dispone de departamento de personal?	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No tiene certificados en igualdad.					
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres		Total	

DC Clinic, SL se presenta como la sociedad titular de 40 clínicas propias pertenecientes a la red clínicas de la franquicia Dental Company. La primera clínica dental se abre en el año 2009, experimentándose un crecimiento ordenado a lo largo de todo este periodo hasta alcanzar la cifra actual. El modelo de negocio está centrado en acercar la odontología de calidad a pequeñas poblaciones a través de centros de especialidades odontológicas equipados con las últimas tecnologías del sector y profesionales altamente cualificados, sin perder el trato personalizado de la clínica tradicional.

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Responsable de Plan de Igualdad es:

Nombre	MARIA LUZ HURTADO GONZALEZ
Cargo	DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
Teléfono	
Correo electrónico	mariluz.hurtado@dentalcompany.es

Las partes legitimadas para suscribir el presente Plan de Igualdad son:

POR LA PARTE SOCIAL:

Al no existir representación legal de los trabajadores en la propia empresa, Se solicita la intervención de los sindicatos UGT y CCOO.

Por parte de UGT no se responde a la convocatoria.

Por parte de CCOO intervienen las siguientes personas:

Doña Paula Sáenz Vera y doña Isabel María Márquez García.

POR PARTE DE LA EMPRESA:

Doña María Luz Hurtado González y don José Luis Gutiérrez Romero.

## ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

### Ámbito personal

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, entendiendo por tal a los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en todos los centros de trabajo anteriormente expuestos, así como en cualquier otro centro de trabajo que pudiera abrirse en el futuro. Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o puesto de trabajo.

### Ámbito territorial

El ámbito territorial del plan de igualdad es nacional. Indicando que DC Clinic, SL tiene 40 centros de trabajo dispersados en 15 provincias:

- Provincia de Sevilla
- Provincia de Cádiz
- Provincia de Huelva
- Provincia de Córdoba
- Provincia de Jaén
- Provincia de Almería
- Provincia de Badajoz
- Provincia de Cáceres
- Provincia de Ciudad Real
- Provincia de Albacete
- Provincia de Alicante
- Provincia de Barcelona
- Región de Murcia
- Región de Cantabria
- Comunidad de Madrid

**Ámbito temporal**

El Plan de Igualdad entrará en vigor 01/09/2022.

El Plan de Igualdad será variable y dinámico. Sus medidas atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Sociedad en cada momento. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose la misma desde el día 1 de septiembre de 2022, día de su entrada en vigor, hasta el 31 de agosto de 2026. A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el Plan, se adjunta al presente como punto número 9 “Calendario de Actuaciones”. Llegada la fecha de término antes indicada, se aprobará un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada en la Empresa. Sin perjuicio de lo anterior, las medidas que, en su caso, puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida.



### 3. INFORME DE DIAGNÓSTICO

DC Clinic, SL se presenta como la sociedad titular de 40 clínicas propias pertenecientes a la red clínicas de la franquicia Dental Company. La primera clínica dental se abre en el año 2009, experimentándose un crecimiento ordenado a lo largo de todo este periodo hasta alcanzar la cifra actual. El modelo de negocio está centrado en acercar la odontología de calidad a pequeñas poblaciones a través de centros de especialidades odontológicas equipados con las últimas tecnologías del sector y profesionales altamente cualificados, sin perder el trato personalizado de la clínica tradicional.

En DC Clinic, SL la dirección ejecutiva está desempeñada por el equipo directivo de la matriz a la que pertenece, Dental Company Center, es por ello por lo que no se aportan datos en los parámetros de cargos directivos.

Los criterios de clasificación profesional de los convenios colectivos de aplicación responden a criterios neutros, estando definidos los distintos grupos profesionales de acuerdo con reglas comunes para todos los trabajadores sin segregación de género. Aunque la empresa no establece grupos profesionales masculinizados ni feminizados, determinados puestos o categorías profesionales tienen una tendencia tradicional y recurrente a que estén ocupados por personal femenino, como pueden ser higienistas, auxiliares de clínicas, recepcionistas y personal de limpieza. No existiendo diferencia en los responsables de atención al paciente y odontólogos.

En cuanto a los criterios de contratación, se aplican teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa, sin diferenciar por género. En la información cuantitativa indicada en este informe se aprecia un claro porcentaje superior en contrataciones indefinidas, siendo utilizados los contratos temporales para sustituciones de empleados, generalmente.

Respecto a las jornadas de trabajo, los horarios están establecidos en función del horario de apertura de las clínicas, siendo distribuido en horario de mañana y en horario de tarde. En este sentido, se distinguen empleados con jornada partida que cumplen con el 100% de la jornada en dos tramos horarios, normalmente de 10:00 a 14:00 y de 17:00 a 21:00 horas. Para el caso de los empleados con jornada continua, se debe a la contratación a tiempo parcial. No existe una distribución de la jornada por turnos. En ningún caso existe diferencias por género.

Los procesos de selección son realizados sin tener en cuenta el sexo de las personas candidatas al puesto, únicamente teniendo en cuenta sus competencias, experiencia y formación.

Respecto a la promoción profesional en DC Clinic, SL, no se han producido procesos de promoción profesional ya que cada empleado está encuadrado en su categoría atendiendo a su formación y experiencia, estando los puestos y las funciones muy definidos.

En el ámbito de la formación, cada desarrollo formativo tiene como función la mejora de las habilidades y competencias del personal teniendo en cuenta cada categoría profesional existente en la compañía. No obstante, se han organizado formaciones con carácter general para todos los equipos para actualización de tareas comunes y/o por requerimiento normativo como: prevención sector sanitario, Reanimación Cardio Pulmonar, protección de datos... El criterio de asignación es por el grupo profesional de cada empleado, no existiendo diferencias por razón de género. No obstante, se detecta la necesidad de organizar formaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como prevención del acoso.

Analizando los valores que arroja la información cuantitativa del ejercicio responsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral, se aprecia claramente un porcentaje superior, casi al 100%, de permisos y excedencias concedidos a las mujeres empleadas para cuidado de menores, permisos por nacimiento, lactancia... representando el 100% las reducciones de jornada por cuidado de menores de 12 años. Este sesgo a nivel de género tiene un origen en la estructura social de nuestro país, en la que está generalizada la asignación de estos patrones de responsabilidad familiar. En DC Clinic, SL no se produce discriminaciones por género para la concesión de permisos con la finalidad de conciliación personal, familiar y laboral.

La empresa, en este sentido, viene atendiendo cada solicitud recibida por parte de los empleados orientada a la conciliación personal, familiar y laboral, facilitando toda la información que necesiten y, como por ejemplo en las tramitaciones de riesgos de embarazo, adopta una posición activa, contactando con el servicio de prevención y mutua con el objetivo de facilitar y minimizar las dificultades que puedan surgir por las solicitudes promovidas por las empleadas.

No obstante, lo anterior, una de las medidas a implementar con este Plan de Igualdad es mejorar, en la medida de lo posible, el procedimiento para el disfrute de los permisos de conciliación. Por ello, se plantea diseñar y aprobar formularios tipo para la solicitud de permisos de conciliación simplificando así el procedimiento de disfrute y facilitar el acceso a dichos formularios poniéndolos a disposición de los/las profesionales del despacho en la intranet.

En lo que respecta al sistema retributivo de la empresa está establecido atendiendo a los grupos profesionales contenidos en cada convenio colectivo de aplicación. Para aquellos centros de trabajo en los que no existe convenio, se marcan las retribuciones de cada categoría o puesto de trabajo según criterio de clasificación de la empresa y siempre respetando lo establecido en disposiciones legales.

Las diferencias que pudieran existir en la retribución pueden tener origen en el tipo de jornada y son como resultado de aplicar la proporcionalidad de cada concepto retributivo al porcentaje de jornada realizada de forma efectiva. No existe una discriminación en salarios motivada por la realización de distintas jornadas u horarios, ni por modalidad contractual o por ocupación, ya que se consideran los niveles y conceptos retributivos en función de la categoría o grupo profesional que se indica en convenio. En ningún caso existen diferencias salariales con origen en discriminación por razón de género.

La vigencia de la auditoría retributiva se corresponde con el ejercicio 2021, siendo la validez de este Plan de Igualdad por el periodo 2022-2026. Para la actualización de los datos retributivos se generarán Registros Retributivos con carácter anual.

Del análisis del Registro Retributivo del ejercicio 2021, se desprenden unos resultados obtenidos del promedio de los importes salariales equiparados, atendiendo a la clasificación profesional de la empresa en los 40 centros de trabajo que tiene DC Clinic, SL a cierre del año.

En este sentido, la clasificación profesional organizativa en DC Clinic, SL está constituida por:

GRUPO 01	RESPONSABLE ATENCION AL PACIENTE
GRUPO 02	HIGIENISTAS
GRUPO 03	AUXILIARES
GRUPO 04	ODONTOLOGOS
GRUPO 05	RECEPCIONISTA
GRUPO 06	PERSONAL LIMPIEZA

En los datos volcados por la herramienta de Registro Retributivo y totalizando los resultados, en los puestos correspondientes a los Grupos 02, 03, 05 y 06 se arrojan valores de 0% con prevalencia de personal femenino, con origen en la comentada feminización del sector sanitario.

En los promedios totalizados que corresponden al personal perteneciente al Grupo 01, el valor obtenido, inferior al 25%, no representa la existencia de una brecha salarial. En 6 clínicas se observan valores positivos que tienen un origen en la consecución de objetivos y el devengo, por tanto, de bonus o incentivos, ya que el puesto de Responsable de Atención al Paciente tiene una naturaleza esencialmente comercial.

De los valores arrojados por los promedios totales del Grupo 04 se desprende la inexistencia de brecha salarial, siendo estos de un 18%. Destaca en este dato la contratación de un odontólogo

con más jornada que la odontóloga del mismo centro, que da lugar a un aumento de sus ingresos por incentivos de producción superiores. No existen desviaciones significativas en el resto.

En otro orden de cosas, está proyectado en 2022 el desarrollo de un Plan de Acoso y Canal de Denuncias aplicable a todos los centros de trabajo, incluyéndose formación adecuada al personal y creación de una estructura de canales de comunicación, control y seguimiento, aprobándose el mismo mediante negociación con la parte social y anexándose al presente plan.

En definitiva, los datos demuestran que en DC Clinic, SL no existen diferencias en cuanto a oportunidades de acceso a puesto de trabajo, permanencia y tipo de contrato, promoción ni salarios entre hombres y mujeres. Nuestro diagnóstico pone de manifiesto que en la actualidad existe un mayor número de mujeres contratadas que hombre ya que debemos tener en cuenta que la profesión sanitaria tiene una presencia mayoritariamente femenina.

## 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, así como la promoción de la igualdad entre ambos sexos. Se pretende que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.



## 5. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según área de actuación.

### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

<b>Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla</b>	
Objetivos que persigue	Actualizar y mejorar las medidas y planes de conciliación de la vida familiar y laboral atendiendo a las nuevas necesidades de nuestros y nuestras profesionales. Facilitar, en la medida de lo posible, el procedimiento para el disfrute de los permisos de conciliación.
Descripción detallada	Diseñar y aprobar formularios tipo para la solicitud de permisos de conciliación simplificando así el procedimiento de disfrute. Facilitar el acceso a los formularios de solicitud de los permisos de conciliación poniéndolos a disposición de los/las profesionales del despacho en la intranet.
Personas destinatarias	Técnicos de Recursos Humanos.
Tiempo de desarrollo	6 meses
Fecha prevista de implantación	01/10/2022
Responsable	Responsable en materia de Igualdad en coordinación con la Directora de Recursos Humanos.
Recursos asociados	- Buzón de sugerencias como medio de comunicación y espacio de participación de los profesionales. - Empleo de la Intranet corporativa como medio de comunicación interna y sensibilización en materia de igualdad de oportunidad.
Indicadores de seguimiento	La evaluación y seguimiento del cumplimiento de esta medida se realizará mediante una recogida sistemática de información, centrada en los siguientes indicadores, cuyos valores nos permitirán medir la idoneidad y la eficacia del proyecto, a saber: - Número de profesionales que se benefician de las medidas anualmente. - Número de nuevas medidas de conciliación integradas en el plan y número de cambios o mejoras de procedimientos introducidos. - Número de modelos o formularios de disfrute de permiso puestos a disposición de los profesionales para dotar de mayor agilidad al proceso de disfrute.

### SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS:

**Revisar el Plan de PRL con perspectiva de género**

Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Prevención en DC Clinic, SL.
Descripción detallada	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, recopilando datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres. El propósito es asegurar que en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa se tengan en cuenta las características de determinadas enfermedades o situaciones específicas de las mujeres o de los puestos más feminizados, como puede ser la menopausia, el embarazo, lactancia...para que se adapte el puesto de trabajo a las mujeres que se encuentren en esa situación. Asimismo, se quiere incorporar la perspectiva de género en la formación e información facilitada a los trabajadores y las trabajadoras, en materia de vigilancia de la salud cuando existan diferencias entre uno y otro sexo que sean relevantes al respecto.
Personas destinatarias	Directora de Recursos Humanos como Responsable de Igualdad
Tiempo de desarrollo	6 meses
Fecha prevista de implantación	01/10/2022
Responsable	Responsable de Prevención - Departamento Recursos Humanos
Recursos asociados	Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Colaboración con el Servicio de prevención Ajeno para la incorporación de la perspectiva de género en esta materia.</li> <li>- Adecuación ergonómica del mobiliario y los utensilios que utiliza el personal teniendo en cuenta las características corporales específicas de mujeres y hombres.</li> <li>- Evaluación de riesgos psicosociales.</li> <li>- Protocolo de actuación para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.</li> <li>- Empleo de la Intranet como medio de comunicación y difusión de toda la información necesaria en materia de Prevención de Riesgos.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento	Los indicadores que se tomarán como referencia para el seguimiento y evaluación del grado de consecución de los objetivos propuestos serán los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.</li> <li>- Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.</li> <li>- Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.</li> </ul>



**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:**

<b>Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo</b>	
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Descripción detallada	Se implanta el plan de acoso negociado con la parte social.
Personas destinatarias	Dirección de la Empresa - Comisión de Investigación frente al Acoso
Tiempo de desarrollo	Inmediato
Fecha prevista de implantación	01/09/2022
Responsable	Responsable Plan de Acoso y Delegado de Prevención - Departamento Recursos Humanos
Recursos asociados	Los medios previstos para su aplicación serán: - Aplicación del Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se adjunta como Anexo I el documento Protocolo de Acoso Psicológico, Sexual o por Razón de Sexo y/o Violencia física, en su edición 02-22.
Indicadores de seguimiento	Los indicadores que se tomarán como referencia para el seguimiento y evaluación del grado de consecución de los objetivos propuestos serán los siguientes: - Verificar la elaboración o no del documento previsto en el que se plasmará el Protocolo de prevención y actuación frente al Acoso. - Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. - Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

<b>Formación obligatoria en prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Personal laboral de DC Clinic, SL
Tiempo de desarrollo	6 meses
Fecha prevista de implantación	01/10/2022
Responsable	Responsable Formación - Departamento Recursos Humanos
Recursos asociados	Los recursos y medios previstos para la aplicación de esta medida son:

	- Impartición de acciones formativas sobre la materia, pudiendo incardinarse esta formación dentro de las horas de formación reservadas en PRL.
Indicadores de seguimiento	Los indicadores que se tomarán como referencia para el seguimiento y evaluación del grado de consecución de la medida propuesta son: - Módulo incluido en la formación inicial. - Número de acciones formativas impartidas. - Número de asistencia a las sesiones formativas impartidas.

#### Canal de Denuncias específico

Objetivos que persigue	Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.
Descripción detallada	Las referenciadas en el propio plan.
Personas destinatarias	Personal laboral de DC Clinic, SL
Tiempo de desarrollo	Inmediato
Fecha prevista de implantación	01/09/2022
Responsable	Responsable Plan de Acoso - Comisión Instructora frente al Acoso
Recursos asociados	Los medios previstos para su aplicación serán los siguientes: - Creación del Canal de Denuncias, dando acceso a todo el personal laboral de DC Clinic, SL, informando de su utilidad. - Difusión del Protocolo de Acoso y de la accesibilidad al Canal de Denuncias, a través de los canales habituales de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Los indicadores que se tomarán como referencia para el seguimiento y control de las medidas propuestas son: - Medios a través de los que se difunde el Protocolo de Acoso. - Número de comunicaciones efectuadas. - Número de personas que hacen uso del canal. - Tipología de denuncias presentadas. - Número de casos constitutivos de situaciones de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

#### COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA:

##### Uso del lenguaje no sexista e inclusivo

Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada	Mejorar y actualizar los sistemas de comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Para ello, se quiere cuidar el estilo y contenido del lenguaje, corrigiendo imágenes y cualquier otra comunicación

	visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
Personas destinatarias	Técnico Comunicación - Departamento de Marketing
Tiempo de desarrollo	4 meses
Fecha prevista de implantación	01/10/2022
Responsable	Directora de Marketing
Recursos asociados	Comprobación de la adecuación de los impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen al público en general en cuanto a la utilización de lenguaje neutro o en términos femeninos y masculinos.
Indicadores de seguimiento	<p>Los indicadores que se tomarán como referencia para el seguimiento y evaluación del grado de consecución de los objetivos propuestos serán los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de publicaciones revisadas.</li> <li>- Número de incidencias detectadas en las comunicaciones internas y externas de la empresa.</li> <li>- Número y listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.</li> </ul>



## 6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos necesarios para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. DC Clinic, SL se compromete en facilitar los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier otra índole que sean necesarios para su implementación, en concreto:

- I. Mantenimiento de la figura del Responsable de Igualdad, persona designada por la empresa y encargada del impulso y supervisión del Plan de Igualdad, así como la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo.
- II. Colaboración del todo el equipo de Recursos Humanos y de Marketing en la puesta en marcha de iniciativas del Plan.
- III. Colaboración del Servicio de Prevención Ajeno, Preving Consultores, en iniciativas relacionadas con la salud laboral.
- IV. Creación de Comisiones de Trabajo integradas por diferentes departamentos o áreas para el desarrollo de las iniciativas del Plan que requieran sinergias entre las diferentes especialidades.
- V. El mantenimiento y empleo de la Intranet corporativa como medio de comunicación interna y sensibilización en materia de igualdad de oportunidad.
- VI. Asignación de los recursos económicos necesarios para la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad.

Esta lista no es cerrada, por lo que, atendiendo a la evolución en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, DC Clinic SL podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de sus objetivos.

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, la Comisión de Igualdad, designada a los efectos de negociar y suscribir el presente Plan, se encargará de su evaluación y seguimiento.

Este seguimiento será llevado a cabo a través de reuniones periódicas. Dichas reuniones deberán celebrarse al menos una vez al año, siendo la primera reunión la correspondiente al 2022.

El seguimiento de Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:

- 1) Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
- 2) Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- 3) Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios producidos en la empresa.
- 4) Facilitar la información sobre la aplicación del Plan.
- 5) Presentar el correspondiente informe de evaluación de resultados ante el organismo competente, según la legislación vigente.

Por otra parte, DC Clinic, SL designa una persona como Responsable en materia de igualdad, encargada del impulso, coordinación y seguimiento en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, que deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente.

Dicha persona, como se ha expuesto será Doña Maria Luz Hurtado González.

La Responsable de Igualdad será miembro de la Comisión en materia de Igualdad.

La Empresa podrá remover libremente de su cargo a la Responsable de Igualdad.



## 7. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Como resultado de las evaluaciones que se realicen, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto, en las que se incluyen los datos necesarios para un adecuado control.

En concreto, los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

- El objetivo que se pretende alcanzar.
- La medida correctora o promocional llevada a cabo para su consecución.
- Los medios o recursos concretos que se han aplicado.
- Los indicadores que han servido para valorar el grado de consecución del objetivo previsto.
- La fecha de implantación de la medida.
- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentados, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida o imprevistos surgidos.





## 8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

ÁREA	OBJETIVO	MEDIDA	FECHA PUESTA EN MARCHA
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<b>Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla</b>	Actualizar y mejorar las medidas y planes de conciliación de la vida familiar y laboral atendiendo a las nuevas necesidades de nuestros y nuestras profesionales. Facilitar, en la medida de lo posible, el procedimiento para el disfrute de los permisos de conciliación.	Cuarto trimestre 2022
SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS	<b>Revisar el Plan de PRL con perspectiva de género</b>	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, recopilando datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.	Cuarto trimestre 2022
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	<b>Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo</b>	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, dando cauce a las denuncias que puedan formular los trabajadores y las trabajadoras objeto del mismo.	Cuarto trimestre 2022
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	<b>Formación obligatoria en prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Cuarto trimestre 2022
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	<b>Canal de Denuncias específico</b>	Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, creando para ello un Canal de Denuncias específico, con la Comisión Instructora frente al Acoso como garante del mismo.	Cuarto trimestre 2022
COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	<b>Uso del lenguaje no sexista e inclusivo</b>	Mejorar y actualizar los sistemas de comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.	Cuarto trimestre 2022



## 9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Si como resultado de las evaluaciones que se realicen, se detectaran barreras o impedimentos que no pudieran ser superados con la actual redacción del Plan de Igualdad, la persona Responsable en materia de igualdad promoverá la modificación del mismo en el plazo de un mes desde que se detectaran dichos impedimentos, conforme al procedimiento regulado en el artículo 5 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

El mismo sistema se adoptará para los casos en los que, conforme lo dispuesto en el artículo 9.2 RD 901/2020, de 13 de octubre, la modificación venga impuesta por norma imperativa.

Para el caso de que se produjeran discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, las partes acuerdan someterse a arbitraje de derecho, efectuado por árbitros escogidos de mutuo acuerdo entre las partes.