



PLAN DE IGUALDAD

HEALTH DIAGNOSTICS S.L.U.

HEALTH DIAGNOSTICS S.L.U.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN

2. INTRODUCCIÓN. OBJETIVOS DEL PLAN

3. NORMATIVA LEGAL

4. DEFINICIONES

5. ESTRUCTURA DEL PLAN:

- FASE I: COMPROMISO
- FASE II: COMISION PERMANENTE DE IGUALDAD
- FASE III: DIAGNOSTICO DE LA SITUACION
 - 3.1. Diagnostico general
 - 3.2. Diagnostico por áreas
 - 3.3. Conclusiones
- FASE IV: PROGRAMACIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS
 - 4.1. Objetivos generales del plan
 - 4.2. Acciones para desarrollar
- FASE V: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

6. ENTRADA EN VIGOR, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

7. PROCEDIMIENTOS

- 7.1. Procedimiento para el empleo del lenguaje inclusivo
- 7.2. Procedimiento de selección, acceso y contratación de personal para evitar la discriminación por género
- 7.3. Procedimiento de igualdad en el ámbito de la formación
- 7.4. Procedimiento de promoción interna

Anexo I: Procedimiento de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

PRESENTACIÓN

HEALTH DIAGNOSTICS S.L.

| | |
|-----------|---------------------------------|
| Dirección | Calle Zurbarán 28, 28010 Madrid |
| Teléfono | 917810682 |
| CNAE | 8610 |

Health Diagnostics S.L.U. es una empresa dedicada a la actividad de la sanidad privada, y en concreto a su vertiente de la actividad de centros de trabajo de análisis clínicos y diagnóstico por la imagen, contando con personas trabajadoras en 39 centros de trabajo en 10 Comunidades Autónomas. Desde el año 2015 forma parte de la marca Quirónsalud, siendo la mercantil dedicada exclusivamente a los servicios sanitarios.

El ámbito territorial es nacional, contando con centros de trabajo en todas las CCAA menos en Asturias, Cantabria, La Rioja, Castilla León, Ceuta y Melilla.

La actividad de la empresa es servir de intermediación, canalización o comunicación para la prestación de toda clase de servicios sanitarios, tanto de consulta como de diagnóstico y tratamiento. Desde el ejercicio 2015 la sociedad integra la rama de actividad del negocio de laboratorios de análisis clínicos del grupo mercantil Grupo Quirónsalud, siendo en fecha de 30 de abril de 2015 cuando se produjo la adquisición de los activos relacionados con dicha actividad que correspondía en su totalidad a existencias.

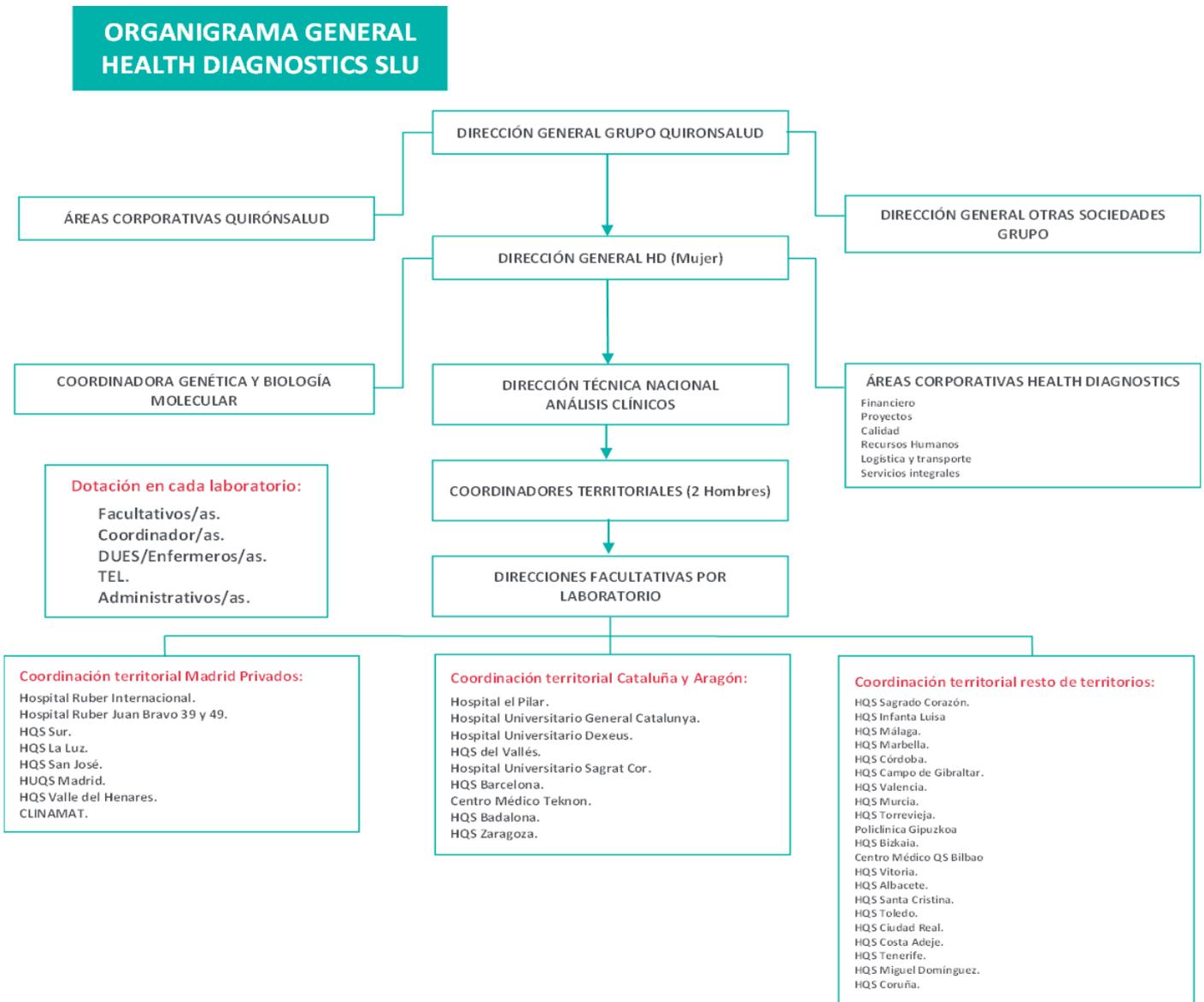
Así, los servicios ofertados son, principalmente Análisis Clínicos, Radiodiagnóstico, Anatomía Patológica y Genética Médica. De esta forma, se proporcionan servicios a los hospitales en las referidas especialidades, así como también se ofrecen servicios a usuarios particulares (asegurados en su mayoría) en los siguientes campos médicos:

- Bioquímica Clínica.
- Genética (Citogenética y Biología Molecular).
- Genética Forense (Estudios de filiación).
- Hematología.

- Inmunología (alergia, autoinmunidad y citometría de flujo).
- Microbiología y Parasitología.
- Toxicología.

En definitiva, nuestros laboratorios prestan servicios propios del ámbito hospitalario, atendiendo a las solicitudes de todas las especialidades hospitalarias y también como unidad de asistencia continuada (Urgencias) disponible 24 horas al día, los 365 días del año para cualquier petición de análisis de pacientes hospitalizados, ambulantes y de urgencias.

El organigrama y la organización de la empresa se estructura según el siguiente gráfico:



1. INTRODUCCIÓN: OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad, que se presenta en este documento, se establece con la finalidad de avanzar en el objetivo de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa Health Diagnostics S.L.U.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 LOIEMH 3/2007), es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales, en tanto que su consecución constituye uno de los pilares del Estado de Derecho.

Tal como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la Dirección y la Representación Legal de la Plantilla queremos cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad, evitando que se produzcan discriminaciones entre ellos, optimizar los recursos humanos, asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad y consolidar la Responsabilidad Social Corporativa, aumentando con ello la competitividad de la empresa.

En el contexto socioeconómico actual sigue poniéndose de manifiesto la necesidad de avanzar aún más en la consecución de una igualdad material y tangible tanto por pura observancia de las obligaciones jurídicas impuestas por la normativa existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, como por razones pragmáticas tales como la necesidad imperante en cualquier organización de incrementar su competitividad y la calidad de sus servicios, optimizar el aprovechamiento del potencial de la totalidad de sus recursos humanos o mejorar la implicación, participación y motivación de su plantilla, procurándose la fidelización de las personas cualificadas; objetivos todos ellos que se ven claramente favorecidos por un contexto de igualdad real y efectiva transversal de la propia entidad. Por todo ello, la apuesta estratégica de la empresa por mantener e implantar medidas de responsabilidad social corporativa camina de la mano de este Plan.

El Plan de Igualdad se inscribe en el marco de su política de responsabilidad social, que es

más que una técnica o instrumento de gestión, pues forma parte de su forma de ser y hacer las cosas de esta empresa, de su ética.

La igualdad de trato y oportunidades incorpora la garantía de equidad en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción y las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las relacionadas con el despido, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales. (art. 5 LOIEMH)

2. NORMATIVA LEGAL

La Unión Europea recoge el principio de igualdad de sexo como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y real decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, los RD 901/2020 y 902/2020, y la ocupación, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Health Diagnostics S.L.U. tiene como fin dar cumplimiento a dichas Leyes.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de la Plantilla (RLP) en la forma que se determine en la legislación laboral.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 50 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral. El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las

personas trabajadoras, y una vez negociado las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro previsto por la Administración.

En consecuencia, Health Diagnostics S.L.U. empresa de más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, en cumplimiento de la normativa aplicable en vigor de ámbito internacional y comunitario, de ámbito nacional y de ámbito autonómico y provincial, elabora el Plan de Igualdad Health Diagnostics S.L.U.

3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

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

En el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, RDL 6/2019 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se define:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

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

Discriminación directa e indirecta

«Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.» (art. 6.1 LOIEMH)

«Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica

puedan justificarse objetivamente en atención a una fidelidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.» (art. 6.2 LOIEMH)

En cualquier caso, se considera discriminatorio todo orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo» (art. 7.1 LOIEMH). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por razón de sexo

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación de la empleadora a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de ésta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Trabajo de igual valor

«Se entiende por tal el que, comparado con otro es equivalente en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigida para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.» (art. 20.1 ET)

Discriminación por embarazo o maternidad

«Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la posterior maternidad.» (art. 8 LOIEMH)

Indemnización frente a represalias

«También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.» (art. 9 LOIEMH)

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

«Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.» (art. 10 LOIEMH)

Acciones positivas

«Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas jurídicas y físicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente ley.» (art. 11 LOIEMH).

Tutela jurídica efectiva

«Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución,

incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.» (art. 12 LOIEMH)

Derechos de conciliación de la vida personal/familiar y laboral

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

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa (art. 44 LOIEMH).

La exposición de motivos del RDL 6/2019 define la corresponsabilidad como la asunción equitativa de obligaciones familiares o el ejercicio equitativo de los derechos entre ambos progenitores referidos a su vida personal, laboral y familiar.

4. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para conseguir el objetivo ya nombrado, de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujer, debe de haber un compromiso de la Dirección y de la Representación Legal de la Plantilla, así como la implicación de la plantilla en esta tarea, pues se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales, del clima laboral, de la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y su salud y seguridad laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora continua de la calidad y del aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Por ello, el Plan de Igualdad debe de tener las siguientes características:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Homogeneizar, mejorar y optimizar la gestión de Personas de manera integral y actualizada manteniendo e incorporando la igualdad de oportunidades.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, representación legal de las personas trabajadoras y el conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

El Plan de Igualdad de Health Diagnostics S.L. es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a integrar y alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa, así, se divide en cinco fases que se desglosan a continuación:

- Fase I. Compromiso
- Fase II. Comisión Permanente de Igualdad.
- Fase III. Diagnóstico de la Situación.
- Fase IV. Programación de objetivos y medidas.
- Fase V. Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

FASE I: COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

1.1. Garantía del compromiso de la dirección.

Health Diagnostics S.L.U. ha declarado su compromiso con Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:



COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA DIRECCIÓN DE HEALTH DIAGNOSTICS S.L.U.

Health Diagnostics S.L.U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en seguimiento de la política Corporativa y de Recursos Humanos de la empresa, y de acuerdo con las definiciones dispuestas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de Health Diagnostics, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación de tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, prestando una especial atención a la eliminación de prácticas que puedan suponer una discriminación indirecta, entendiéndose por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten en este ámbito y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que solvente cualquier situación detectada y mejorable en la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y control con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres de la empresa y, por extensión, del conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de la negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino también durante todo el proceso de desarrollo del Plan de Igualdad.

En Madrid, a 22 de mayo de 2023

Health Diagnostic, S.L.U.
C/ Zurbarán 28
28010 MADRID
C.I.F.: B-86730421

D^a. Nuria Martín Gil

Directora General de Health Diagnostics

FASE II: COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

2.1. Grupo de trabajo comisión de igualdad.



Miembros del Grupo de Trabajo

Por la parte empresarial:

- Nuria Martín Gil (Directora General de HD).
- Luis de la Osa Carretero (Director de Personas y Organización de HD).
- Óscar Cocina Mallo (Departamento Corporativo de Relaciones Laborales HD).
- Lara Gómez Valverde (Departamento Corporativo de Relaciones Laborales HD).
- Diego de Gracia Álvarez García (Departamento Corporativo de Relaciones Laborales HD).
- Manuel López Cobos (Departamento Corporativo de Relaciones Laborales HD).

Por parte del Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT)

Como representantes de las personas trabajadoras:

- María Jesús Lozano Lorente (Delegada por UGT HD HQSV).
- María Dolores Felguera Piqueras (Delegada por UGT HD Hospital El Pilar Barcelona).
- Luz Martínez Ten (en representación de centros de trabajo sin representación legal, Secretaria de Mujer y Políticas Sociales FSP-UGT).

Como asesora:

- Patricia Carreras Mira (Presidenta por UGT del Comité Empresa de Centro Médico Teknon, Responsable del Sector de la Sanidad Privada UGT-SP Cataluña y Representante de UGT en el Comité Europeo Fresenius).
- Miguel Ginés Belzunces Mendez (Delegado por UGT HD Hospital El Pilar Barcelona).

Por parte del Sindicato Comisiones Obreras (CCOO)

Como representantes de las personas trabajadoras:

- Marina Jara Ruiz (Delegada por CCOO en Hospital Sagrado Corazón de Sevilla).
- Óscar Fernández González (Delegado por CCOO en Hospital San José y Presidente del Comité de empresa de HD de varios de centros de Madrid).
- Silvia Espinosa López (en representación de centros de trabajo sin representación legal, Secretaria de Mujeres y Políticas LGTBI e Igualdad de FSS-CCOO).

Como asesora:

- Isabel Maldonado Bernal (Secretaria de Mujeres y políticas LGTBI+ de FS Cataluña CCOO).

2.2. Grupo de trabajo.

La Comisión de *Igualdad de Health Diagnostics S.L.*, es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad será paritaria entre la parte empresarial, la RLP y los sindicatos más representativos, y estará compuesta por 6 representantes de la parte empresarial y el mismo número por la parte social, de forma paritaria como especifica el acta de constitución de la comisión negociadora.

Parte social:

Por Comisiones Obreras, con una representatividad de 3 personas.

Por Unión General de Trabajadores, con una representatividad de 3 personas.

Por la parte social, formarán parte de la Comisión 1) una representación de las distintas RLPT de los centros de trabajo; 2) por parte de las organizaciones sindicales mayoritarias, las personas que estas organizaciones designen; además, 3) podrán asistir una persona asesora de cada sindicato, así como de la RO, que intervendrá con voz, pero sin voto. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

Tanto la parte empresarial como la RLPT podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Igualdad, en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

Se nombrarán los cargos de Presidencia y secretaría si las partes lo estiman pertinente, con al menos las siguientes funciones:

- Serán funciones de la Presidencia: Convocar las reuniones de la Comisión.
- Serán funciones de la Secretaría: Redactar y trasladar el acta de cada reunión.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones por periodos de seis meses contemplados desde este primer acto de constitución si así lo solicitará una de las partes.

FASE III: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Las conclusiones que han arrojado el análisis del Diagnóstico de la compañía son las siguientes:

- Empresa fuertemente feminizada como todo el sector sanitario.
- En el listado de centros de trabajo el porcentaje solo presenta una desviación a la baja el porcentaje de mujeres en los Servicios Centrales, que son de carácter no asistencial.
- La empresa valorará internamente ciertos puestos de trabajo, que se consideran de confianza, con el fin de su posible inclusión en el protocolo de selección y promoción interna y ganar transparencia en dicho procedimiento.
- En las nuevas contrataciones se refleja la estructura de la plantilla y, en concreto, se observa mayor porcentaje de mujeres en enfermería y personal no sanitario, así como mayor contratación masculina en dirección (en menor medida), facultativos y licenciados y técnicos sanitarios.
- Se considera la posibilidad de incluir medidas de corrección para reconducir las situaciones donde la contratación de mujeres es menos favorable.
- Se analizarán las causas de la temporalidad en los contratos de nuevas altas, considerándose en su debido momento la posibilidad de incluir medidas para la corrección de la misma. Destaca una mayor concentración de contratos de interinidad y circunstancias de la producción a tiempo completo en hombres.
- Se detecta mayor presencia masculina en los motivos de contrato como “refuerzo”, y femenina en “prórrogas” y “vacantes”.
- Destaca la alta temporalidad a tiempo completo del personal masculino y la alta temporalidad a tiempo parcial del personal femenino, así como destaca la permanencia femenina en la empresa en ambos casos.
- Se observa una elevada rotación dentro de la plantilla, con mayor permanencia en caso de mujeres.
- Las nuevas contrataciones observadas en el presente análisis implican una tendencia a feminizar más las categorías de enfermería y personal no sanitario. Por el contrario, los TER y facultativos implicarían una masculinización de dichas categorías. En general, existe una plantilla feminizada.

- El hecho de que la mujer tenga una mayor antigüedad en la empresa refleja la inclinación histórica del sector a la plantilla feminizada. En otro orden, existe un alto porcentaje de personas con menos de un año de antigüedad, cuya explicación parcial reside en las múltiples compras de actividad de los centros de trabajo que ha habido.
- Se detecta una brecha vertical moderada en el grupo de Mandos Intermedios.
- La formación resulta equilibrada, tendiendo más a la teleformación. Se plantea la posibilidad de estudiar qué tipo de formación resulta más idónea para los formatos presenciales y de teletrabajo, buscando el mismo acceso por ambos sexos. Por otro lado, existe también una formación “invisible” en este diagnóstico, cuáles son las formaciones puntuales que se realizan dentro del centro de trabajo, que no están previstas en el plan de formación de la empresa y que, sin embargo, se producen según las necesidades de la propia actividad (ej. la instalación de un nuevo programa informático).
- Respecto a la promoción interna, resultará oportuno su definición en el procedimiento anexo correspondiente, fijando los límites de lo que se considera “promoción interna” y de otros eventos que puedan suscitarse que supongan una mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras (ej. movilidad geográfica, movilidad funcional, ampliación de la jornada laboral, etc.). En este punto, se considera muy relevante la mejora de la comunicación de dichas posibilidades para las personas trabajadoras.
- Se considera oportuno la mejora en la comunicación de las posibilidades de conciliación y mejora de condiciones laborales.
- Respecto a las medidas de conciliación, destaca que la reducción de jornada sea una medida mayormente femenina, llamando también la atención la baja presencia de maternidades y paternidades en la empresa.
- Es conveniente incorporar en todos los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales la perspectiva de género en lo referente a la Salud Laboral.
- Conclusiones de la auditoría retributiva:
 - Se detecta una brecha vertical moderada en el grupo de Mandos Intermedios.

- o El análisis de la diferencia salarial, según lo expuesto en la auditoría retributiva arroja los siguientes datos:

| Análisis Resumen | | | Mujeres | Hombres | Total | Brecha salarial |
|------------------------|--|----------|----------|----------|----------|-----------------|
| Salario Fijo Anual | Salario fijo Jornada Completa | Mediana | 22.143 € | 23.228 € | 22.290 € | 4,7% |
| | | Promedio | 24.775 € | 28.664 € | 25.512 € | 13,6% |
| Retribución Total Real | Salario fijo Jornada Completa y Conceptos salariales variables | Mediana | 23.477 € | 25.338 € | 23.694 € | 7,3% |
| | | Promedio | 26.818 € | 32.511 € | 27.898 € | 17,5% |

FASE IV. PROGRAMACIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS

4.1. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD DE HEALTH DIAGNOSTICS S.L.

En base a las conclusiones del análisis del diagnóstico de situación, se han acordado una serie de objetivos generales, objetivos específicos por cada eje de trabajo y las medidas que constituirán el Plan de Igualdad efectiva de la empresa Health Diagnostics S.L. con los siguientes objetivos generales:

- Promover en la Empresa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.
- Promover la integración de la perspectiva de sexo en las políticas, los programas y las estrategias que se desarrollen en el ámbito de la empresa.
- Desarrollar y promover medidas de conciliación en la empresa de acuerdo con la naturaleza de los servicios que presta.
- Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos sexistas, de su importancia y de sus ventajas.
- Mejorar la difusión de los temas relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres.

4.2 ACCIONES A DESARROLLAR

4.2.1 COMUNICACIÓN:

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Informar y comunicar a toda la plantilla de la elaboración, existencia y desarrollo del Plan de Igualdad. |
| Medida 1 | Diseño de una difusión general para publicitar el Plan de Igualdad y todos sus contenidos a todo el personal en general, y especialmente a las Direcciones de los centros de trabajo y mandos intermedios. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Personas y mandos intermedios |
| Resultados esperados | Alcance del 100% de la plantilla |
| Indicadores | Encuesta a los dos meses del inicio de la difusión para concretar conocimiento |
| Medios | La campaña, sus materiales y los canales de comunicación utilizados. |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio de 2023 hasta el 17 de diciembre de 2024 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Informar y comunicar a la plantilla de nuevo acceso de la elaboración, existencia y desarrollo del Plan de Igualdad. |
| Medida 2 | Incorporar en los protocolos de acogida establecidos información sobre la existencia del Plan y un resumen de su contenido, así como del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Personas y mandos intermedios |
| Resultados esperados | Alcance del 100% de las nuevas incorporaciones |
| Indicadores | Protocolos de onboarding actualizados |
| Medios | Plan de acogida de la empresa |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio de 2023 hasta 24 de octubre de 2023 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje y una imagen no sexistas. |
| Medida 3 | Formar a las personas responsables de comunicación en género y lenguaje e imagen inclusivas y no sexistas. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Personas y Dept. Corporativo de Comunicación |
| Resultados esperados | Formación de todas las personas del Departamento de Comunicación de la empresa |
| Indicadores | Comprobante de haber realizado y asistido a la formación de las personas del departamento de comunicación |
| Medios | Curso de formación de género y lenguaje e imagen inclusivas y no sexistas. |
| Plazo de implantación | Desde el 4 de septiembre de 2023 hasta 14 de noviembre de 2023 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Fomentar en la empresa el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen. |
| Medida 4 | Revisar el lenguaje y la imagen en webs, redes, protocolos etc., especialmente en las denominaciones de los puestos de trabajo y categorías profesionales. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Personas y Dpt. Corporativo de Comunicación |
| Resultados esperados | Revisión de la web de la empresa, así como de otros canales de comunicación de la empresa tales como Infojobs, LinkedIn, etc. |
| Indicadores | Informe de cambios realizados tras la revisión |
| Medios | Páginas y recursos web utilizados |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio de 2023 hasta el 24 de octubre de 2023 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Realizar un seguimiento de que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje y una imagen no sexistas. |
| Medida 5 | Todas las personas trabajadoras tendrán acceso a la intranet de la empresa y al "Portal del Empleado". La Empresa procurará de manera progresiva tener un email corporativo para aquellas personas que no dispongan ya de él. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Transformación Digital |
| Resultados esperados | Email corporativo disponible para el 100% de la plantilla |
| Indicadores | Registro corporativo de email del personal |
| Medios | Email corporativo (denominación "xx@quironsalud.es") |
| Plazo de implantación | Desde el 2 de octubre de 2023 hasta marzo de 2024 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Visibilizar la representación de ambos sexos en el tratamiento de los datos. |
| Medida 6 | Incluir en todo en tratamiento estadístico organizacional referente a la plantilla la variable sexo. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Personas y mandos intermedios |
| Resultados esperados | Inclusión en todos los informes hacia la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de la variable sexo |
| Indicadores | Informes a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras |
| Medios | Informes digitalizados |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio de 2023 hasta julio de 2027 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Facilitar el acceso individual y colectivo a la información, actualización, mantenimiento y gestión del Plan de Igualdad. |
| Medida 7 | Designar a una persona de referencia en la empresa que gestione y coordine el plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise sus contenidos. Para ello tendrá formación en igualdad de, al menos, 50 horas. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Personas |
| Resultados esperados | Designación de la persona delegada de igualdad |
| Indicadores | Acta de nombramiento de la persona responsable de igualdad |
| Medios | Curso de formación en igualdad |
| Plazo de implantación | Desde el 4 de septiembre de 2023 hasta noviembre de 2023 |

4.2.2 ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCION INTERNA:

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Combatir la brecha vertical o techo de cristal. |
| Medida 8 | Implementar en la contratación la acción positiva a favor de las personas del sexo infrarrepresentado, en aquellos grupos y categorías profesionales en los cuales estén subrepresentadas (teniendo en cuenta los porcentajes de representación de hombres y mujeres globales). |
| Responsables | Dirección General de Organización y Personas |
| Resultados esperados | Reducir, en el plazo de un año, un 5% la infrarrepresentación femenina en los grupos en los que se observe |
| Indicadores | Datos segregados semestrales de grupos profesionales |
| Medios | Contratación de mujeres para los grupos con infrarrepresentación femenina |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio de 2023 hasta junio de 2025 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de selección de personal. |
| Medida 9 | Adaptación del procedimiento de selección para el establecimiento de unos criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal. |
| Responsables | Dirección General de Organización Personas, participando de ello la Comisión de Igualdad |
| Resultados esperados | Revisión del procedimiento y publicación de un nuevo procedimiento adaptado |
| Indicadores | Procedimiento revisado de selección |
| Medios | Publicación del procedimiento |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio de 2023 hasta diciembre de 2023 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Mejorar la calidad contractual. |
| Medida 10 | La Empresa tendrá como objetivo reducir un 10% la contratación a tiempo parcial a lo largo de la vigencia del Plan. No computará para el cálculo de dicha parcialidad aquellos contratos de sustitución cuya naturaleza de la contratación implique parcialidad (ej. contratos de sustitución de reducciones de jornada por guarda legal o de sustitución de una persona que tiene contrato a tiempo parcial). |
| Responsables | Dirección General de Organización y Personas. |
| Resultados esperados | Reducción del 10% de la parcialidad durante la vigencia del Plan |
| Indicadores | Índice de contratación parcial actualizado en la primera reunión de seguimiento. Informe anual del índice de parcialidad. |
| Medios | Contratación a tiempo completo |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio de 2023 hasta julio de 2027 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Mejorar la calidad contractual. |
| Medida 11 | La Empresa ofrecerá las vacantes a tiempo completo o de mayor porcentaje de jornada que sea necesario cubrir prioritariamente, a aquellas personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial, siempre que no esté regulado en el convenio colectivo de aplicación ni en acuerdo de centro, en cuyo caso se deberá seguir este último. La vacante establecerá unos criterios neutros y objetivos, según las necesidades de la vacante y del centro, y que serán evaluados por la dirección. |
| Responsables | Dirección General de Organización y Personas. |
| Resultados esperados | Incremento de la correlación entre mayor antigüedad y menor porcentaje de parcialidad |
| Indicadores | Vacantes ofertadas y vacantes cubiertas por personal interno |
| Medios | Ofertas de vacantes internas |
| Plazo de implantación | Desde el 1 de enero de 2024 hasta julio de 2027 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y la promoción interna. |
| Medida 12 | Elaboración y difusión de un procedimiento para la integración de los principios de igualdad en el sistema de promoción interna del personal. |
| Responsables | Dirección General de Organización y Personas. |
| Resultados esperados | Revisión del procedimiento y publicación de un nuevo procedimiento adaptado |
| Indicadores | Procedimiento revisado de selección |
| Medios | Publicación del procedimiento |
| Plazo de implantación | Desde el 2 de octubre de 2023 a diciembre de 2023 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Incorporar la formación en igualdad y sexo en la empresa. |
| Medida 13 | Formar al personal de la empresa en igualdad y género, y, en concreto, impartir formaciones de dicha materia durante, al menos, 20 horas lectivas, a la Dirección, los cargos intermedios y las personas responsables de la selección de personas, así como incluir la igualdad en el plan de formación general de la empresa. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas. |
| Resultados esperados | Formación del 100% de la Dirección, cargos intermedios y personas responsables de la selección de personas |
| Indicadores | Registros de asistencia a la formación |
| Medios | Curso de formación en igualdad |
| Plazo de implantación | Desde el 2 de octubre de 2023 a diciembre de 2023 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Incorporar la formación en igualdad y género en la empresa. |
| Medida 14 | Valorar la formación en igualdad y género en los currículos para el acceso, promoción o carrera profesional, a modo de formación transversal. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas. |
| Resultados esperados | Mayor concienciación de la igualdad y oportunidad de trato en el mundo empresarial |
| Indicadores | Registro de personas con formación en igualdad |
| Medios | Criba curricular y entrevistas de selección |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio de 2023 hasta diciembre de 2024 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Incorporar la formación en igualdad y género en la empresa. |
| Medida 15 | Campañas “Día de la mujer” y “Día contra la violencia de género” |
| Responsables | Dept. Corporativo de Comunicación. |
| Resultados esperados | Alcance al 90% de la plantilla de la empresa |
| Indicadores | Material de las campañas, correos electrónicos, intranet corporativo y canales de difusión |
| Medios | Intranet, emails y cartelería |
| Plazo de implantación | Durante la vigencia del plan todos los días 8 de marzo y 25 de noviembre |

4.2.4 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Combatir la brecha vertical o techo de cristal. |
| Medida 16 | Se establece una medida de acción positiva, según la cual, en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres están infrarrepresentadas (teniendo en cuenta el índice de distribución global de representación), se dará preferencia, en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes en los puestos infrarrepresentados. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas. |
| Resultados esperados | Reducción de la brecha en aquellos grupos con infrarrepresentación femenina |
| Indicadores | Porcentajes de sexo en cada grupo |
| Medios | Contratación de personal |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio de 2023 hasta diciembre de 2025 |

4.2.5 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Informar y promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. |
| Medida 17 | 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. Se facilitará, al menos, una guía en formato papel en cada centro de trabajo. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas y Dept. Corporativo de Comunicación. |
| Resultados esperados | Alcance del 100% de la plantilla |
| Indicadores | Registro de medidas de conciliación familiar |
| Medios | Correo electrónico y guía informativa |
| Plazo de implantación | Desde el 4 de septiembre de 2023 hasta noviembre de 2023 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal. |
| Medida 18 | Las personas trabajadoras podrán ejercer el permiso de lactancia ausentándose una hora diaria a su jornada, escogiendo hacerlo al principio o al final de su jornada de trabajo. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas. |
| Resultados esperados | Mayor flexibilidad en la conciliación tras la maternidad |
| Indicadores | Registro de solicitud de medidas de conciliación familiar |
| Medios | Correo electrónico y guía informativa |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio de 2023 hasta julio de 2027 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal. |
| Medida 19 | Creación y difusión de píldoras informativas de sensibilización en la corresponsabilidad. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas y Dept. Corporativo de Comunicación. |
| Resultados esperados | Aumento de la solicitud de medidas de conciliación en los hombres |
| Indicadores | Registro de medidas de conciliación familiar |
| Medios | Correo electrónico y comunicaciones corporativas |
| Plazo de implantación | Desde el 17 julio de 2023 hasta diciembre de 2024 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal. |
| Medida 20 | Permitir, siempre y cuando las necesidades organizativas y productivas del servicio lo permitan, la acumulación a jornadas completas de la reducción de jornada por guarda legal. En caso de denegación, aportar justificación empresarial con los motivos operativos que no lo permita. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas y Dept. Corporativo de Comunicación. |
| Resultados esperados | Aumento del porcentaje del disfrute de reducciones de jornada acumuladas |
| Indicadores | Datos de acumulación de reducciones de jornada por guarda legal y concesiones y denegaciones del registro de medidas de conciliación familiar |
| Medios | Correo electrónico y guía informativa |
| Plazo de implantación | Desde el día de la firma del plan hasta julio de 2027 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal. |
| Medida 21 | La empresa reconoce el derecho a la desconexión digital fuera de los tiempos de trabajo y disponibilidad pactados con la persona trabajadora. Para ello elaborará una política de desconexión digital. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas |
| Resultados esperados | Alcance del 100% de la plantilla |
| Indicadores | Documento de política de desconexión digital y difusión de directriz empresarial |
| Medios | Intranet |
| Plazo de implantación | Desde el 1 de enero de 2024 a marzo de 2024 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal. |
| Medida 22 | En previsión de la próxima publicación de la Ley de Familias y Conciliación, se adopta por la empresa el compromiso de difundir y comunicar el contenido de dicha Ley una vez sea publicada en el BOE, con el objetivo de facilitar su conocimiento y uso por parte de todas las personas trabajadoras. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas y Dept. Corporativo de Comunicación. |
| Resultados esperados | Alcance del 90% de la plantilla |
| Indicadores | Correos electrónicos y comunicaciones internas |
| Medios | Correo electrónico |
| Plazo de implantación | Al mes siguiente de la publicación en el BOE de la Ley de Familias y Conciliación |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal. |
| Medida 23 | Establecimiento de un permiso no retribuido de un mes hasta cuatro meses de duración, con derecho de reserva del puesto de trabajo, para las personas en trámites de adopción internacional. La persona deberá acreditar una antigüedad de, al menos, 6 meses en la empresa, no siendo este requisito necesario en caso de personal indefinido. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas. |
| Resultados esperados | Alcance del 90% de la plantilla |
| Indicadores | Solicitudes del permiso y concesiones del mismo |
| Medios | Portal de empleado y comunicaciones internas |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio de 2023 hasta diciembre de 2027 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal. |
| Medida 24 | Vigilancia de los derechos de conciliación y corresponsabilidad y que no supongan ningún tipo de perjuicio o dificultad para la promoción y ascensos, retribución, acceso a la información, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales. Revisión en la próxima reunión de seguimiento del Plan de Igualdad. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas. |
| Resultados esperados | Alcance del 100% de la plantilla |
| Indicadores | Informe estadístico comparativo entre las personas que disfrutan de medidas de conciliación y el resto de la plantilla, segregando los datos por cargos de responsabilidad |
| Medios | Vigilancia en reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio mayo de 2023 hasta enero de 2024 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal. |
| Medida 25 | Se fomentará la flexibilidad horaria en aquellos centros de trabajo que por número de personas y por la actividad propia sea posible, a la entrada y la salida, para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, siempre y cuando las necesidades de la actividad lo permita. No será posible dicha flexibilidad en aquellos casos en los que haya riesgo de que quede descubierto algún puesto en admisión, urgencias, extracción y banco de sangre, así como aquellos casos en los que sea necesario el relevo entre personas |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas. |
| Resultados esperados | Establecer flexibilidad horaria en centros de trabajo grandes cuyas necesidades lo permitan |
| Indicadores | Cuadrantes horarios flexibles |
| Medios | Elaboración de cuadrantes horarios |
| Plazo de implantación | Desde el 2 de octubre de 2023 hasta diciembre de 2025 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal. |
| Medida 26 | Diseño y creación de un protocolo de cambio de centro y movilidad, en el que se observe dar preferencia a aquellas personas con responsabilidades familiares que soliciten una aproximación a su domicilio o de la persona (familiar o conviviente) que genere la aplicación de dicha medida, cuando el motivo de la solicitud sea el cuidado de personas dependientes, menores o familiares a cargo con enfermedades graves. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas. |
| Resultados esperados | Alcance del 90% de la plantilla |
| Indicadores | Realización de protocolo y seguimiento de las solicitudes gestionadas |
| Medios | Protocolo y correos electrónicos |
| Plazo de implantación | Desde el 2 de octubre de 2023 a diciembre de 2023 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal. |
| Medida 27 | Establecimiento de un permiso no retribuido o la recuperación de dicho tiempo de trabajo, hasta un máximo de 25 horas al año (proporcional a la jornada), y con preaviso de 48 horas de antelación salvo casos de urgente necesidad, para aquellos casos de acompañamiento de padres, madres, hijas o hijos menores de 14 años a consultas médicas, cuando no sea posible fuera del horario laboral y dicho permiso no se prevea expresamente en el convenio colectivo de aplicación. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas |
| Resultados esperados | Alcance del 100% de aquellas personas con responsabilidades familiares |
| Indicadores | Número de solicitudes del permiso |
| Medios | Portal del empleado y comunicaciones internas |
| Plazo de implantación | Desde el 2 de octubre de 2023 hasta julio de 2027 |

4.2.6 SALUD LABORAL

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Introducir la perspectiva de género en la salud laboral y los procesos de PRL. |
| Medida 28 | Revisión de los procedimientos existentes para incluir la variable de género en general, especialmente el embarazo y la lactancia, y el riesgo del trabajo en la función reproductiva de las personas en la realización de las evaluaciones de riesgos laborales, formación y el Plan de Prevención de riesgos laborales. |
| Responsables | Serv. Prevención Mancomunado |
| Resultados esperados | Alcance del 100% de la plantilla |
| Indicadores | Informe de revisión de procedimientos |
| Medios | Procedimientos revisados |
| Plazo de implantación | Desde el 4 de septiembre de 2023 hasta diciembre de 2023 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Introducir la perspectiva de género en la salud laboral y los procesos de PRL. |
| Medida 29 | Elaborar un registro de las enfermedades y accidentes laborales, así como contingencias comunes, segregando los datos por sexo y por centro de trabajo. |
| Responsables | Serv. Prevención Mancomunado |
| Resultados esperados | Elaboración de registro |
| Indicadores | Registro y datos anuales |
| Medios | Registro |
| Plazo de implantación | Desde el 4 de septiembre de 2023 hasta julio de 2027 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Riesgos Psicosociales |
| Medida 30 | Establecimiento de acciones preventivas integrales y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial en el contexto laboral y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades. |
| Responsables | Serv. Prevención Mancomunado |
| Resultados esperados | Alcance del 100% de la plantilla |
| Indicadores | Nº de puestos de trabajo evaluados por riesgo psicosocial incluyendo los determinantes de sexo. |
| Medios | Informes de riesgos psicosociales |
| Plazo de implantación | Desde el 2 de octubre de 2023 hasta julio de 2027 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Riesgos Psicosociales |
| Medida 31 | 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. |
| Responsables | Serv. Prevención Mancomunado |
| Resultados esperados | Alcance del 100% de la plantilla |
| Indicadores | Protocolo e informe de su difusión |
| Medios | Protocolo |
| Plazo de implantación | Desde el 4 de septiembre de 2023 hasta diciembre de 2024 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Riesgos Psicosociales |
| Medida 32 | Cuando exista una petición de una trabajadora, se hará todo lo posible por habilitar un espacio con mobiliario adecuado para el descanso de las mujeres embarazadas y en el periodo de lactancia natural, teniendo en cuenta las posibilidades que el centro de trabajo permita. |
| Responsables | Serv. Prevención Mancomunado |
| Resultados esperados | Alcance del 100% de los centros de trabajo |
| Indicadores | Informe de las salas e instalaciones puestas a disposición |
| Medios | Salas habilitadas en los hospitales y centros de trabajo |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio de 2023 hasta julio de 2027 |

4.2.5 VIOLENCIA DE GÉNERO

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Crear un entorno laboral de apoyo a la trabajadora que sufre violencia de género que permita la permanencia en su puesto de trabajo y su desarrollo profesional. |
| Medida 33 | Elaboración y difusión de un procedimiento ágil y respetuoso para el ejercicio de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género y sexual, de acuerdo con la legislación vigente |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas |
| Resultados esperados | Alcance del 100% de las trabajadoras víctimas de violencia de género |
| Indicadores | Documento de procedimiento |
| Medios | Comunicaciones internas |
| Plazo de implantación | Desde el 2 de octubre de 2023 hasta diciembre de 2023 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Crear un entorno laboral de apoyo a la trabajadora que sufre violencia de género que permita la permanencia en su puesto de trabajo y su desarrollo profesional. |
| Medida 34 | Crear registro centralizado sobre la utilización de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género y sexual. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas |
| Resultados esperados | Alcance del 100% de la plantilla |
| Indicadores | Registro centralizado |
| Medios | Documento de registro |
| Plazo de implantación | Desde el 4 de septiembre de 2023 hasta julio de 2027 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Difundir los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género. |
| Medida 35 | La trabajadora que se traslade a otro centro de trabajo de la Empresa por su condición acreditada de víctima de violencia de género, que implique cambio de domicilio al estar en otra provincia o Comunidad Autónoma, dispondrá de 5 días naturales más de permiso retribuido por mudanza o cambio de domicilio, para que realice las gestiones administrativas que le exija su condición. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas |
| Resultados esperados | Alcance del 100% de las trabajadoras víctimas de violencia de género. |
| Indicadores | Registro centralizado |
| Medios | Comunicaciones internas |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio de 2023 hasta julio de 2027 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Difundir los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género. |
| Medida 36 | La trabajadora que se traslade a otro centro de trabajo de la Empresa por su condición acreditada de víctima de violencia de género, que implique cambio de domicilio percibirá una ayuda a fondo perdido de 1.000 €. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas |
| Resultados esperados | Alcance del 100% de las trabajadoras víctimas de violencia de género. |
| Indicadores | Registro centralizado |
| Medios | Comunicaciones internas |
| Plazo de implantación | Desde el 17 de julio de 2023 hasta julio de 2027 |

4.2.6 RETRIBUCIÓN

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Garantizar y promover una retribución igualitaria en puestos de trabajo de igual valor. |
| Medida 37 | La empresa revisará los conceptos retributivos y propondrá planes de acción para paliar las inequidades detectadas superiores al 25%, de acuerdo con la ley, y se garantice el principio de igualdad retributiva. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas |
| Resultados esperados | Inexistencia de desigualdades retributivas superiores al 25%. |
| Indicadores | Auditoría y registro retributivo |
| Medios | Políticas de selección y desarrollo |
| Plazo de implantación | Desde el 1 de enero de 2024 hasta diciembre de 2026 |

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Garantizar y promover una retribución igualitaria en puestos de trabajo de igual valor. |
| Medida 38 | Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación y de la representación legal de la plantilla. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas |
| Resultados esperados | Actualización anual |
| Indicadores | Auditoría y registro retributivo |
| Medios | Informe de registro retributivo |
| Plazo de implantación | En los meses de enero a marzo de cada año hasta 2027 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Garantizar y promover una retribución igualitaria en puestos de trabajo de igual valor. |
| Medida 39 | La auditoría salarial presentada se actualizará a los dos años de vigencia del plan y a la finalización del mismo, y las siguientes actualizaciones se realizarán cada cuatro años conforme a lo establecido en el RD que rige los planes de igualdad. |
| Responsables | Dept. Corporativo de Organización y Personas |
| Resultados esperados | Actualización de auditoría retributiva a los dos años |
| Indicadores | Auditoría y registro retributivo |
| Medios | Informes de auditoría y registro retributivo |
| Plazo de implantación | Desde agosto de 2025 a noviembre de 2025 |

FASE V: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo de las acciones a desarrollar del presente Plan de Igualdad, se constituye una Comisión de Seguimiento y Evaluación formada por las siguientes personas que integraron el grupo de trabajo.

Por la parte empresarial:

- Nuria Martín Gil (Directora General de HD).
- Luis de la Osa Carretero (Director de Personas y Organización de HD).
- Óscar Kocina Mallo (Departamento Corporativo de Relaciones Laborales HD).
- Lara Gómez Valverde (Departamento Corporativo de Relaciones Laborales HD).
- Diego de Gracia Álvarez García (Departamento Corporativo de Relaciones Laborales HD).
- Manuel López Cobos (Departamento Corporativo de Relaciones Laborales HD).

Por parte del Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT)

Como representantes de las personas trabajadoras:

- María Jesús Lozano Lorente (Delegada por UGT HD HQSV).
- María Dolores Felguera Piqueras (Delegada por UGT HD Hospital El Pilar Barcelona).
- Luz Martínez Ten (en representación de centros de trabajo sin representación legal, Secretaria de Mujer y Políticas Sociales FSP-UGT).

Por parte del Sindicato Comisiones Obreras (CCOO)

Como representantes de las personas trabajadoras:

- Marina Jara Ruiz (Delegada por CCOO en Hospital Sagrado Corazón de Sevilla).
- Silvia Espinosa López (en representación de centros de trabajo sin representación legal, Secretaria de Mujeres y Políticas LGTBI e Igualdad de FSS-CCOO).

- Óscar Fernández González (Delegado por CCOO en Hospital San José y Presidente del Comité de empresa de HD de varios de centros de Madrid).

La Comisión de seguimiento y evaluación 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.
- Seguimiento cada 6 meses de las acciones a implantar, teniendo en cuenta el plazo de implantación que esta especificado individualmente en cada una de las mismas.
- Análisis de la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puesto en marcha para el desarrollo del Plan.
- Negociación para determinar posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- Elaboración de las evaluaciones (a mitad de la vigencia del plan y al final) de las medidas a implantar, y de la evaluación final de las mismas, una vez acabado el periodo de 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.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación y propuesta de actuaciones correctoras, si fueran necesarias.
 - Actualización de los datos del diagnóstico.

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose realizar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención 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 dichas reuniones se tratarán las posibles discrepancias en la interpretación de cualquier punto del plan de igualdad incluidas las medidas, y también se acordará su eventual modificación. Los asuntos a tratar en dichas reuniones serán dados a conocer mediante convocatoria realizada por correo electrónico.

La próxima reunión de seguimiento tendrá lugar a los 6 meses de la entrada en vigor.

MECANISMOS DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

Para potenciar la adecuación de las medidas pactadas en el presente plan de igualdad, el contenido del diagnóstico y del propio plan deberá de ser revisado en los siguientes supuestos, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 901/2020, del 13 de octubre de 2020:

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

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.

En aquellos casos en los que las discrepancias no sean posibles de resolver en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, los/as miembros de esta podrán acudir al

comité de empresa y/o comité sectorial de aplicación, y en aquellos casos en los que no pudiera resolverse internamente, se podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales según indica el estatuto de los trabajadores.

Se pacta el siguiente calendario estimado de tareas del plan:

| Implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|----|-----------------|----|----|----|-----------------|----|----|----|-----------------|----|----|----|-----------------|----|
| Actividades | Trimestres 2023 | | Trimestres 2024 | | | | Trimestres 2025 | | | | Trimestres 2026 | | | | Trimestres 2027 | |
| | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º |
| Implantación de medidas | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 7 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 8 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 9 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 10 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 11 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 12 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 13 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 14 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 15 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 16 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 17 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 18 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 19 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 20 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 21 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 22 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 23 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 24 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 25 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 26 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 27 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 28 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 29 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 30 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 31 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 32 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 33 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 34 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 35 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 36 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 37 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 38 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 39 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seguimiento del plan | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación del plan | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Envaluación intermedia/final | | | | | | | | | | | | | | | | |

Fecha estimada realización de la tarea
 Fecha previsible para implementar y adoptar medida
 Fecha previsible que no depende de la empresa

5. ENTRADA EN VIGOR, VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad entrará en vigor el día siguiente de su firma con una vigencia de 4 años desde su firma, es decir, hasta julio de 2027.

El ámbito territorial es estatal, resultando de aplicación a todo el personal y en todos los centros de trabajo de la empresa, tanto de los presentes como de los futuros, los cuales actualmente abarca las CCAA de Galicia, País Vasco, Aragón, Cataluña, Comunidad Valenciana, Islas Baleares, Navarra, Murcia, Andalucía, Islas Canarias, Castilla La Mancha, Extremadura, y la Comunidad de Madrid.

6. PROCEDIMIENTOS

7.1 Procedimiento para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español

Las orientaciones publicadas por la Organización de Naciones Unidas ofrecen una serie de estrategias para que el personal emplee un lenguaje inclusivo en cuanto al género. Las estrategias pueden aplicarse a todo tipo de situación comunicativa, oral o escrita, formal o informal, con un público tanto interno como externo.

Dada la internacionalidad de dicho organismo y la heterogeneidad de origen de la plantilla es adaptable a Health Diagnostics S.L.U., por lo que ha sido utilizado para la elaboración del presente procedimiento.

Ámbito de aplicación

El presente procedimiento se aplicará en todos los ámbitos de comunicación oral o escrita, formal o informal, interna y externa de la Empresa.

A la hora de decidir qué estrategias utilizar, el personal de Health Diagnostics debe:

Tener en cuenta el tipo de comunicación (sea oral o escrita) y su finalidad, además del contexto y el público;

Procurar que el mensaje, oral o escrito, sea claro, fluido y conciso, y que los textos escritos sean legibles;

Tratar de utilizar diferentes estrategias combinadas a lo largo del mensaje, oral o escrito.

El género en español

El género gramatical se manifiesta en los sustantivos, adjetivos, artículos y algunos pronombres. En los sustantivos y adjetivos existe únicamente el morfema de género masculino y el de género femenino. El género neutro se ha conservado en unas pocas palabras, como aquello, eso, esto, ello, alguien, algo y lo.

Es importante no confundir el género gramatical (categoría que se aplica a las palabras), el género como constructo sociocultural (roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para los seres humanos de cada sexo) y el sexo biológico (rasgo biológico propio de los seres vivos).

En español hay distintos mecanismos para marcar el género gramatical y el sexo biológico: a) terminaciones (chica/-o), b) oposición de palabras (padre-madre) y c) el determinante con los sustantivos comunes en cuanto al género (el/la estudiante, este/esta representante).

También hay palabras específicas (sustantivos epicenos) que tienen un solo género gramatical y designan a todas las personas independientemente del sexo biológico (la víctima, la persona).

Los principales retos del español para una comunicación inclusiva en cuanto al género son la confusión entre género gramatical, género sociocultural y sexo biológico, el nivel de conocimiento de los recursos que ofrece la propia lengua para hacer un uso inclusivo dentro de la norma y las asociaciones peyorativas que han heredado del sexismo social algunos equivalentes femeninos.

Estrategias útiles

En español es posible utilizar diferentes estrategias para hablar o escribir de manera más inclusiva en cuanto al género:

Evitar expresiones discriminatorias

1.1 Emplear las formas de tratamiento adecuadas

Al dirigirnos o referirnos a alguien, conviene utilizar las formas de tratamiento (título de cortesía), el pronombre personal y los adjetivos que concuerden con su género.

Nota para el personal encargado de redactar textos que han de traducirse: se ruega a quienes redacten textos que han de traducirse que, al hacer referencia a una persona, indiquen el género para que los equipos de traducción puedan utilizar el lenguaje más apropiado en los demás idiomas. Esto es muy importante en árabe, español, francés y ruso.

Además, debemos ser coherentes al referirnos a hombres y mujeres: si mencionamos a los hombres por su nombre, apellido, tratamiento o profesión, por ejemplo, deberíamos hacer lo mismo con las mujeres.

Menos inclusivo

Más inclusivo

El doctor Gómez (profesión y apellido para referirse a un hombre) y Alicia (nombre de pila para referirse a una mujer) vendrán al almuerzo.

El doctor Gómez y la bióloga Tucci vendrán al almuerzo (profesión y apellido en ambos casos).

¿“Sra.” o “Srta.”?

Se desaconseja el uso de “Srta.” como forma de tratamiento de las mujeres y se recomienda el uso de “Sra.” en todos los casos para no explicitar el estado civil de las mujeres de forma innecesaria.

1.2 Evitar expresiones con connotaciones negativas

Algunas expresiones tienen una connotación negativa que nace de una concepción estereotipada de las características de los géneros, por lo que se recomienda evitarlas.

Ejemplos:

Los hombres no lloran.

Actúa como una niña.

Se comporta como un hombre/como una señorita.

Es fuerte como un hombre.

1.3 Evitar expresiones que perpetúan estereotipos de género

Hay expresiones que perpetúan estereotipos sobre los roles socialmente asignados a los géneros, por lo que se recomienda evitarlas.

| Menos inclusivo | Más inclusivo |
|--|--|
| Enfermeras y médicos participaron en la huelga del sector. | El personal sanitario participó en la huelga del sector. |
| Lo invitamos a acudir con su esposa al acto. | Le invitamos a acudir con su pareja al acto. |
| Los hombres ayudan/colaboran en la casa. | Los hombres hacen tareas domésticas. |

¿Cómo saber si estamos usando expresiones discriminatorias?

Podemos invertir el género: ¿cambia el sentido o el énfasis de la expresión si se invierte la designación o el término de masculino a femenino o viceversa? ¿Suena extraña la expresión?

Por ejemplo:

Las mujeres no tienen capacidad física para trabajar en la policía.

Los hombres no necesitan licencia de paternidad.

Visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa

2.1 Emplear pares de femenino y masculino (desdoblamiento)

El desdoblamiento consiste en utilizar la versión femenina y masculina de la misma palabra. Como estrategia puede utilizarse cuando se quiere hacer visibles tanto a mujeres como a hombres. No obstante, se recomienda no abusar de él, porque puede dificultar la lectura, crear incoherencias o restar precisión al texto, como en el caso de los textos jurídicos.

En cuanto al orden de los pares, se puede seguir el orden alfabético o ir alternando el orden en que aparecen una y otra forma. En caso de alternar el orden, hay que tener cuidado, sobre todo cuando la alternancia pueda opacar el sentido del texto, crear confusión o dificultar la lectura.

Ejemplos:

Los niños y las niñas deben asistir a la primera clase con sus padres.

El tribunal está integrado por jueces y juezas de distintos países.

Señoras delegadas, señores delegados: ... [como saludo inicial en una intervención oral]

Los candidatos y las candidatas deberán presentar su solicitud antes del 2 de mayo.

2.2 Emplear estrategias tipográficas

Es posible utilizar la barra [/] o los paréntesis [()] para explicitar el femenino, por ejemplo, cuando se mencionan cargos sin hacer referencia a la persona que pueda ocuparlos en un momento dado. Si bien se trata de un recurso útil, se recomienda no abusar de él porque puede sobrecargar el texto y dificultar la lectura, ya que deberá duplicarse la coordinación en todos los casos.

Ejemplos:

El/La Director/a se ocupará de coordinar la campaña de promoción.

El informe deberá presentarse al (a la) Auditor(a) para que lo certifique.

La arroba “@” no es un signo lingüístico, por lo tanto su utilización no es aceptable en documentos mínimamente formales.

2.3 Emplear “hombres y mujeres” / “varones y mujeres”

Cuando el sentido de la situación comunicativa así lo requiera, podemos emplear “hombres” / “varones” y “mujeres” para hacer explícitos ambos grupos.

Ejemplos:

Todas las personas que respondieron a la encuesta, tanto hombres como mujeres, dieron una valoración negativa en la pregunta 5.

Las nuevas políticas sanitarias benefician a mujeres y varones por igual.

Cargos

Cuando se conoce la identidad de género de la persona y esa persona se identifica con el género femenino, conviene emplear la forma femenina del cargo (a menos que esa persona prefiera que se haga referencia a ella en masculino).

Ejemplos: presidenta, jefa, auditora, doctora, enfermera.

Se recomienda también no agregar la palabra mujer a la profesión:

Ejemplo: Recibió la beca una científica (no *una mujer científico ni *una mujer científica).

No visibilizar el género cuando no lo exija la situación comunicativa

3.1 Omitir el determinante ante sustantivos comunes en cuanto al género

Menos inclusivo

Más inclusivo

Acudieron *algunos* periodistas de distintos medios. Acudieron periodistas de distintos medios.

Estuvieron presentes en la reunión *los* representantes de muchos países. Había representantes de muchos países en la reunión.

3.2 Emplear sustantivos colectivos y otras estructuras genéricas

Cuando no sea necesario mencionar un cargo u ocupación haciendo referencia a las personas, se puede utilizar el grupo, la institución, el órgano o la función que representan mediante:

un sustantivo colectivo (ejemplo: los directores - la dirección)

estructuras con “*la comunidad*”, “*el colectivo de*” y “*el cuerpo de*”

procesos en lugar de personas (ejemplo: el evaluador - la evaluación)

Menos inclusivo

Más inclusivo

los funcionarios

el funcionariado

los trabajadores/los empleados

el personal

los alumnos

el alumnado

los docentes

el cuerpo docente

los científicos

la comunidad científica

los diplomáticos

el cuerpo diplomático

los investigadores

el equipo de investigación

los presidentes

la presidencia

los jueces

el poder judicial, la magistratura, la judicatura

| Menos inclusivo | Más inclusivo |
|-----------------------------|------------------------|
| los miembros de la Comisión | la Comisión |
| los directores ejecutivos | la dirección ejecutiva |
| los auditores | la auditoría |

3.3 Usar sustantivos colectivos para referirnos a conjuntos de personas

| Menos inclusivo | Más inclusivo |
|-----------------------|---|
| los ciudadanos | la ciudadanía |
| los jóvenes | la juventud/la gente joven |
| los hombres/el hombre | la humanidad/las personas |
| los niños | la infancia |
| los españoles | la población española/el pueblo español |
| los trabajadores | la Plantilla |

3.4 Usar la palabra “persona”

| Menos inclusivo | Más inclusivo |
|--|---|
| Nueve de cada diez ciudadanos respiran aire contaminado. | Nueve de cada diez personas respiran aire contaminado. |
| Todos tienen derecho a un sistema de justicia. | Todas las personas tienen derecho a un sistema de justicia. |

3.5 Usar el pronombre relativo “quien(es)”, los pronombres indefinidos “alguien”, “nadie” y “cualquiera” y el adjetivo indefinido “cada” seguido de sustantivo común en cuanto al género

| Menos inclusivo | Más inclusivo |
|---|---|
| Los trabajadores que quieran pedir una ayuda para estudios externos pueden ponerse en contacto con la administración. | La persona trabajadora que quiera pedir una ayuda para estudios externos puede ponerse en contacto con la administración. |
| Se dará prioridad a los (candidatos) que tengan conocimientos de gestión. | Se dará prioridad a quienes tengan conocimientos de gestión. |
| Algunos opinan que... | Hay quienes opinan que... |

| Menos inclusivo | Más inclusivo |
|---|--|
| Uno dijo que... | Alguien dijo que... |
| Todos pueden asistir a la sesión. | Cualquier persona puede asistir a la sesión. |
| Todos los representantes recibirán una copia de la publicación. | Cada representante recibirá una copia de la publicación. |

3.6 Usar adjetivos sin marca de género en lugar de sustantivos

| Menos inclusivo | Más inclusivo |
|--------------------------------|-------------------------|
| el desempleo entre los jóvenes | el desempleo juvenil |
| la revuelta de los estudiantes | la revuelta estudiantil |
| los problemas de los vecinos | los problemas vecinales |

3.7 Emplear construcciones con “se” impersonal (“se recomienda”), de pasiva refleja (“se debatirá”) o de pasiva perifrástica (“se va a elegir”)

| Menos inclusivo | Más inclusivo |
|--|--|
| Lugar donde fue inscrito | Lugar donde se inscribió |
| Cuando un orador pida una votación, habrá que... | Cuando se pida una votación, habrá que... |
| Los interesados deben presentar el formulario en la oficina... | El formulario se debe presentar en la oficina... |
| Los delegados procederán a votar... | Se procederá a votar... |
| Los encuestadores llegaron a la conclusión de que... | Con la encuesta se llegó a la conclusión de que... |

3.8 Usar el infinitivo y el gerundio

| Menos inclusivo | Más inclusivo |
|---|--|
| Es necesario que el usuario tenga una cuenta para acceder al portal/el usuario debe tener una cuenta... | Es necesario tener una cuenta para acceder al portal. |
| ¿Quién puede ser candidato? | ¿Quién puede presentarse [al cargo/a la vacante/etc.]? |

| Menos inclusivo | Más inclusivo |
|---|--|
| Si todos trabajamos con dedicación, alcanzaremos las metas. | Trabajando con dedicación, alcanzaremos las metas. |

3.9 Omitir el agente

| Menos inclusivo | Más inclusivo |
|--|--|
| Los participantes mantendrán un debate. | Habrá un debate. |
| Se recuerda a los pacientes que es obligatorio presentar la tarjeta sanitaria en el mostrador. | Se recuerda la obligación de presentar la tarjeta sanitaria en el mostrador. |

7.2 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN, ACCESO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE HEALTH DIAGNOSTICS, S.L. PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

INTRODUCCIÓN

El presente procedimiento de selección de personal forma parte de las medidas desarrolladas en el Diagnóstico y Plan de Igualdad de Health Diagnostics SLU.

Esta medida que forma parte del Plan de Igualdad suscribe que la política de selección, desde la convocatoria de vacantes y la contratación, tener un componente de género que garantice que el proceso se lleve a cabo con garantía de respeto a la igualdad de oportunidades, y con la debida publicidad de la existencia de un Plan de Igualdad en la apertura de convocatorias.

Las principales acciones que se buscan con el presente procedimiento son:

Creación de una declaración de principios con las directrices a seguir para evitar cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección y contratación, incluida la utilización inclusiva de género, del lenguaje e imágenes, en convocatorias, ofertas y publicaciones.

El objetivo principal de este procedimiento es establecer las bases para una selección y contratación libre de sesgos sexistas, conforme a criterios objetivos y a procedimientos públicos y transparentes.

Dentro del objetivo principal de este procedimiento es incorporar la perspectiva de género en el proceso de selección de personal, siguiendo criterios de igualdad de oportunidades, neutralidad y transparencia, para obtener un mejor aprovechamiento de las capacidades de las personas en toda su diversidad, evitando cualquier tipo de discriminación.

Algunos de los objetivos específicos son:

- ✓ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección, evitando prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la empresa.
- ✓ Fomentar la integración y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización.
- ✓ Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo y todo el proceso de selección.
- ✓ Formar, sensibilizar y orientar en los principios de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal.
- ✓ Se garantiza la promoción interna previamente.
- ✓ Garantizar la promoción interna en igualdad de condiciones para toda la plantilla.

Health Diagnostics, S.L.U. es una sociedad que trabaja por la diversidad y la igualdad de oportunidades, por lo que considera necesario e imprescindible combatir cualquier tipo de discriminación y colaborar para fomentar una sociedad más justa e igualitaria.

Es por ello, que creemos que el desarrollo de este procedimiento supone una mejora sustancial para la organización, que favorecerá la selección de personas mejor formadas,

con experiencia y potencial, en vez de puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por mujeres o por hombres, asegurando así, el mejor equipo humano.

Además, creemos que incorporar la igualdad de oportunidades en la selección del personal tiene múltiples beneficios:

- Mejora la propia organización de la entidad.
- Ofrece una diversidad que enriquece la organización.
- Proyecta una imagen positiva de la organización acorde con el ideario que nos define, y que sirve de ejemplo.
- Mejora la capacidad de innovación y de adaptación a los cambios.

Por lo expuesto, Health Diagnostics SLU asume el compromiso de aplicar este procedimiento y estos principios con la confianza de fomentar una organización y sociedad donde las mujeres y hombres cuenten con las mismas oportunidades. Este procedimiento contiene una serie de pautas que buscan facilitar la selección del mejor personal para la organización sin caer, rutinaria e inconscientemente, en los prejuicios sociales que discriminan negativamente y penalizan a algunas personas en los procesos de selección, con evidente perjuicio para el funcionamiento y resultados de la organización.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS / CRITERIOS DE NO DISCRIMINACIÓN

El presente procedimiento se regirá en todo momento por los siguientes principios básicos de no discriminación. Estas pautas se aplicarán adecuándolas razonablemente al puesto y al tipo de proceso de selección, o la circunstancia:

- Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación para toda persona candidata durante el proceso. El trato será siempre respetuoso y confidencial.
- Conocimiento y formación en técnicas de selección no discriminatoria del equipo de selección.
- Si el proceso o alguna de sus partes son realizadas por personal ajeno a la organización deberá ponerse en su conocimiento el procedimiento y los criterios de selección no discriminatoria para que cumpla estas directrices.
- Las personas que concurran a los procesos de selección serán evaluadas en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia y respetando el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Los conocimientos y adecuación de la persona candidata al puesto serán medidos mediante parámetros e indicadores precisos y equiparables que se establecerán de manera previa al inicio del proceso de selección.
- La selección se basará en el mérito y las competencias para el desempeño del puesto y no en el sexo, edad u otras circunstancias personales o familiares.
- La documentación generada en el proceso de selección (baremos, resultados de las distintas pruebas, currículos) se guardará para su revisión si fuera necesario, o para su posible utilización en caso de nueva candidatura.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN / MEDIDAS CONCRETAS

Se explicitarán y describirán previamente todos los pasos y procedimientos a seguir en cada etapa del proceso, de forma que no se improvise ninguna de sus fases o instrumentos, ni dependan de las circunstancias puntuales de la organización o del equipo seleccionador. De esta manera, se garantiza la profesionalidad de la selección y la igualdad de trato para las candidatas y candidatos.

Asimismo, se asegurará la transparencia total del proceso de selección para todas y cada una de las candidatas y candidatos.

A continuación, se presentan una serie de medidas relacionadas con la selección, contratación y promoción profesional con la voluntad de que se puedan detectar y/o eliminar los prejuicios existentes a la hora de incorporar personas a un equipo de trabajo.

Medidas transversales:

- Se utilizará un lenguaje inclusivo durante todo el procedimiento y en los documentos que se generen, adecuando el diseño de los formularios, ofertas de empleo, entrevistas, etc. Para ello puede consultarse el procedimiento para el empleo de un lenguaje inclusivo de Health Diagnostics SLU.
- Se formará a la persona o equipo responsable de la selección de personal a través de sensibilización y orientación específica sobre igualdad de género y oportunidades (talleres, documentación, información semestral actualizada, etc.).
- Se tendrá en cuenta en todo momento la Ley de Protección de Datos (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de septiembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).

Detección de necesidades de contratación:

- Se definirá y plasmará por escrito cada puesto de trabajo en función de sus características técnicas y competencias, así como de sus cometidos específicos, sin añadir cuestiones que no estén relacionadas con el desempeño real del puesto. Se elaborará un documento estándar a rellenar para evitar sesgo alguno en la descripción de los puestos de trabajo: una herramienta donde se establezcan los datos mínimos a recabar sobre las funciones, responsabilidad y conocimientos necesarios para el desempeño del puesto.
- Se analizarán en cada caso las exigencias concretas del puesto de trabajo evitando la expresión de requisitos que no sean necesarios para el puesto y que puedan actuar como factores de discriminación al asociarse a solo un género como por ejemplo la fuerza física o con temas familiares o personales como la disponibilidad para viajar.

Definición del perfil profesional:

- El perfil profesional se definirá de manera previa al inicio del proceso de selección, en función de sus características competenciales, técnicas, profesionales y de sus cometidos específicos.
- Se tendrá en cuenta la información relevante que puedan aportar personas del equipo o responsables del área en cuestión para definir el perfil profesional que se complemente con el equipo.

- Se analizarán y especificarán las necesidades formativas de cada puesto de trabajo desde el punto de vista de su exigencia previa o su posibilidad de formación posterior a la selección o durante el proceso de selección e incorporación indicando que formación es requisito y cual mérito.

Definición de pruebas y baremos:

- Las pruebas para utilizar estarán justificadas y serán pertinentes para evaluar las competencias para el desempeño del puesto. Para asegurar un procedimiento de selección uniforme se escogerán herramientas adecuadas y lo más objetivas posibles que estén orientadas estrictamente a evaluar directamente las tareas, funciones y exigencias del puesto.
- Se establecerá previamente el peso o ponderación de cada una de las pruebas y en su caso se fijarán las cuestiones clave o imprescindibles (aquellas que son excluyentes para participar en el proceso de selección, por ejemplo, una determinada titulación).
- Se desarrollarán criterios homogéneos para ambos sexos en las pruebas de selección con indicadores observables, cuantificables y valorables, establecidos de antemano.
- Los formularios, pruebas o entrevistas serán revisadas para evitar cualquier tipo de estereotipo o cuestiones que puedan dar lugar a discriminaciones. Se debe garantizar que las pruebas no poseen sesgos de género que provoquen una valoración desigual de las características consideradas tradicionalmente masculinas y femeninas, tanto por su contenido, forma de administración o de puntuación. Si hubiera entrevista, ésta debe ser estructurada en base a un guion, evitando cuestiones no relacionadas con el desempeño del puesto (creencias, ideología, estado civil, situación familiar, etc.) que pudieran ser susceptibles de interpretación estereotipada y discriminatoria. Los detalles personales no deben ser abordados puesto que son cuestiones irrelevantes a la hora de definir las capacidades de la candidata o candidato para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión.
- Se asegurará un procedimiento de selección uniforme lo más objetivo posible, adecuando los guiones de las pruebas a los principios de igualdad de oportunidades de modo que puedan ser utilizados en candidaturas de ambos sexos. De esta manera todas las personas candidatas se someterán a las mismas pruebas sin variaciones evitando plantear cuestiones de forma diferencial de hombre y mujeres.
- Se elaborará toda la documentación necesaria para la realización de las pruebas (guion para las entrevistas, test, contenido de las pruebas técnicas, etc.) y se registrará en una ficha con sus correspondientes baremos.

Difusión de la oferta de empleo:

- Las ofertas de empleo que se publiquen se difundirán primero de manera interna para priorizar en la selección al personal propio de la organización. Para ello se utilizarán los canales de comunicación más idóneos con el fin de llegar a toda la plantilla.
- Se dispondrá de una bolsa de currículos con datos sobre personas que hayan enviado su currículum anteriormente o que hayan colaborado con la organización conforme a lo establecido en la LOPD (sustituciones, prácticas y voluntariado).

- Se hará referencia al compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades en la convocatoria, indicando de forma explícita que la organización promueve la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género.
- La redacción e imagen de los anuncios para el reclutamiento de personal tendrá entre sus objetivos que las imágenes no perpetúen roles de género dañinos y que las imágenes sean neutras e inclusivas antes de publicarlas. En caso de que alguna persona trabajadora o miembro de la Comisión detectase alguna irregularidad, lo pondrá en conocimiento de la Comisión y tras su revisión se valorará comunicarlo al departamento de selección con una propuesta nueva de dicho contenido.

Recepción de candidaturas:

- La presentación de solicitudes se realizará a través de una hoja de solicitud estándar, la web o por el sistema ya establecido en el centro de trabajo, con criterios claros de forma que facilite la misma información en igualdad de condiciones para todas las personas candidatas. No se solicitará información sobre cuestiones personales que puedan provocar discriminaciones (estado civil, responsabilidades familiares...).

Preselección:

- La preselección se realizará ciñéndose únicamente a los requisitos definidos en el perfil del puesto y las distintas candidaturas se valorarán respecto al perfil del puesto y no comparativamente entre sí.

Desarrollo de pruebas de preselección:

- Las pruebas se realizarán de acuerdo con el orden, los criterios y baremos establecidos, por igual a todas las personas candidatas sin variaciones, con garantía de total imparcialidad y objetividad, y planteando cuestiones respetuosas con la diversidad.
- Se cuidará no sobrevalorar las habilidades y rasgos identificados socialmente como características propias de un sexo u otro.
- La decisión sobre la candidatura más adecuada no se realizará durante la entrevista, sino al final de todo el proceso e integrando toda la información con las necesarias garantías de ecuanimidad.

Toma de decisiones sobre contratación:

- Se llevará a cabo una valoración de cuestiones meramente técnicas, sin distinción de sexo en las candidaturas. En el caso de que alguna de las candidaturas presentadas presente mejores puntuaciones, esta candidatura-será seleccionada.

Comunicación de resultados de selección:

- Una vez que ha sido seleccionada una candidatura, se le comunica tanto a la persona seleccionada como a las personas rechazadas y estas últimas pasan a formar parte de la base de datos de currículos de la empresa, para futuras ofertas.

Implementación de plan de acogida:

Se designará a una persona que se encargará de la recepción de la nueva persona contratada y de:

- Mostrar las instalaciones de la empresa y el espacio dónde la persona recién contratada va a desarrollar su trabajo.
- Presentar a las distintas personas de la plantilla que se relacionan con el puesto de trabajo a desarrollar.
- Facilitar información acerca de la empresa (de manera oral o a través de un Manual de Bienvenida) detallando:
 - Las actividades a las que se dedica la empresa y la trayectoria de esta.
 - La misión y visión de la organización, así como los principios y valores de esta y sus objetivos.
 - La gestión de recursos humanos (prevención de riesgos laborales, vigilancia de la salud, formación, horario, medidas de conciliación de la vida laboral y personal, organigrama de la empresa, comunicación interna, convenio colectivo, acoso laboral...).
 - Detallar las explicaciones oportunas sobre las tareas y funciones a desarrollar.
 - Informar de la existencia del Plan de Igualdad y del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

De cara a evaluar el procedimiento de selección y promoción de personal se establecerán una serie de indicadores para facilitar su medición:

- **Número de fases del procedimiento que se han llevado a cabo en el desarrollo de las distintas pruebas de selección.**

Este indicador pretende medir el grado de cumplimiento de los pasos definidos en este procedimiento y se detalla en el desarrollo no discriminatorio de los distintos pasos:

- Existencia de una definición no discriminatoria del perfil del puesto.
 - Existencia de una definición de pruebas y baremos de manera previa a la selección.
 - Utilización de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
 - Ejecución de la preselección en base a criterios preestablecidos.
 - Comunicación en plazo predeterminado de las candidaturas rechazadas.
 - Realización de pruebas de selección objetivas y no discriminatorias.
 - Existencia de un Plan de Acogida e implementación del mismo en el caso de nuevas contrataciones.
- **Número de mujeres y de hombres contratados respecto al número de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura.**

Este indicador pretende medir los resultados obtenidos a través de la implementación de este procedimiento de selección. Con la posibilidad de realizar en un futuro un informe o estudio sobre la aplicación del presente procedimiento.

- **Número de personas de la plantilla y externas a la empresa que han sido seleccionadas respecto a las que han presentado sus candidaturas.**

Este indicador pretende evaluar el grado de fomento de la promoción y/o movilidad interna de la plantilla frente a la contratación externa.

7.3 PROCEDIMIENTO DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN

Uno de los principios básicos del Plan de Igualdad de Health Diagnostics SLU, es la inclusión de la perspectiva de género y la equidad como indispensables para lograr la mejora de la formación laboral de toda la plantilla en la empresa.

Objetivos:

- Facilitar la participación de mujeres y hombres en acciones formativas con actuaciones que permitan el acceso.
- Favorecer una mejora continua, de las personas trabajadoras que repercuta en un desarrollo profesional.
- Favorecer participación equilibrada por sexo en la formación continua con el objetivo de conseguir el pleno desarrollo de todos sus recursos humanos, lo cual implica que la organización está contando con perfiles cualificados para adaptarse a las necesidades del mercado.
- Una participación equilibrada por sexos en la formación continua afecta positivamente en la promoción y planes de carrera de las mujeres.
- Incorporar la igualdad de oportunidades en la formación continua de la empresa para desbloquear las ocupaciones y puestos de trabajo tradicionalmente asignados a mujeres y hombres en función del sexo.

Todo ello con el objetivo de conseguir la integración de la igualdad de oportunidades en las acciones formativas de toda la plantilla.

En este sentido se revisarán, planificarán y desarrollarán procesos de formación continua en consenso con la representación legal de la plantilla en la empresa. Dicha revisión del ajuste de los planes de formación al presente procedimiento se realizará en la Comisión de Igualdad que se conformará con el objetivo de corroborar la aplicación de lo aquí contenido, y con una periodicidad máxima anual.

Cuando se observe un desequilibrio de mujeres y hombres en la participación en acciones formativas, ya sea en número o en tipología, se corregirán con la finalidad de alcanzar una proporción equilibrada entre ambos sexos, siempre teniendo en cuenta la mayor ocupación en determinados grupos profesionales de un determinado sexo.

¿Qué hay que revisar en el área de formación?

- Los planes de formación continua: si están realizados desde un enfoque de género.
- La participación de mujeres y hombres en acciones formativas en cuanto a: porcentaje de participación, tipo de formación, horas, modalidad de impartición, etc.
- La formación vinculada a la promoción y a los planes de carrera: existencia de mecanismos dirigidos a favorecer la participación de las mujeres.
- Los instrumentos para conocer las necesidades de formación de la plantilla.

- Los canales de difusión: si la información de la oferta formativa es amplia, clara, emplea un lenguaje no sexista y llega por igual a mujeres y hombres.
- Los mecanismos de participación: si se motiva a las mujeres a asistir a la formación, si se adoptan medidas para eliminar las barreras que puedan dificultar su participación

Medidas a abordar:

Medidas para garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación interna:

- Comunicación de las acciones formativas en todas las vías existentes para que la información llegue a la totalidad de la plantilla.
- Realización de un estudio de las necesidades formativas por categorías profesionales.
- Incorporación de las necesidades profesionales en la planificación y organización de la formación continua.
- Integración de todas las categorías profesionales de la organización en la programación de la formación.
- Impartición de la formación obligatoria dentro de la jornada laboral y en caso de que no fuera posible, facilitar medidas para el correcto desarrollo de las mismas.
- Compensación de las horas empleadas en cursos de formación obligatoria fuera de la jornada laboral
- Planteamiento de formación semipresencial y on-line a través, por ejemplo, del portal del empleado.

Medidas para motivar a las mujeres a participar en las acciones formativas:

- Identificación de los obstáculos de participación de las mujeres en los procesos formativos y definición de mecanismos para su resolución.

7.4 PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN INTERNA

Las vacantes que sean publicadas en los centros de trabajo de la empresa como consecuencia de nueva creación de puestos de trabajo, por jubilación o cualquier otra causa que genere una vacante definitiva de un puesto de trabajo estructural, y que puedan suponer una promoción real del personal de la empresa, se informará por la empresa a la Comisión del Plan de Igualdad, de aquellas vacantes convocadas por el departamento de selección a través de los canales internos de la compañía.

El objetivo de este procedimiento es que dichas plazas sean cubiertas preferentemente por las personas trabajadoras de la plantilla, teniendo en cuenta la situación del sexo infrarepresentado, que se presenten a la convocatoria y que, a su vez y a juicio del centro o de la dirección, reúnan los requisitos que se establezcan en la convocatoria para acceder al sistema de promoción interna y los exigidos para el puesto de trabajo.

Se entiende por requisitos de acceso al sistema de promoción interna establecido en la empresa:

- Inexistencia de sanción laboral firme grave o muy grave en los 12 meses anteriores a la convocatoria del puesto de trabajo interno. Si en el momento de la asignación del puesto la sanción estuviera en trámite y posteriormente se declarase la confirmación y firmeza de la misma, el nombramiento de la persona trabajadora será revocado y accederá al mismo la siguiente persona trabajadora.
- Permanencia en la empresa y en el centro de trabajo donde se publica la vacante de al menos 18 meses previos a la convocatoria.

Se entiende por requisitos para el puesto de trabajo:

- Titulación universitaria/máster/profesional, y especialidad en su caso, exigida para el ejercicio de funciones en el puesto de trabajo ofertado.
- Tener la experiencia requerida para el puesto de trabajo.
- Conocimientos específicos exigidos en cada caso; idiomas, ofimática, manejo de programas informáticos concretos, uso de máquinas, conocimiento de procesos, etc.

Este proceso de selección tendrá que concluir en un máximo de treinta días.

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad a nivel nacional, formada paritariamente por la Empresa y representantes de las personas trabajadoras, que fijará los ítems genéricos en materia de igualdad que deben contener las publicaciones de vacantes y revisará que los procedimientos de tramitación de las candidaturas observan la legislación vigente, en concreto, respecto de la igualdad de trato y oportunidades en las empresas.

Cuando se considere que alguna de las promociones internas publicadas por el departamento de selección pudiera no cumplir con alguno de los puntos establecidos en el presente procedimiento o con las guías que desde la Comisión del Plan de Igualdad se establezcan para la promoción interna, la Comisión, a propuesta de cualquiera de sus integrantes, podrá convocar una reunión urgente con el fin de manifestar los motivos de su disconformidad con la publicación de promoción interna.

Las bases y características que rijan cada proceso serán las establecidas por la dirección del centro de trabajo en conjunto con el departamento de talento de HD para fijar los criterios concretos de dichas vacantes en ese centro. De dicha convocatoria, se dará traslado a la Representación Legal de la Plantilla que valorará únicamente si su contenido resulta acorde con la igualdad de oportunidades y promoción en la empresa, que podrá emitir propuesta del texto adecuado para la correspondiente convocatoria.

Quedan excluidas de las anteriores consideraciones las vacantes definitivas no previsibles con antelación, debidamente justificadas, y que deban ser objeto de cobertura provisional, las vacantes provisionales y los puestos de especial confianza que conlleven el manejo y utilización de información confidencial, así como los de dirección, jefatura y responsabilidad, que serán siempre de libre designación y cobertura por parte de la dirección de la empresa en cada centro, salvo indicación en contrario del convenio colectivo de aplicación. De todo ello será debidamente informada la Representación Legal de la Plantilla.

Las personas trabajadoras que se presenten a un proceso de vacante mediante proceso de promoción interna no podrán presentarse a las próximas convocatorias de vacantes, siempre y cuando no haya transcurrido seis meses desde su promoción, salvo acuerdo expreso de la dirección de la empresa.

Este procedimiento tendrá carácter preferente, pero, no obstante, no modificará, salvo pacto en contrario, los protocolos que ya estén implementados en los centros de trabajo,

así como aquellas disposiciones de los Convenios Colectivos o Acuerdos con la representación de los trabajadores, que regulen procesos de publicación de vacantes internas, en cuyo caso se mantendrán las pautas y canales de comunicación marcados en los mismos durante su vigencia.

En cada centro de trabajo de la empresa se regulará la movilidad de vacantes internas temporales según el protocolo que exista en cada centro o que se consensue en la Comisión.

La empresa se compromete a informar de los avances como parte del seguimiento del propio Plan de Igualdad comprometiéndose a su implantación durante la vigencia del mismo.