

# **PLAN DE IGUALDAD DE QUIBIM, S.L.**

**Noviembre de 2024.**

# Índice

<b><u>1.</u></b>	<b><u>Antecedentes y compromiso de la Empresa</u></b>	<b>3</b>
<b><u>2.</u></b>	<b><u>Sujetos legitimados y partes suscriptoras del Plan de Igualdad</u></b>	<b>4</b>
<b><u>3.</u></b>	<b><u>Ámbito de aplicación personal y territorial</u></b>	<b>5</b>
<b><u>4.</u></b>	<b><u>Entrada en vigor y periodo de vigencia</u></b>	<b>5</b>
<b><u>5.</u></b>	<b><u>Diagnóstico de Situación</u></b>	<b>5</b>
<b><u>6.</u></b>	<b><u>Auditoria Retributiva</u></b>	<b>5</b>
<b><u>7.</u></b>	<b><u>Plan de Igualdad</u></b>	<b>7</b>
<b><u>7.1</u></b>	<b><u>Principios del Plan de Igualdad</u></b>	<b>7</b>
<b><u>7.2</u></b>	<b><u>Objetivos cualitativos y cuantitativos concretos del Plan de Igualdad.</u></b>	<b>9</b>
<b><u>7.3</u></b>	<b><u>Características del Plan de Igualdad</u></b>	<b>10</b>
<b><u>7.4</u></b>	<b><u>Áreas de actuación, objetivos y medidas concretas</u></b>	<b>1</b>
<b><u>8.</u></b>	<b><u>Medios y recursos para su puesta en marcha</u></b>	<b>14</b>
<b><u>9.</u></b>	<b><u>Comisión de Seguimiento</u></b>	<b>14</b>
<b><u>10.</u></b>	<b><u>Procedimiento de modificación y revisión, y de resolución de posibles discrepancias</u></b>	<b>16</b>
<b><u>11.</u></b>	<b><u>Registro del Plan de Igualdad</u></b>	<b>16</b>
<b><u>12.</u></b>	<b><u>Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo</u></b>	

## **1. Antecedentes y compromiso de la Empresa**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("**Ley de Igualdad**"), de acuerdo con la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece la obligación de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras y trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en dicha norma. Esta obligación se vuelve a recoger en el artículo 2.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro ("RD 901/2020").

QUIBIM, S.L. ("**QUIBIM**", la "**Empresa**", la "**Compañía**" o sinónimo) ha adoptado la decisión de poner en marcha el procedimiento requerido para elaborar un plan de igualdad que garantice la igualdad de oportunidades en la empresa.

De conformidad con el artículo 46 de la Ley de Igualdad, así como el desarrollo producido por el RD 901/2020, y en vigor desde el 14 de enero de 2021, un plan de igualdad es 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.

Con carácter previo a la elaboración de un plan de igualdad, debe elaborarse y negociarse un diagnóstico de la situación de la empresa, en el que se analizan, al menos, los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la representación femenina en los distintos niveles, la retribución y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El análisis de estas materias en QUIBIM, y la realización del correspondiente diagnóstico de situación (el "Diagnóstico de Situación"), ha permitido obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse tendentes a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento, lo cual ha hecho posible la posterior elaboración del presente Plan de Igualdad.

El presente plan de igualdad (el "Plan de Igualdad") fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar en la empresa, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y también el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se recogen en él un conjunto ordenado de medidas evaluables, necesarias en virtud de los resultados del Diagnóstico de Situación.

Adicionalmente, para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en QUIBIM la Dirección declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas necesarias para conseguir la igualdad efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo (en todos sus ámbitos) entre mujeres y hombres como un principio estratégico de QUIBIM.

Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Plan de Igualdad en cada uno de los ámbitos diagnosticados y que forman parte del desarrollo de la actividad empresarial.

El Plan de Igualdad y el compromiso de la Dirección con sus objetivos y principios, sin duda, supondrá mejoras respecto a la situación actual, y también contribuirá con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Quibim y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

## **2. Sujetos legitimados y partes suscriptoras del Plan de Igualdad**

En fecha 24 de septiembre de 2024, se constituyó la comisión negociadora para el presente Plan de Igualdad, incluido su Diagnóstico de Situación, Auditoría y Registro Retributivo.

A este respecto, cabe destacar que, la Comisión que ha elaborado y aprobado el presente Plan de Igualdad ha estado integrada por los sindicatos más representativos. En el presente supuesto, CC. OO dado que, si bien se convocó fehacientemente a los sindicatos SATSE, CSIF, y UGT los mismos respondieron antes del transcurso del plazo de 10 días, que debido al elevado volumen de trabajo no podrían formar parte de la Comisión Negociadora.

En este sentido, la Compañía no cuenta con Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en ninguno de sus centros de trabajo, Madrid, Valencia y Barcelona, constituyéndose con los sindicatos más representativos y representativos del sector del sector de la Sanidad Privada, con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de aplicación en las tres provincias mencionadas donde existen centros de trabajo, Madrid, Valencia y Barcelona.

Concretamente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.3 del RD 901/2020, fecha 12 de septiembre de 2024, la Empresa, habiendo elaborado ya un borrador de auditoría retributiva y borrador de propuesta de informe diagnóstico. Remitió comunicación a los sindicatos más representativos del sector de la Sanidad Privada para constituir la Comisión Negociadora: SATSE, CSIF, UGT y CC.OO. comunicación tanto vía burofax como correo electrónico.

En fecha 13 de septiembre de 2024 UGT dio respuesta al correo electrónico enviado solicitando la cumplimentación de un documento formato xls, requerimiento que fue contestado ese mismo día declinando la participación en la negociación por el volumen de trabajo existente.

En fecha 16 de septiembre de 2024 CC. OO respondió a la convocatoria para formar parte de la Comisión Negociadora confirmando la participación en la misma en la persona de D<sup>a</sup> Silvia Espinosa.

En fecha 18 de septiembre de 2024 CSIF dio respuesta al correo electrónico informando de que no tenían disponibilidad en la agenda para formar parte de una nueva negociación. En esa misma fecha, SATSE respondió a la convocatoria por parte de QUIBIM para formar parte de la Comisión Negociadora comunicando que no podrían formar parte de dicha negociación agradeciendo la invitación.

Tras lo anterior, siendo claro que la participación por parte de CC.OO era clara se comenzaron a intercambiar correos ambas partes en aras a agendar la reunión de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora constituida el 24 de septiembre de 2024 estuvo conformada por dos miembros D<sup>a</sup> Silvia Espinosa López (Sindicato CC. OO) y por D. Jorge Navarro Clérigues.

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta en todo momento, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo, que finalmente se ha alcanzado, y ello tanto en la fase de negociación del Diagnóstico de Situación como del propio Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad es fruto de las negociaciones mantenidas entre la representación legitimada de las personas trabajadoras y la representación de la Empresa, que han conformado la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido, analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación, y posteriormente ha negociado y ha aprobado el presente Plan de Igualdad.

### **3. Ámbito de aplicación personal y territorial**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de QUIBIM, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, y será de aplicación igualmente, con independencia de la dispersión geográfica, en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la Empresa.

### **4. Entrada en vigor y periodo de vigencia**

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en fecha 1 de enero de 2025 y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años, esto es, hasta el día 31 de diciembre de 2028.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia, se iniciarán los trámites para la implantación de un nuevo plan de igualdad, para lo cual se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la Empresa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho momento, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la Empresa o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto en cuanto no resulte de aplicación un nuevo y siguiente plan de igualdad.

### **5. Diagnóstico de Situación**

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, la Empresa ha contado con personas especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que han asesorado a ambas partes durante todo el proceso. En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación,

clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo – incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y (ii) en lo relativo a todos los puestos, niveles jerárquicos de la Empresa.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en la Empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los documentos de trabajo que analizaban todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fueron compartidos con la Comisión Negociadora a los efectos de su posterior elaboración y negociación en el seno de la Comisión.

El Diagnóstico de Situación ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora durante varias semanas, y la Comisión Negociadora finalmente acordó y aprobó el Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación, en fecha 15 de noviembre de 2024 recoge un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas respecto de la situación de la Empresa.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como **Anexo nº 2**, el Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación y de la Auditoría Retributiva acordado, que forma parte integrante del Plan de Igualdad.

## **6. Auditoría Retributiva**

Conforme a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como parte de la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo en la Empresa la correspondiente auditoría retributiva, para lo cual se ha contado con asesores especializados en materia retributiva, con la correspondiente perspectiva de género. De igual modo, se han aplicado las guías técnicas que, sobre la realización de las auditorías retributivas, han sido publicadas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

La auditoría retributiva se ha llevado a cabo con la finalidad de analizar el sistema retributivo de la Empresa, de manera transversal y completa, y comprobar si se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Para ello, se ha realizado el correspondiente diagnóstico de la situación retributiva, evaluando los puestos de trabajo de la Empresa, y analizando factores que podrían ser desencadenantes de posibles diferencias retributivas, o posibles deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad y, en su caso, eventuales dificultades en la promoción profesional o económica.

Con los resultados obtenidos del diagnóstico de la situación retributiva, se ha establecido por la Empresa, en el marco de la auditoría retributiva, un plan de actuación

para la corrección de las desigualdades detectadas, habiéndose establecido igualmente un sistema de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables, así como un sistema de seguimiento y posible implementación de mejoras.

Según ya se ha mencionado, se acompaña al presente Plan de Igualdad, como **Anexo nº 2**, el Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación y de la Auditoría Retributiva acordado, que forma parte integrante del Plan de Igualdad.

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que forma parte.

## **7. Plan de Igualdad**

### **7.1 Principios del Plan de Igualdad**

El presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la Empresa y de toda su plantilla en el desarrollo de la actividad empresarial, incluida la representación de las personas trabajadoras, convirtiéndose estos como propios y claves en Quibim y una guía en su actuación.

#### **1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española).**

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### **2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI).**

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

#### **3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI).**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores).

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Acciones positivas (artículo 11 LOI).

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI).

Es 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.

Es 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 finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI).

Es 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.

Es 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.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorios. 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.

8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI).



Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI).

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI).

Es 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.

11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI).

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.

12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI).

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

13. Corresponsabilidad.

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

## **7.2 Objetivos cualitativos y cuantitativos concretos del Plan de Igualdad.**

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del presente Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias que deben abordarse a resultas del Diagnóstico de Situación, son las siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.

- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando en su caso acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.
- Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la Empresa.
- Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Facilitar el acceso a la formación de la plantilla dirigida a su desarrollo profesional.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Empresa (transversalidad de género).
- Potenciar la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.
- Prevenir desequilibrios que se puedan producir en el futuro.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo.

### **7.3 Características del Plan de Igualdad**

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta 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.
- Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).

- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso efectivo de la Empresa con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## **7.4 Áreas de actuación, objetivos y medidas concretas**

El siguiente listado de medidas ha sido acordado en el seno de la Comisión Negociadora y trae causa de los resultados obtenidos del Diagnóstico de Situación y en la Auditoría Retributiva, conforme al cual la Comisión Negociadora ha diseñado y establecido las medidas evaluables concretas que deben adoptarse, y que seguidamente se exponen, junto con la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de estas, y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de QUIBIM, el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida y, en su caso, su nivel de priorización.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de la Empresa, el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida y, en su caso, su nivel de priorización.

## **1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

### **Objetivo específico 1.1.**

Que los procedimientos utilizados en la selección y contratación cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eviten incurrir en cualquier tipo de discriminación.

### **MEDIDA 1**

Mantenimiento del control de que todos los documentos relativos al procedimiento de selección y contratación (solicitudes, formularios, página web, ofertas de empleo, etc.), cumplen con los principios de igualdad de trato y de oportunidades, manteniendo un lenguaje inclusivo (inglés) y no sexista en sus contenidos.

Indicadores: Documentación empleada durante los procesos de selección.

Responsable: Responsable de Talento.

Plazos: 1º semestre de 2025.

Nivel de prioridad: Alta.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

### **MEDIDA 2**

Llevar a cabo un registro de los procesos de selección en el que se recojan los datos desagregados por sexo del número de candidatos, los que cumplen el perfil deseado y las entrevistas realizadas. El registro se compartirá con la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad con periodicidad anual.

Indicadores: Registro de la evolución de las candidaturas desagregada por sexo.

Responsable: Responsable de Talento.

Plazos: 2º semestre de 2025.

Nivel de prioridad: Alta.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

### **MEDIDA 3**

Formación en materia de igualdad a las personas encargadas de la selección y contratación: igualdad de trato y oportunidades, perspectiva de género y técnicas de selección no discriminatorias.

Indicadores: Número de acciones formativas impartidos y número de asistentes.

Responsable: Responsable de Formación.

Plazos: 1º semestre de 2025.

Nivel de prioridad: Alta

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

### **Objetivo específico 1.2.**

Tratar de ampliar el porcentaje de mujeres en los grupos profesionales en los que está infrarrepresentada, a través de la selección y contratación objetiva y equilibrada, y en su caso fomentando medidas para potenciar la selección y contratación del sexo menos representado en un concreto puesto de trabajo.

### **MEDIDA 4**

Adoptar medidas de acción positiva para que, en igualdad de condiciones, de mérito y capacidad, se opte por contratar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado del área a la que corresponda puesto de trabajo.

Indicadores: Porcentaje de incremento del sexo menos representado en áreas con infrarrepresentación.

Responsable: Responsable de Talento.

Plazos: 2º semestre de 2026.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

## **MEDIDA 5**

Facilitar el equilibrio entre el número de personas candidatas finalistas de uno y otro sexo, especialmente, en la contratación para puestos de dirección y mandos intermedios. Para cubrir puestos de responsabilidad se establecerá una acción positiva según la cual, en igualdad de capacidad e idoneidad, se escogerá al sexo infrarrepresentado para el puesto.

Indicadores: Porcentaje de candidatos finalistas, desagregado por sexo, en los procesos de selección.

Responsable: Responsable de Talento.

Plazos: 2º semestre de 2026

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

## **2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Objetivo específico 2.1.**

Evitar cualquier tipo de requisitos que puedan identificarse como masculinizados o feminizados en relación con los puestos de trabajo que se encuentran en Quibim en aras a garantizar referencias o descripciones de tareas o actividades concretas asociadas a hombre o a mujeres.

## **MEDIDA 6**

Revisar las descripciones de los puestos de trabajo de la empresa para evitar contenidos que puedan implicar la presencia de requisitos masculinizados o feminizados.

Indicadores: Número de descripciones de puestos de trabajo revisadas.

Responsable: Responsable de Talento.

Plazos: 1º semestre de 2025.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

### **3. FORMACIÓN**

#### **Objetivo específico 3.1.**

Establecimiento de acciones formativas en la empresa para potenciar la igualdad de oportunidades en la empresa y el desarrollo profesional.

#### **MEDIDA 7**

Facilitar la participación de las personas en excedencia por motivos familiares, o suspensión por nacimiento de hijo o hija, en formaciones que permitan su reciclaje profesional o la mejora de su empleabilidad.

Concretamente, para aquellas personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de hijo, se mantendrá en activo su correo electrónico, en lugar de darlo de baja temporalmente como ocurre con las excedencias voluntarias, en aras a recibir la información directamente por esa vía acerca de las formaciones que le puedan resultar de interés a las personas trabajadoras de excedencia a consultar si ellos así lo deciden.

Indicadores: Horas de formación ofertadas a personas en excedencia o con baja por nacimiento o cuidado y el mantenimiento del correo electrónico en activo (a consultar si tienen interés en participar en las formaciones que se remitan por dicha vía).

Responsable: Responsable de Formación.

Plazos: 1º semestre de 2025.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

#### **MEDIDA 8**

Seguir fomentando la formación online, siempre que sea compatible con el tipo de formación, para facilitar la flexibilidad en el momento de realizarla. La formación, como hasta ahora, además, deberá realizarse siempre en horas de trabajo o, en caso de realizarse fuera de la jornada, que ésta compute como horas efectivas de trabajo, salvo que se trate de formación voluntaria solicitada por las propias personas trabajadoras. Adicionalmente, en aquellos casos excepcionales en los que las formaciones se efectúen fuera del horario de trabajo, se compensarán con descansos a disfrutar en el momento en el que más convenga a ambas partes y de mutuo acuerdo.

Indicadores: Porcentaje de horas de formación online respecto a las presenciales.

Responsable: Responsable Formación.

Plazos: 1º semestre de 2025.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

#### **MEDIDA 9**

Realizar acciones formativas, integrándose estas en el Plan de Formación de Quibim, específicas en materia de igualdad de trato y de oportunidades y en su sensibilización, a personas con responsabilidad en la gestión de equipos, personal directivo y mandos intermedios, responsables de RRHH y personas integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Indicadores: Número de acciones formativas organizadas y número de asistentes.

Responsable: Responsable de Formación.

Plazos: 1º semestre de 2027.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

### **4. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

#### **Objetivo específico 4.1.**

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público, tratando de incrementar la presencia de mujeres en los grupos profesionales en los que está infrarrepresentada.

#### **MEDIDA 10**

Elaboración de un protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno

Indicadores: Documento de protocolo de promoción.

Responsable: Responsable del Departamento de Personas y Cultura.

Plazos: 1º semestre de 2027.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

#### **MEDIDA 11**



Llevar a cabo reuniones con las responsables de las áreas o departamentos donde las mujeres pudieran estar infrarrepresentadas, para que se comprometan con el objetivo de atenuar progresivamente esas diferencias.

Indicadores: Número de reuniones, de asistentes, así como levantar Acta de estas donde conste la composición de los departamentos que se mencionen o analicen en cada reunión.

Responsable: Responsable del Departamento de Personas y Cultura.

Plazos: 1º semestre de 2026.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

## **5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN**

### **Objetivo específico 5.1.**

Garantizar el ejercicio y la difusión de los derechos y medidas de conciliación en la empresa.

#### **MEDIDA 12**

Fijación de las reuniones de trabajo dentro de la jornada laboral de cada persona y favoreciendo, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal y laboral.

Indicadores: Número de reuniones convocadas fuera del horario laboral.

Responsable: Responsable del Departamento de Personas y Cultura .

Plazos: 1º semestre de 2027.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

#### **MEDIDA 13**

Registro de información estadística, desagregada por sexo y categoría o grupos profesionales, sobre el uso de las distintas medidas y permisos de conciliación y corresponsabilidad, a los efectos de realizar un seguimiento del disfrute de estos desde la perspectiva de sexo

Indicadores: Registro de uso de medidas y permisos de conciliación y corresponsabilidad.

Responsable: Responsable de Administración de Personal.

Plazos: 1º semestre de 2026.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

### **Objetivo específico 5.2.**

Mejorar las medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla.

### **MEDIDA 14**

Implantar el derecho de que todas las personas trabajadoras que vayan a someterse a la realización de tratamientos de reproducción asistida, así como en el caso de su cónyuge o pareja de hecho, puedan solicitar el disfrute de un permiso retribuido, por el tiempo indispensable para la realización de dichos tratamientos.

Indicadores: Número de permisos solicitadas y número de los efectivamente disfrutados.

Responsable: Responsable de Administración de Personal.

Plazos: 2º semestre de 2028.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

### **MEDIDA 15**

La otra persona progenitora tendrá un permiso retribuido por el tiempo necesario para el acompañamiento a exámenes prenatales, así como para las clases para la preparación al parto, siempre que dichas situaciones no se puedan programar en un horario diferente al horario laboral.

Indicadores: Número de permisos solicitados y número de los efectivamente disfrutados.

Responsable: Responsable de Administración de Personal.

Plazos: 2º semestre de 2028.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

### **MEDIDA 16**

Difusión entre la plantilla de los tipos de licencias, permisos, excedencias y derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral, regulados en el Estatuto de los

Trabajadores, Convenio Colectivo aplicable o que constituyan mejoras de la Empresa sobre la normativa legal o convencional.

Indicadores: Número de comunicaciones realizadas o publicaciones en la Intranet

Responsable: Responsable de Desarrollo de Personas.

Plazos: 2º semestre de 2028.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

### **MEDIDA 17**

Mantenimiento de la difusión de la Política de desconexión digital, así como de las medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo tanto mediante su anexo al contrato como mediante comunicaciones internas en ese sentido.

Indicadores: Número de comunicaciones realizadas o publicaciones en la Intranet. Firma de los anexos al contrato de trabajo donde consten los aspectos relativos a la desconexión digital y el teletrabajo.

Responsable: Responsable de Desarrollo de Personas.

Plazos: 2º semestre de 2027.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

## **6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

### **Objetivo específico 6.1.**

Tratar de incrementar el número de mujeres en la organización, y estructura de la empresa, haciendo partícipe a toda la organización del compromiso de Quibim con la igualdad.

### **MEDIDA 18**

Introducir en el *Onboarding Plan* / plan de bienvenida de las personas trabajadoras que se incorporan a la empresa, un apartado específico sobre el compromiso con la igualdad e información sobre el Plan de Igualdad.

Indicadores: Contenido del plan de bienvenida.

Responsable: Responsable de Desarrollo de Personas.

Plazos: 2º semestre de 2025.

Nivel de prioridad: Alta.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

#### **MEDIDA 19**

Facilitar el acceso al Plan de Igualdad, mediante su publicación en la Intranet.

Indicadores: Contenido de la Intranet.

Responsable: Responsable de Informática.

Plazos: 2º semestre de 2025.

Nivel de prioridad: Alta.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

### **7. RETRIBUCIONES**

#### **Objetivo específico 7.1.**

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor y erradicación de cualquier brecha salarial no justificada.

#### **MEDIDA 20**

Quibim elaborará una política retributiva en la que se defina su estructura salarial, especialmente la definición de todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación. Dicha política será publicada de forma que las personas trabajadoras dispongan de la misma.

Indicadores: Política retributiva.

Responsable: Responsable de Administración de Personal.

Plazos: 1º semestre de 2028.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

#### **MEDIDA 21**

Quibim revisará los conceptos retributivos y subsanará las inequidades detectadas,

poniendo especial atención en los conceptos retributivos que no están regulados en los convenios colectivos de aplicación, para que respondan a criterios objetivos y neutros garantizándose el principio de igualdad retributiva.

Indicadores: Revisión de la política salarial.

Responsable: Responsable de Administración de Personal.

Plazos: 1º semestre de 2028.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

## **MEDIDA 22**

Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la Comisión de Seguimiento y evaluación así como a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiese.

Indicadores: Registro retributivo actualizado.

Responsable: Responsable de Administración de Personal.

Plazos: 1º semestre de 2028.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

## **MEDIDA 23**

Garantizar que las diferencias retributivas están justificadas en criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, todo ello, en relación con la política y sistema retributivo implantado y desarrollado por la empresa.

Indicadores: Revisión de la política salarial.

Responsable: Responsable de Administración de Personal.

Plazos: 1º semestre de 2028.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

## **8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

### **Objetivo específico 8.1.**

Prevenir cualquier situación de acoso sexual, o por razón de sexo, que pueda producirse y, en el caso de que se produzca, ser capaces de facilitar una protección rápida y eficaz.

#### **MEDIDA 24**

Implementar el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, negociado y aprobado, incluyendo un tratamiento específico de las denuncias que garantice la protección de la persona denunciante.

Indicadores: Número de denuncias y casos de aplicación del protocolo.

Responsable: Responsable del Departamento de Personas y Cultura.

Plazos: Inmediata.

Nivel de prioridad: Alta.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

#### **MEDIDA 25**

Dar difusión entre la plantilla del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.

Indicadores: Publicación del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Responsable: Responsable de Desarrollo de Personas.

Plazos: 1º semestre de 2025.

Nivel de prioridad: Alta.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

## **9. SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO: VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **Objetivo específico 9.1.**

#### **MEDIDA 26**

Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género y de violencia sexual que han sido tratados, observando la debida confidencialidad en la información facilitada

Indicadores: Número de comunicación a la Comisión de Seguimiento.

Responsable: Responsable del Departamento de Personas y Cultura.

Plazos: 2º semestre de 2027.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

## **MEDIDA 27**

Elaboración de un protocolo interno de actuación y protección para aquellos supuestos en los que existan mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y de violencia sexual. En dicho documento se recogerán los derechos laborales y de seguridad social reconocidos en la ley, Plan de Igualdad o convenios a las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual asegurando su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos Quibim.

Indicadores: Elaboración del protocolo interno.

Responsable: Responsable de Desarrollo de Personas.

Plazos: 2º semestre de 2027.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

### **Objetivo específico 9.2.**

Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

## **MEDIDA 28**

Establecer un permiso retribuido de cinco días en caso de traslado a otro centro de trabajo por Violencia de Género o violencia sexual.

Indicadores: Hacer constar dicho permiso en el protocolo pertinente. Difusión a la plantilla de este.

Responsable: Responsable de Desarrollo de Personas.

Plazos: 2º semestre de 2027.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

## **MEDIDA 29**

La empresa complementará la IT por causa de violencia de género hasta el 100% (como contingencia profesional) siempre y cuando se acredite de manera fehaciente por un facultativo.

Indicadores: Hacer constar dicha mejora en el protocolo pertinente. Difusión a la plantilla de este.

Responsable: Responsable de Desarrollo de Personas.

Plazos: 2º semestre de 2027.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

## **10. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA**

### **Objetivo específico 10.1.**

Garantizar y mantener como hasta el momento que todo el sistema de comunicación y lenguaje, interno o externo, así como la documentación o publicación elaborada por la empresa, evite la utilización de lenguaje o imágenes no inclusivas o sexistas.

## **MEDIDA 30**

Garantizar que se emplea lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de Quibim y revisar el lenguaje en los procedimientos y protocolos internos.

Indicadores: Revisión de procedimientos, protocolos y comunicaciones.

Responsable: Responsable de Desarrollo de Personas.

Plazos: 1º semestre de 2025.

Nivel de prioridad: Alta.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

## **MEDIDA 31**

Garantizar que no se emplean imágenes que fomenten estereotipos sexistas en ninguna comunicación.

Indicadores: Revisión de comunicaciones.

Responsable: Responsable de Desarrollo de Personas.



Plazos: 1º semestre de 2025.

Nivel de prioridad: Alta.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

## **MEDIDA 32**

Quibim nombrará a una persona encargada de todos los asuntos de igualdad en la Empresa.

Indicadores: Nombramiento de dicha persona y ejecución de funciones.

Responsable: Responsable de Desarrollo de Personas.

Plazos: 2º semestre de 2025.

Nivel de prioridad: Media.

Medios y recursos: Departamento de Personas y Cultura.

### **8. Medios y recursos para su puesta en marcha**

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Empresa dotará de las instalaciones, equipos, medios y los recursos humanos, materiales y económicos suficientes y necesarios para cumplir con los objetivos y las medidas concretas establecidas en el presente Plan de Igualdad.

Asimismo, se dotará a las personas miembros de la Comisión de Seguimiento con los recursos necesarios, tanto de horas como de espacios y material, para desarrollar sus funciones en el marco del presente Plan de Igualdad.

### **9. Comisión de Seguimiento**

La comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad (la "Comisión de Seguimiento") estará compuesta por representantes de la Empresa y por representantes de las personas trabajadoras seleccionados *ad hoc* (una de ellas designada por el sindicato CC.OO), paritariamente con un total de 4 miembros, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres, 2 mujeres y 2 hombres.

Una de las funciones principales de la Comisión de Seguimiento es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se centran en:

- Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas.
- Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.
- Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, e interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad, así como de otras que pudieran ser acordadas por esta Comisión de Seguimiento, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

La Comisión de Seguimiento para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, se reunirá con carácter general 2 veces al año, preferentemente en los meses de junio y diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. Se ha de matizar que, tal y como se hizo constar en la reunión de la Comisión Negociadora en la que se aprobó el presente Plan de igualdad, a la primera de las reuniones anuales no asistirá la persona designada por CC.OO. siendo que se reunirá igualmente la Comisión negociadora sin dicha persona, por petición expresa suya, no obstante, en las reuniones anuales, que se celebrarán a final de año, sí que asistirá la persona designada por CC.OO. junto con el resto de miembros de la Comisión de Seguimiento.

En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de 15 días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte integrante.

## **10. Procedimiento de modificación y revisión, y de resolución de posibles discrepancias**

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado por las mismas, las cuales conforman la Comisión Negociadora, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

## **11. Registro del Plan de Igualdad**

Este Plan de Igualdad será objeto de la oportuna inscripción en el registro público habilitado al efecto, para su depósito y publicidad, habilitándose al Departamento de Personas y Cultura de la Empresa para efectuar los trámites necesarios para su registro y cumplimentación de la documentación oportuna para ello.

## **12. Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo**

En el marco del Plan de Igualdad la Comisión Negociadora también ha acordado Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En el mismo constan el compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, las medidas específicas acordada al efecto para su prevención, la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

También se articulan las obligaciones de difusión y publicidad del Protocolo entre la plantilla para su conocimiento, así como el procedimiento establecido para su instrucción e investigación, basado en el tratamiento reservado de las denuncias, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y el compromiso de actuación frente a cualquier denuncia, y la aplicación en su caso del correspondiente régimen disciplinario.

El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo acordado en el seno de la Comisión Negociadora podrá ser objeto de depósito conforme al artículo 12 del RD 901/202, y a este respecto, se acompaña como **Anexo nº4** al presente Plan de Igualdad.

## **ANEXO 1**

## CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS

Nº		Prioridad	Plazo
1	Mantenimiento del control de que todos los documentos relativos al procedimiento de selección y contratación (solicitudes, formularios, página web, ofertas de empleo, etc.), cumplen con los principios de igualdad de trato y de oportunidades, manteniendo un lenguaje inclusivo (inglés) y no sexista en sus contenidos.	Alta	1º semestre de 2025
2	Llevar a cabo un registro de los procesos de selección en el que se recojan los datos desagregados por sexo del número de candidatos, los que cumplen el perfil deseado y las entrevistas realizadas. El registro se compartirá con la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad con periodicidad anual.	Alta	2º semestre de 2025
3	Formación en materia de igualdad a las personas encargadas de la selección y contratación: igualdad de trato y oportunidades, perspectiva de género y técnicas de selección no discriminatorias.	Alta	1º semestre de 2025
4	Adoptar medidas de acción positiva para que, en igualdad de condiciones, de mérito y capacidad, se opte por contratar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado del área a la que corresponda puesto de trabajo.	Media	2º semestre de 2026
5	Facilitar el equilibrio entre el número de personas candidatas finalistas de uno y otro sexo, especialmente, en la contratación para puestos de dirección y mandos intermedios. Para cubrir puestos de responsabilidad se establecerá una acción positiva según la cual, en igualdad de capacidad e idoneidad, se escogerá al sexo infrarrepresentado para el puesto.	Media	2º semestre de 2026
6	Revisar las descripciones de los puestos de trabajo de la empresa para evitar contenidos que puedan implicar la presencia de requisitos masculinizados o feminizados.	Media	1º semestre de 2025

7	<p>Facilitar la participación de las personas en excedencia por motivos familiares, o suspensión por nacimiento de hijo o hija, en formaciones que permitan su reciclaje profesional o la mejora de su empleabilidad.</p> <p>Concretamente, para aquellas personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de hijo, se mantendrá en activo su correo electrónico, en lugar de darlo de baja temporalmente como ocurre con las excedencias voluntarias, en aras a recibir la información directamente por esa vía acerca de las formaciones que le puedan resultar de interés a las personas trabajadoras de excedencia a consultar si ellos así lo deciden.</p>	Media	1º semestre de 2025
8	<p>Seguir fomentando la formación online, siempre que sea compatible con el tipo de formación, para facilitar la flexibilidad en el momento de realizarla. La formación, como hasta ahora, además, deberá realizarse siempre en horas de trabajo o, en caso de realizarse fuera de la jornada, que ésta compute como horas efectivas de trabajo, salvo que se trate de formación voluntaria solicitada por las propias personas trabajadoras. Adicionalmente, en aquellos casos excepcionales en los que las formaciones se efectúen fuera del horario de trabajo, se compensarán con descansos a disfrutar en el momento en el que más convenga a ambas partes y de mutuo acuerdo.</p>	Media	1º semestre de 2025
9	<p>Realizar acciones formativas, integrándose estas en el Plan de Formación de Quibim, específicas en materia de igualdad de trato y de oportunidades y en su sensibilización, a personas con responsabilidad en la gestión de equipos, personal directivo y mandos intermedios, responsables de RRHH y personas integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	Media	1º semestre de 2027
10	<p>Elaboración de un protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno</p>	Media	1º semestre de 2027.
11	<p>Llevar a cabo reuniones con las responsables de las áreas o departamentos donde las mujeres pudieran</p>	Media	1º semestre de 2026

	estar infrarrepresentadas, para que se comprometan con el objetivo de atenuar progresivamente esas diferencias.		
12	Fijación de las reuniones de trabajo dentro de la jornada laboral de cada persona y favoreciendo, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal y laboral.	Media	1º semestre de 2027
13	Registro de información estadística, desagregada por sexo y categoría o grupos profesionales, sobre el uso de las distintas medidas y permisos de conciliación y corresponsabilidad, a los efectos de realizar un seguimiento del disfrute de estos desde la perspectiva de sexo	Media	1º semestre de 2026
14	Implantar el derecho de que todas las personas trabajadoras que vayan a someterse a la realización de tratamientos de reproducción asistida, así como en el caso de su cónyuge o pareja de hecho, puedan solicitar el disfrute de un permiso retribuido, por el tiempo indispensable para la realización de dichos tratamientos.	Media	2º semestre de 2028
15	La otra persona progenitora tendrá un permiso retribuido por el tiempo necesario para el acompañamiento a exámenes prenatales, así como para las clases para la preparación al parto, siempre que dichas situaciones no se puedan programar en un horario diferente al horario laboral.	Media	2º semestre de 2028
16	Difusión entre la plantilla de los tipos de licencias, permisos, excedencias y derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral, regulados en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo aplicable o que constituyan mejoras de la Empresa sobre la normativa legal o convencional.	Media	2º semestre de 2028
17	Mantenimiento de la difusión de la Política de desconexión digital, así como de las medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo tanto mediante su anexo al contrato como mediante comunicaciones internas en ese sentido.	Media	2º semestre de 2027



18	Introducir en el <i>Onboarding Plan</i> / plan de bienvenida de las personas trabajadoras que se incorporan a la empresa, un apartado específico sobre el compromiso con la igualdad e información sobre el Plan de Igualdad.	Alta	2º semestre de 2025
19	Facilitar el acceso al Plan de Igualdad, mediante su publicación en la Intranet.	Alta	2º semestre de 2025
20	Quibim elaborará una política retributiva en la que se defina su estructura salarial, especialmente la definición de todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación. Dicha política será publicada de forma que las personas trabajadoras dispongan de la misma.	Media.	1º semestre de 2028.
21	Quibim revisará los conceptos retributivos y subsanará las inequidades detectadas, poniendo especial atención en los conceptos retributivos que no están regulados en los convenios colectivos de aplicación, para que respondan a criterios objetivos y neutros garantizándose el principio de igualdad retributiva.	Media.	1º semestre de 2028.
22	Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la Comisión de Seguimiento y evaluación así como a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiese.	Media	1º semestre de 2028.
23	Garantizar que las diferencias retributivas están justificadas en criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, todo ello, en relación con la política y sistema retributivo implantado y desarrollado por la empresa.	Media	1º semestre de 2028.
24	Implementar el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, negociado y aprobado, incluyendo un tratamiento específico de las denuncias que garantice la protección de la persona denunciante.	Alta	Inmediata

25	Dar difusión entre la plantilla del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.	Alta	1º semestre de 2025
26	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género y de violencia sexual que han sido tratados, observando la debida confidencialidad en la información facilitada	Media	2º semestre de 2027
27	Elaboración de un protocolo interno de actuación y protección para aquellos supuestos en los que existan mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y de violencia sexual. En dicho documento se recogerán los derechos laborales y de seguridad social reconocidos en la ley, Plan de Igualdad o convenios a las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual asegurando su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos Quibim.	Media	2º semestre de 2027
28	Establecer un permiso retribuido de cinco días en caso de traslado a otro centro de trabajo por Violencia de Género o violencia sexual.	Media	2º semestre de 2027
29	La empresa complementará la IT por causa de violencia de género hasta el 100% (como contingencia profesional) siempre y cuando se acredite de manera fehaciente por un facultativo.	Media.	2º semestre de 2027.
30	Garantizar que se emplea lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de Quibim y revisar el lenguaje en los procedimientos y protocolos internos.	Alta	1º semestre de 2025.
31	Garantizar que no se emplean imágenes que fomenten estereotipos sexistas en ninguna comunicación.	Alta	1º semestre de 2025
32	Quibim nombrará a una persona encargada de todos los asuntos de igualdad en la Empresa.	Media	2º semestre de 2025

## **ANEXO 2**

## **A. INFORME RESUMEN Y CONCLUSIONES DEL INFORME DIAGNÓSTICO DE QUIBIM, S.L.**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (“Ley de Igualdad”), de acuerdo con la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece la obligación de las empresas de 50 o más personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en dicha norma. Esta obligación se vuelve a recoger en el artículo 2.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley de Igualdad, con carácter previo a la redacción de un plan de igualdad, se ha elaborado un diagnóstico, que contiene las siguientes materias:

- (a) Proceso de selección y contratación.
- (b) Clasificación profesional.
- (c) Formación.
- (d) Promoción profesional.
- (e) Condiciones de trabajo.
- (f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- (g) Infrarrepresentación femenina.
- (h) Retribuciones.
- (i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Conforme al artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020 un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad. Dando cumplimiento a esta exigencia la Comisión de Igualdad ha acordado aprobar el presente Informe resumen de conclusiones y propuestas del Diagnóstico de Igualdad de QUIBIM, S.L.

- QUIBIM contaba, a fecha 31 de diciembre de 2023, con una plantilla compuesta por 79 personas trabajadoras. A dicha fecha las mujeres en plantilla (30 trabajadoras) representaban un 37,97% de la misma y los hombres (49 trabajadores) constituían el 62,03% restante.
- La proporción de mujeres sobre la totalidad de hombres trabajadores en atención a la totalidad de la plantilla de la Empresa es de 3,67 hombres por cada mujer trabajadora.

- La totalidad de la plantilla dispone de un contrato indefinido, en igualdad de condiciones entre ambos sexos. No existen contratos temporales suscritos con hombres o mujeres a partir de los cuales se pueda establecer una diferenciación.
- En cuanto a la edad de la plantilla, no se aprecia diferencias significativas en cuanto a la edad media de hombres y mujeres, ya que la edad media de la plantilla es de 33,78 años. La media de edad de los hombres es de 33,12 años mientras que la de las mujeres es de 34,85 años. Es decir, la edad media de las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres, diferencia que no resulta significativa en la medida que es de 1,73 años respecto a los hombres y de 1,07 años respecto a la media total en la Empresa. Si atendemos a los porcentajes de distribución, que se recogen en el cuadro siguiente, podemos observar cómo los rangos de edad en los que se observa una mayor distribución de mujeres y hombres son de los 35 a los 39 años.

Ello se relaciona con el hecho de que la antigüedad promedio de las mujeres trabajadoras de la plantilla es de 2,02 años mientras que la de los hombres es de 2,17, lo cual permite clarificar que se trata de una empresa joven.

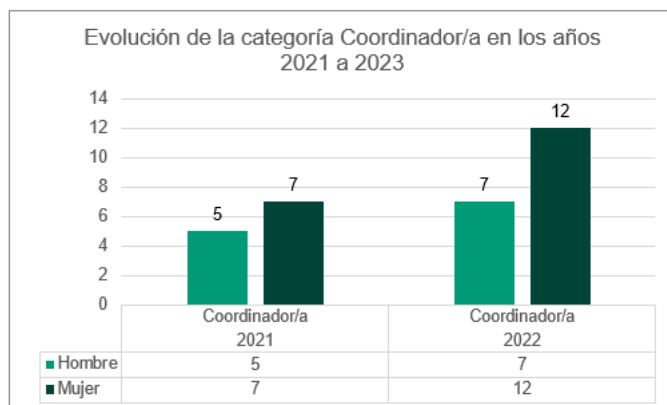
- No se puede apreciar la existencia de un sesgo de género en lo que a jornada se refiere siendo que tanto hombre como mujeres se encuentran prestando servicios a jornada completa.
- En las ofertas de empleo publicadas no puede apreciarse la presencia de sesgo de género o lenguaje no inclusivo puesto que emplean el inglés en todas ellas.
- No existen diferencias significativas en lo que a contrataciones en el último año se refiere siendo que un 52,63% de las contrataciones fueron a hombres y un 47,37% a mujeres.
- El puesto de Técnico se trata de un puesto masculinizado, lo cual va en consonancia con el hecho de que en la Compañía hay más hombres que mujeres. Los puestos de Técnico se tratan de puestos de trabajo ocupados por personas que no lideran equipos siendo variado el departamento al que pertenecen cada uno de ellos. Fundamentalmente en su mayoría, entre los tres centros de trabajo, los técnicos forman parte del área de Tecnología e Innovación, siendo históricamente el sector de la tecnología un área muy masculinizada en la que habitualmente más hombres quieren desempeñar tareas en la misma.
- Respecto a las contrataciones por nivel educativo:
  - La Empresa suscribió contratos con un total de 16 personas con carrera universitaria, de las cuales 8 son mujeres, el 50%, y 8 son hombres, el 50%.
  - Ciclo Formativo Superior: Se suscribió 1 contrato con un hombre con estudios de Ciclo Formativo Superior.

- Ciclo Formativo Medio: La Empresa contrató a 2 personas con estudios de Ciclo Formativo Medio el pasado año 2023, de las cuales, una es hombre y otra mujer.
- En cuanto a los ceses en la Empresa en el año 2023 fueron un 60% a hombres y un 40% mujeres lo cual concuerda con el número de personas en la plantilla del sexo masculino y femenino.
- Se realizaron en 2023 45 acciones formativas de las cuales 271 han sido impartidas a hombres y un total de 183 a mujeres. En cuanto a la clasificación que se realiza de dicha formación entre la formación general y específica un 62,50% y 37,50 son recibidas por mujeres respectivamente y un 59,42 % y un 40,58% son recibidas por hombres.
- Se facilita también la formación externa la cual se ha impartido en los últimos años, 2022, 2023 y 2024 un total de 10 acciones formativas en un 60% a hombres y en un 40% a mujeres. Este tipo de formaciones varía en función de la persona trabajadora, en muchas ocasiones se propone por la misma o por su superior jerárquico para cada caso concreto.
- En cuanto a los datos de promociones internas que han tenido lugar durante los últimos años en QUIBIM, cabe destacar que, del total de promociones que se han producido entre 2022 y 2023, que ascienden a 12. De las promociones mencionadas un 66,6% de promociones han sido a mujeres y un 33,4% a hombres.
- De los 4 permisos por nacimiento de hijo los cuales se han repartido de forma muy igualitaria entre hombres y mujeres, siendo que en el periodo de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023 solicitaron dicho permiso de forma equiparada hombres y mujeres (50% cada colectivo).
- En el año 2024, aunque no es objeto del análisis, se han solicitado 3 bajas de paternidad y 3 bajas de maternidad, lo cual lleva nuevamente a concluir que existe una clara igualdad entre hombres y mujeres en lo que a este tipo de permisos se refiere puesto que de forma indistinta lo disfrutaron mujeres y hombres.
- Respecto a la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos:
  - En los puestos de C- Level (Ejecutivo) desde el año 2021 a 2023 únicamente ha estado integrado por hombres.
  - Respecto a la categoría de Vicepresidente/a hasta el año 2023 no comenzó a tener ocupación siendo que dicho periodo la ocuparon 3 hombres y 3 mujeres.

- La categoría de director comenzó a estar ocupada en 2023 con 4 mujeres y 3 hombres.
- La categoría de manager ha tenido la siguiente evolución disponiendo de una distribución igualitaria en el año 2023 de 10 hombres y 10 mujeres:



- En cuanto a la categoría de coordinador ninguna persona trabajadora se encuentra en dicha categoría en el año 2023 por no existir ya dicha nomenclatura pasando a la de manager detallada con anterioridad, la evolución en el año 2021 y 2022 fue la siguiente:



- Quibim dispone de Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo con medidas para el colectivo LGTBI sin perjuicio del desarrollo convencional que se pueda publicar en el futuro. Además también dispone de Protocolo de Acoso Laboral.
- El teletrabajo está ampliamente implantado en la Empresa siendo que además existe horario flexible de entrada y salida. Por defecto se entiende que las personas trabajadoras están teletrabajando a no ser que soliciten y reserven por la aplicación un sitio en la oficina, lo cual pueden hacer siempre que así lo consideren.

- En las comunicaciones de la Compañía, tanto internas como externas, se detecta, en términos generales, el uso de lenguaje inclusivo y evitando hacer referencia a sexos fundamentalmente esto se cumple con la utilización del inglés como idioma en las comunicaciones.
- Respecto a la página web, cabe destacar que no se ha observado el uso de estereotipos de género en las imágenes empleadas, en la medida en que ambos sexos aparecen representados en el mismo contexto y en las diferentes imágenes que se han podido analizar.
- Respecto de la herramienta LinkedIn, se ha podido observar que en las publicaciones más recientes no se reflejan estereotipos de género, por lo que se detecta una neutralidad mayor a la de publicaciones de meses anteriores en las que sí se puede destacar el uso de lenguaje poco inclusivo. Respecto a las imágenes, no existe una diferenciación entre hombres y mujeres, en tanto que la mayoría de ellas son de presentaciones *ppt* o similares, pero, en aquellas en las que aparecen miembros de los equipos, son tantas mujeres como hombres.

## **B. INFORME RESUMEN Y CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA DE QUIBIM, S.L.**

- La elaboración del Registro Retributivo se ha realizado partiendo de la plantilla existente en el año 2023 siendo un total de 49 hombres y 30 mujeres.
- La remuneración total presenta unas diferencias del 30% la media efectiva y de un 17% la media equiparada lo cual se debe a que proporcionalmente existe un mayor número de mujeres que han estado menos tiempo de alta en la Empresa que los hombres además del elevado número de situaciones contractuales que disponen las mujeres en comparación con los hombres.
- En el salario base no se presentan diferencias significativas siendo que el total de la media efectiva es un 25% y la diferencia desaparece cuando observamos la retribución equiparada reduciéndose al 0%.
- En los complementos salariales existe una diferencia de la media equiparada de un 38% reduciéndose dicho porcentaje al 25% en la media equiparada. Se ha de destacar que diversos conceptos salariales se concentran en los puestos de mayor responsabilidad.
- El complemento de antigüedad se percibe en mayor medida por hombres que por mujeres, siendo claro que el motivo es que el colectivo masculino lleva más tiempo en la Empresa que el femenino.
- El complemento de mejora voluntaria refleja una diferencia en la media efectiva y equiparada del 42% y 31%, respectivamente, en detrimento del sexo femenino. Si bien este complemento es percibido por la totalidad de la plantilla se concentra



fundamentalmente en los puestos de mayor responsabilidad. A partir del Grupo Profesional III se observa que la diferencia mencionada desaparece.

- El bonus arroja unas diferencias en la retribución efectiva y la equiparada de un 42% y 39% respectivamente. Dado que en los puestos de mayor responsabilidad se encuentran ocupados por hombres son ellos los que mayoritariamente perciben este complemento en términos globales.
- En el complemento de Plus convenio existe una diferencia no significativa entre la media efectiva y la equiparada de un 27% y 12% lo cual es explicable en el sentido de que se trata de un Complemento Salarial que se abona a las personas trabajadoras según el puesto que ocupen, pero tan solo se encuentra contemplado en el convenio colectivo aplicable al centro de trabajo de Valencia. Por lo que, dado que existen trabajadores que comenzaron a trabajar en el centro de Madrid y Barcelona, se les mantuvieron las condiciones salariales en este sentido para que no sufrieran merma económica.
- El complemento extrasalarial de teletrabajo se abona de manera generalizada a toda la plantilla. Por criterio de la elaboración del Registro Retributivo y la Auditoria Retributiva se manifiestan diferencias salariales en la media efectiva de un 24% y de un 4% en la media equiparada lo cual no resulta en ningún grado significativo, además de que, dado que las mujeres presentan más situaciones contractuales y no se ha anualizado este concepto, es por lo que no aparecen diferencias de 0%.
- La denominación y definición de cada uno de los puestos de trabajo en los que se ha distribuido el personal de la Empresa, son los referidos a la denominación interna que emplea Quibim tal y como aparece a continuación y con las siguientes matizaciones previas:
  - M”: significa Manager, están en esta categoría aquellas personas que lideran equipos y los gestionan siendo el número junto a la misma lo que distingue el nivel en un determinado equipo, así como la responsabilidad, a mayor número, mayor responsabilidad, experiencia y nivel.
  - “IC”: significa “*Individual Contributor*” ostentan esta categoría aquellos que tienen posiciones de especialistas. Las personas que se encuentran en estas categorías no invierten su tiempo en la gestión de equipos.

o Categoría Profesional (Interna)	Grupo Profesional	Descripción
M5	GP 1	Manager lidera equipos, mucha responsabilidad y experiencia.
M4	GP 2	Manager lidera equipos, responsabilidad y menos experiencia y nivel que M5.
M3	GP 3	Manager lidera equipos, menos responsabilidad y experiencia de todos los "M".
IC4	GP4	Especialista, él y la Empresa con mucha experiencia y formación.

IC3	GP 5	Especialista tras el paso por IC1 e IC2 pasa a este nivel.
IC2	GP 6	Especialista (evoluciona carrera profesional).
IC1	GP 7	Especialista (comienzo carrera profesional con cierta experiencia).
IC0	GP 7	Especialista con mínimo nivel de experiencia. Normalmente encuentran aquí quienes acaban de entrar o están de prácticas (primera experiencia profesional).

- i. **Grupo Profesional I:** estuvo integrado en el año 2023 por 3 hombres por lo que no se realiza el análisis puesto que no existe término de comparación.
- ii. **Grupo Profesional II:** estuvo integrado en el año 2023 por 2 hombres por lo que no se realiza el análisis puesto que no existe término de comparación.
- iii. **Grupo Profesional III:** estuvo integrado, durante el año 2023 por un total de 10 personas trabajadoras, concretamente 6 hombres y 4 mujeres. Únicamente en los complementos de Transporte y Mejora, podemos observar un porcentaje de 6% y 4% respectivamente en favor de los hombres y en detrimento de las mujeres.
  - **Mejora:** el complemento de mejora es percibido por la totalidad de las personas trabajadoras integrantes del Grupo Profesional III, sin distinción de su sexo. Si bien es cierto que la media efectiva es de un 53% la media equiparada se reduce a un 4%. La diferencia mencionada viene justificada debido a que las mujeres han estado proporcionalmente un menor tiempo de alta en Quibim en comparación con los hombres.
  - **Transporte:** el complemento de transporte tiene una diferencia de un 6% en la media equiparada lo cual se justifica en que el puesto de trabajo que más desplazamientos realiza está ocupado por una persona del sexo masculino.
  - **Bonus:** resulta importante destacar que el importe de media equiparada es un % lo cual clarifica que no existe diferencia de abono del mismo entre sexos.
  - **Plus convenio:** si bien en la media efectiva las diferencias son de un 40% en favor del colectivo masculino, es debido a que la única mujer que conforma este GP se encontraba en el periodo analizado de Incapacidad Temporal, concluyendo la herramienta que dicho complemento lo perciben más hombres cuando verdaderamente la diferencia mencionada aflora por lo destacado con anterioridad.

Este complemento, en realidad es percibido en mayor medida por mujeres existiendo una diferencia en la media equiparada de un -59%. Lo anterior es debido a que, como se ha avanzado con anterioridad, en el Grupo Profesional III hay dos hombres contratados desde inicio en Madrid que no perciben dicho complemento dado que su convenio no lo regula.
  - **Teletrabajo:** como complemento extrasalarial no se presentan diferencias significativas en la media equiparada, siendo esta de un 23% la media equiparada.
- iv. **Grupo Profesional IV:** estuvo integrado en el año 2023 por 3 hombres por lo que no se realiza el análisis puesto que no existe término de comparación.

- v. **Grupo Profesional V:** estuvo integrado en el año 2023 por 9 hombres y 6 mujeres. En la retribución total no existen diferencias significativas, de hecho, la media equiparada es de un 5% en favor de las mujeres.
- Salario base: las diferencias salariales que se obtienen en la media efectiva y equiparada son del 30% y del 6%. La diferencia del 30% es debido a que una persona trabajadora del sexo femenino fue contratada a lo largo de 2023 lo que supone que haya percibido un importe de Salario base muy inferior al anual.
  - Antigüedad: las mujeres tienen mayor antigüedad que los hombres en este Grupo Profesional, ese es el motivo por el que la media equiparada es de un -40% en favor de las mujeres.
  - Bonus: en lo que respecta a este complemento existe una diferencia del importe equiparado de un 33% en favor del sexo femenino, ello es debido a que la persona trabajadora de este GP que percibe mayor importe es una mujer por la responsabilidad y puesto que ostenta.
- vi. **Grupo Profesional VI:** estuvo integrado en el año 2023 por un total de 19 hombres y 14 mujeres.
- Salario base: no hay diferencias significativas, de un 21% y un 3%, media efectiva y equiparada respectivamente las cuales se justifican por un mayor número de hombres en este Grupo Profesional.
  - Antigüedad: únicamente se ha devengado por dos hombres por lo que solo lo reciben personas del sexo masculino.
  - Support: es un complemento de “guardias” que únicamente ha sido percibido por una persona y del sexo masculino. Se ha devengado por haber realizado dicho trabajo en guardias.
- vii. **Grupo Profesional VII:** estuvo integrado en el año 2023 por un total de 9 hombres y 4 mujeres.
- Asistencia: este complemento refleja una diferencia de la media efectiva y la equiparada de un 48% y un 25% a favor del sexo masculino. El devengo depende de la asistencia al trabajo sin faltar un solo día al mismo, sin distinción de sexo.
  - Mejora: no arroja diferencias significativas, todas las personas de dicho Grupo Profesional perciben dicho importe exceptuando una de ellas que el mismo integra su salario base.
  - Bonus: no arroja diferencias significativas, pero al estar integrado este GP por un mayor número de hombres que de mujeres la media efectiva y equiparada es de un 11% y de un 13%.

viii. **Grupo Profesional VIII:** estuvo integrado en el año 2023 por un hombre por lo que no se realiza el análisis dado que no existe término de comparación.

- La valoración de puestos de igual valor se ha efectuado conforme al Real Decreto 902/2020 teniendo en cuenta los siguientes factores de valoración:

Factores, tipos y coeficientes de ponderación (según estructura recomendada por el Ministerio de Igualdad)			
Factores y tipos	peso del factor dentro del tipo (%)	Peso del tipo dentro del sistema (%)	Peso del factor dentro del sistema (%)
<b>Conocimientos y aptitudes</b>			
Formación	35	35	12,25
Experiencia	35		12,25
Habilidades especiales	10		3,50
Informática	10		3,50
Idiomas	10		3,50
<b>Total</b>	<b>100</b>		
<b>Responsabilidad</b>			
Autonomía	25	40	10,00
Toma de decisiones	25		10,00
Responsabilidad sobre gestión y resultados	25		10,00
Interrelación	10		4,00
Número de personas supervisadas	15		6,00
<b>Total</b>	<b>100</b>		
<b>Esfuerzo</b>			
Esfuerzo físico	30	15	4,50
Esfuerzo mental	30		4,50
Esfuerzo emocional, Estrés	40		6,00
<b>Total</b>	<b>100</b>		
<b>Condiciones de trabajo</b>			
Condiciones de trabajo sin plus salarial (viajes)	50	10	5,00
Condiciones de trabajo con plus salarial (turnos, noches...)	50		5,00
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>

entre 20 y 35% según el Ministerio de Igualdad

entre 25 y 40% según el Ministerio de Igualdad

entre 15 y 25% según el Ministerio de Igualdad

entre 5 y 15% según el Ministerio de Igualdad

- El rango de puntuaciones de los 55 puestos analizados abarca desde los 288 puntos a 640 puntos los cuales resultan agrupados en 5 grupos de puestos de igual valor.



- No existe personal incardinable en las agrupaciones I y II.

Código puesto	Nombre Puesto	Valor del puesto	Nivel agrupado para la auditoría retributiva
	Chief Technology Officer	640	7
	Chief Operations Officer	634	7
	Chief People Officer	602	7
	Director of Corporate Development	577	7
	VP of Quality & Regulatory	577	7
	VP of Marketing & Communications	548	6
	VP of ML Engineering	536	6
	Director of Business Development	524	6
	Director of Engineering	515	6
	VP of AI	515	6
	VP of Clinical Studies	509	6
	VP of Finance and Business Intelligence	509	6
	Product Lead	482	5
	Security Manager	453	5
	Medical Copywriter	448	5
	VP of Legal & Sustainability	444	5
	Digital Marketing Manager	438	5
	Project Manager	436	5
	Technical Lead	435	5
	Product Designer	434	5
	Data Scientist - Machine Learning Engineer	431	5
	Head of Marketing & Communication	430	5
	Employer Branding & Talent Manager	428	5
	Director of Customer Success	427	5

	QA&RA Manager	425	5
	Product Manager	424	5
	Technical Project Manager	424	5
	QA&RA Engineer	422	5
	Creative Director	421	5
	Account Manager	421	5
	Director of Grants & Innovation	419	5
	Marketing Specialist	416	5
	Medical Advisor	415	5
	Clinical Applications Specialist	415	5
	Methodologist	409	5
	Image Analysis Manager	407	5
	IT Technician	406	5
	Clinical Operations Manager	405	5
	Data Engineer	403	5
	Software Engineer	403	5
	Data Scientist	399	4
	Customer Experience Specialist	399	4
	Cloud Engineer	397	4
	Cloud Administrator	397	4
	Executive Assistant	396	4
	PR Manager	396	4
	Grants Project Manager	394	4
	Talent Recruiter	392	4
	Business Controller	381	4
	Finance Controller	381	4
	Graphic Designer	364	4

	Customer Support Technician	307	4
	Secretary	297	3
	Image Analysis Technician	291	3
	Marketing Executive	288	3

- En la **Agrupación III** conformada por 3 hombres y dos mujeres no se presentan diferencias ni significativas ni importantes. Las diferencias en su mayoría son en favor del sexo femenino.
- En la **Agrupación IV** conformada por 17 hombres y 7 mujeres no presentándose diferencias que indiquen ningún indicio de desigualdad.

- En la **Agrupación V** conformada por 20 hombres y 18 mujeres no presentándose diferencias que indiquen ningún indicio de desigualdad. Simplemente destacar el complemento de mejora el cual refleja unas diferencias de 19% ello es debido a que hay una mayor presencia de personas del sexo masculino en el departamento
- En la **Agrupación VI** conformada por 4 hombres y 3 mujeres no presentándose diferencias que indiquen ningún indicio de desigualdad. Se ha de resaltar que la antigüedad presenta diferencias de un 44% tanto en la media efectiva como en la equiparada lo cual es debido a que las personas del sexo masculino de esta Agrupación han devengado una mayor antigüedad siendo una cuestión objetiva el devengo de la misma.
- En la **Agrupación VII** conformada por 5 hombres no existiendo término de comparación.