

# PLAN DE IGUALDAD Hospital San Vicente S.L.

2025-2029



# Índice

<b>1. Compromiso de HSV</b>	<b>4</b>
<b>2. Ámbito personal y territorial</b>	<b>4</b>
<b>3. Partes suscriptoras del plan</b>	<b>5</b>
<b>4. Ámbito temporal</b>	<b>5</b>
<b>5. Objetivos del plan de igualdad</b>	<b>6</b>
<b>6. Medidas, plazos y medios</b>	<b>7</b>
<b>1. Selección y contratación</b>	<b>7</b>
<b>2. Clasificación profesional y promoción</b>	<b>9</b>
<b>3. Formación</b>	<b>10</b>
<b>4. Retribución</b>	<b>12</b>
<b>5. Condiciones Laborales, conciliación y corresponsabilidad</b>	<b>13</b>
<b>6. Infrarrepresentación femenina</b>	<b>14</b>
<b>7. Sensibilización y comunicación</b>	<b>15</b>
<b>8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	<b>16</b>
<b>9. Violencia de género</b>	<b>16</b>
<b>10. Salud Laboral</b>	<b>17</b>
<b>7. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de HSV</b>	<b>19</b>
<b>Anexo I – Informes de conclusiones de diagnóstico y resultados de la auditoría retributiva</b>	<b>23</b>
<b>Anexo II – Calendario de actuaciones</b>	<b>39</b>

# 1. Compromiso de HSV

HOSPITAL SAN VICENTE S.L., (en adelante “**HSV**” o “**la Compañía**”) manifiesta su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, y el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, como principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Compañía, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por esta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Este mismo principio está presente en su actividad empresarial y se proyecta en el ámbito de influencia sobre el que opera, desarrollando una política abierta e inclusiva que promueva, en todos los aspectos, la potenciación y desarrollo de la igualdad de género.

El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas medidas se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo el presente Plan de Igualdad ha sido inestimable la predisposición y compromiso de las personas delegadas por su representación legal, que han colaborado de forma activa y al cien por cien con la Compañía en su elaboración, aportando una visión completa del análisis con sus comentarios a la información analizada.

Dicha participación será igualmente inestimable en la posterior elaboración e implantación del Plan de Igualdad tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del mismo.

---

Dirección General de HOSPITAL SAN VICENTE S.L.

## 2. Ámbito personal y territorial

El presente Plan de Igualdad será de **aplicación a todas las personas trabajadoras** que conformen la plantilla de HSV. El ámbito territorial del plan de igualdad engloba a todos sus centros de trabajo localizados por toda España, sin perjuicio de aquellos futuros que la Compañía pueda abrir por necesidades del negocio.

## 3. Partes suscriptoras del plan

El Plan de Igualdad ha sido suscrito **tanto por la empresa y los sindicatos más representativos del sector, en cumplimiento de las previsiones del artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y que establece:**

*3. En las empresas **donde no existan las representaciones legales** referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.*

*Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.*

*La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.*

Así, la Comisión Negociadora ha estado constituida por 1 representante de CCOO y 1 representante de UGT.

Gracias a la buena fe demostrada, ha sido posible alcanzar todos los acuerdos, tanto en lo relativo a los diagnósticos como al propio plan, por consenso entre HSV y la totalidad de la parte social como se desprende de las Actas del proceso de negociación.

En la **siguiente tabla** constan el número de miembros titulares por cada Sección sindical que han conformado la Comisión Negociadora suscriptora del Plan de Igualdad HSV 2024-2028:

Parte	Nº Personas
Empresa	2
Centros sin representación	2

## 4. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad de HSV tendrá un periodo de vigencia de 4 años, desde el **20 de febrero de 2025 hasta el 19 de febrero de 2029**.

En los seis meses previos a la fecha de finalización del plan, la Comisión de Igualdad procederá a constituir una nueva Comisión Negociadora con el fin de realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y renovar el plan de igualdad.

Dentro del periodo de vigencia, se fija un periodo de revisión del plan de igualdad para el mes de abril de 2026. En todo caso la Comisión de Igualdad efectuará trabajos de actualización en función de lo establecido en las medidas del presente Plan de Igualdad.

De cara al seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, se realizará a través de la Comisión de Seguimiento, cuyo funcionamiento se detalla en el apartado 7 de este documento. El calendario de ejecución de medidas se recoge en el Anexo II.

## 5. Objetivos del plan de igualdad

Los objetivos del presente Plan de Igualdad son **continuar con la mejora de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres al personal de HSV**, atendiendo a las conclusiones y recomendaciones efectuadas en el diagnóstico de situación.

En consecuencia, los objetivos cualitativos y cuantitativos concretos acordados son:

- Integrar en HSV el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión y fomentar una cultura organizacional basada en el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
- Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.
- Garantizar sistemas de promoción transparentes y accesibles a la plantilla.
- Potenciar el compromiso con la Igualdad entre la plantilla, incorporando la perspectiva de género en la organización.
- Impulsar la formación y el desarrollo de las personas trabajadoras en materia de igualdad.
- Reducir las brechas retributivas detectadas en la auditoría retributiva.
- Desarrollo de acciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad entre los hombres y mujeres en aras de un reparto equilibrado en las responsabilidades.
- Eliminar las barreras que impiden una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto al lenguaje no sexista e inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género, el compromiso de la empresa con la

Igualdad y su repercusión social y el compromiso de la empresa con los objetivos de sostenibilidad, y más concretamente con Igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre.

- Utilizar los medios de comunicación de la empresa para garantizar que se conocen por la plantilla las medidas del plan de igualdad fomentando un uso no sexista de este tanto en la comunicación interna como externa
- Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización.
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. Contribuir a la protección de las Mujeres trabajadoras víctimas de Violencia de Género y violencia sexual.
- Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la empresa. Favorecer la conciliación, la seguridad y el bienestar de las embarazadas.

## 6. Medidas, plazos y medios

A continuación, se establecen las diferentes medidas aprobadas para mejorar la situación de igualdad entre hombres y mujeres en la plantilla de HSV de acuerdo con las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación. En las tablas a continuación se detallan por bloque de materias, las medidas, periodicidad de cada una (lo que conlleva un calendario del plan), indicador y responsable de ejecución. Aunque no se señale expresamente, los indicadores se presentarán en todos los casos desagregados por sexo. A continuación, se reflejarán los medios.

### 1. Selección y contratación

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
<p>1.1</p> <p>Se realizará un seguimiento de las contrataciones a través de la Comisión de Seguimiento para analizar las variaciones producidas en los distintos departamentos, puestos de trabajo, categorías profesionales, y agrupaciones de igual valor.</p> <p>Especial seguimiento de la evolución de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina.</p>	<p>IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.</p> <p>SEGUIMIENTO: ANUAL</p>	<p>Informes para la Comisión de Seguimiento</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	
<p>1.2</p> <p>Se incluirán en las entrevistas de salida preguntas específicas en materia de género (si la salida tiene como motivo alguna cuestión relacionada con esta materia).</p> <p>Se atenderá especialmente a motivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral u otras condiciones de trabajo que afecten específicamente a las mujeres.</p>	<p>Un año desde la implantación del plan</p>	<p>Guion entrevistas de salida</p> <p>Reporte de resultados de los formularios</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	
<p>1.3</p> <p>Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas responsables de la empresa de los procesos de</p>	<p>Un año desde la implantación del plan</p>	<p>Formaciones realizadas, conocer el</p>	<p>Responsable de formación</p>	

	<p>selección, contratación, comunicación, formación y promoción de personas. HSV garantizará la objetividad del proceso y evitará actitudes discriminatorias.</p> <p>Se buscarán contenidos formativos acorde a cada uno de los grupos destinatarios de estas formaciones. Se promoverá que esta formación tenga carácter telepresencial, siempre y cuando esta opción sea viable de acuerdo con proveedor de formaciones de la Compañía.</p>		<p>contenido de la formación, personas formadas.</p>		
1.4	<p>Todas las ofertas de selección que se publiquen a través de los portales de empleo, en el corporativo o externos, se continuarán efectuando sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos.</p>	<p>Desde la implantación del plan</p>	<p>Ofertas publicadas</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	
1.5	<p>Durante el periodo de tiempo asignado a la acogida del nuevo/a empleado/a, se dedicará parte del mismo a fomentar la cultura en materia de igualdad, trasladándose las medidas establecidas de este Plan de Igualdad. Asimismo, durante este periodo de tiempo, se le informará de la ubicación del Plan de Igualdad de la HSV, para la lectura y conocimiento del mismo.</p>	<p>Con la publicación del Plan</p>	<p>Documentación otorgada a las nuevas incorporaciones</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	
1.6	<p>Incluir en todas las ofertas de empleo un texto informativo sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades trasladando el interés expreso de recibir candidaturas de ambos sexos</p>	<p>Un año desde la implantación del Plan</p>	<p>Texto en las ofertas</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	
1.7	<p>Se realizará un seguimiento de las extinciones contractuales a través de la Comisión de Seguimiento para analizar las variaciones producidas en los distintos departamentos, puestos de trabajo, categorías profesionales, y agrupaciones de igual valor.</p>	<p>IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.</p> <p>SEGUIMIENTO: ANUAL</p>	<p>Informes para la Comisión de Seguimiento</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	

1.8	Mantener y garantizar la participación femenina en los procesos de selección	IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.  SEGUIMIENTO: ANUAL	Composición de comités de selección durante toda la vigencia del Plan.	Responsable de RRHH	
1.9	Revisión de los canales de comunicación utilizados para publicitar las ofertas de trabajo para asegurar que lleguen por igual a ambos sexos y utilizar diferentes medios para favorecer el acceso de ambos sexos.	IMPLEMENTACIÓN: Primer semestre tras la firma del plan de igualdad  SEGUIMIENTO: ANUAL	Índice (%) de canales de comunicación revisados	Responsable de RRHH	
1.10	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, conforme al procedimiento establecido al efecto.	IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.  SEGUIMIENTO: ANUAL	Informe anual de vacantes ofertadas y cubiertas por personal interno fruto de cambio de jornada	Responsable de RRHH	

## 2. Clasificación profesional y promoción

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
---------	--------------	-----------	--------------------------	-------------------

2.1	<p>La empresa se compromete a crear un sistema que le permita llevar la trazabilidad de las promociones y ascensos que se produzcan durante el año. Este sistema deberá recoger el puesto de origen y destino, grupo profesional, formación, si la persona cuenta con reducción de jornada, y si conlleva cambio salarial. La información se dará desagregada por sexo</p>	<p>Un año desde la implantación del Plan</p> <p>IMPLEMENTACIÓN: AÑO 2024</p> <p>SEGUIMIENTO: ANUAL</p>	<p>Informes para la Comisión de Seguimiento</p> <p>Personas promocionadas (origen y destino) grupo prof., puesto y dpto.</p> <p>Información si conlleva cambio salarial.</p>	Responsable de RRHH	
2.2	<p>Realizar un control anual de las promociones desagregadas por sexo producidas en el último año. Poner especial atención a la promoción de mujeres en aquellos departamentos, puestos, agrupaciones de igual valor y circunstancias familiares donde la mujer se encuentre infrarrepresentada.</p> <p>En base a los resultados se llevarán a cabo adaptaciones y nuevas medidas en función de la evolución de las promociones realizadas.</p>	<p>IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.</p> <p>SEGUIMIENTO: De forma anual desde la implantación del Plan</p>	<p>Informes para la Comisión de Seguimiento</p>	Responsable de RRHH	
2.3.	<p>Analizar e informar en las comisiones de seguimiento de los cambios producidos en el encuadramiento profesional, segregado por sexo, cuando se produzca un cambio en el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo de aplicación, así como la revisión de la VPT.</p>	<p>Informe de análisis y valoración VTP.</p>	<p>Informes para la Comisión de Seguimiento</p>	Responsable de RRHH	
2.4	<p>Utilizar preferentemente términos neutros en la denominación y clasificación profesional.</p>	<p>Con la implantación del plan</p>	<p>Denominaciones neutras</p>	Responsable de RRHH	
2.5.	<p>Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el</p>	<p>Con la implantación del plan</p>	<p>Nº de promociones internas con</p>	Responsable de RRHH	

	caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.		relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto		
2.6.	Garantizar que las personas que se han acogido o se acogan a medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no tendrán un impedimento para la promoción profesional.	Con la implantación del plan	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Responsable de RRHH	

### 3. Formación

	Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
3.1	Se proveerá a la Comisión de Seguimiento de forma anual el número de formaciones realizadas por hombres y	IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.	Informes para la Comisión de Seguimiento	Responsable de RRHH	

	mujeres, por tipo y modalidad de formación, así como por tipo de jornada de la persona	SEGUIMIENTO:  De forma anual desde la implantación del Plan			
3.2	Incluir, dentro de los planes de formación y desarrollo a mandos intermedios y directivos, materias relativas a la gestión de personas, aspectos relativos a la importancia de vida profesional, personal y familiar e igualdad de oportunidades.  Esta formación abordará la relación entre la socialización de género y los estilos de liderazgo tradicionales y ofrecerá herramientas para aplicar nuevas formas de liderazgo.	Un año desde la implantación del Plan de Igualdad	Planes de formación	Responsable de RRHH	
3.3	Promover la formación anual pendiente para aquellas personas que se reincorporen a la empresa después de una baja por nacimiento de hijo/a, ausencia por el ejercicio de los derechos de lactancia, así como cualquier otro basado en causas familiares, necesidades de conciliación, situaciones de incapacidad temporal de larga duración (más de 3 meses) y/o excedencia por guarda legal con el objeto de facilitar una adecuada integración. La empresa garantizará y priorizará que las personas reincorporadas a su puesto de trabajo reciban la formación e información necesaria respecto de los cursos que se hayan impartido durante su ausencia o novedades producidas en materia instrucciones, manuales, normativa, procedimientos de trabajo, actualizaciones de procesos, etc., publicados durante la situación de baja, al producirse la reincorporación.  Informar a las personas en situación de baja/suspensión por excedencia con reserva de puesto, maternidad/paternidad o permiso de lactancia sobre su derecho a participar voluntariamente en las acciones formativas del Plan de Formación de la empresa.	Con la implantación del Plan de Igualdad	Formación recibida personas incorporadas	Responsable de formación	

3.4	Se fomentará e impulsará la información y formación a las personas trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral y personal y políticas de igualdad para todas las personas trabajadoras durante la vigencia del presente Plan, así como para las nuevas incorporaciones de personal.	Un año desde la implantación del Plan de Igualdad	Planes de formación	Responsable de formación	
3.5	Elaborar un folleto con la información sobre los cursos.  Difundir folletos en lugares visibles de cada área de gestión, tabloneros de anuncios de información sindical y otras zonas de la entidad.  Difundir la información en la página web donde se exponga que dicha formación tenga un formato telemático.	Cuando se realice cada acción formativa	- Índice (%) folletos realizados y difundidos.  - Índice (%) personas informadas.  Índice (%) acciones telemáticas hechas.	Dirección de los centros	
3.6.	Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y Violencia de Género dirigidos al equipo directivo y mandos intermedios que incluya contenidos sobre estereotipos de género.  Se estima una formación de 50 horas.	Un año desde la implantación del Plan de Igualdad	Planes de formación	Responsable de formación	
3.7.	Partiendo de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas tras cada formación, en el caso que así se determine por estos, adaptar los objetivos, contenidos, medios y metodología de enseñanza a los perfiles de los distintos grupos profesionales. Utilizando la formación presencial cuando las personas trabajadoras no tengan conocimientos suficientes en tecnología  Realizar un análisis de la brecha digital de género en relación a los distintos grupos profesionales	Un año desde la implantación del Plan de Igualdad	Planes de formación	Responsable de formación	

3.8.	Se compartirá con la Comisión de Seguimiento aquellos cursos en materia de igualdad o relacionados con la misma que formen parte del plan de formación acordado por la Comisión de formación	Con la implantación del Plan de Igualdad	Cursos en materia de igualdad	Responsable de formación Comisión de formación	
3.9.	Informar de las novedades y actualizaciones en materia de igualdad a las personas componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. En el caso de que sea necesario se promoverá una formación específica	Con la implantación del Plan de Igualdad	Cursos en materia de igualdad	Responsable de formación Comisión de formación	
3.10.	Cualquier persona trabajadora podrá informar a la empresa de la actualización de los títulos formativos que les habiliten a acceder a puestos de una categoría superior.	Con la implantación del Plan de Igualdad	Actualización de la situación curricular de las personas que informan a la empresa	Responsable de formación	
3.11	La formación ofertada, impartida u organizada por la empresa, en cualquiera de sus modalidades, se realizará preferentemente dentro del horario laboral. En caso contrario se compensarán las horas al alumnado.	Con la implantación del Plan de Igualdad	Nº de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregado por sexo	Responsable de formación	

## 4. Retribución

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
---------	--------------	-----------	--------------------------	-------------------

4.1	Realización de diagnósticos regulares, con perspectiva de género, de modo anual, para analizar las posibles diferencias salariales por grupos profesionales y agrupación de igual valor. Asimismo, se desagregarán todos y cada uno de los conceptos salariales.	IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.  SEGUIMIENTO: De forma anual desde la implantación del Plan	Registro retributivo	Responsable de RRHH	
4.2	Realizar campañas de sensibilización sobre la Igualdad Salarial cada 22 de febrero con motivo del Día Internacional por la Igualdad Salarial	De forma anual desde la implantación del Plan	Comunicaciones efectuadas	Responsable de comunicación	
4.3	Establecimiento plan actuación para corregir desigualdades retributivas que se puedan detectar, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.  Confección el primer año y actualización el resto de un registro retributivo que garantice las transparencias en la configuración de las percepciones, fiel y actualizada para el personal sujeto al ET.  Regulación procedimiento adecuado de acceso a la información retributiva de la empresa según la normativa en vigor.	Cuarto trimestre 2024	% de planes de actuación y procedimiento  % registro salarial anual realizado	Responsable de RRHH	
4.4	Elaborar política retributiva en la que se defina su estructura salarial y revisión de complementos salariales que respondan a criterios objetivos y neutros y se subsanen inequidades detectadas.	Cuarto trimestre 2024	Política retributiva	Responsable de RRHH	
4.5	Realizar auditoría salarial al 2º año de vigencia del Plan de Igualdad o cuando se realice cualquier modificación en categorías, grupos etc. en Convenio Colectivo de aplicación, donde se utilice para VPT las herramientas desarrolladas y recomendadas por el Ministerio de Igualdad.	A la finalización del segundo año de vigencia del plan y cuando se produzcan las modificaciones referidas.	Auditoría retributiva	Responsable de RRHH	

4.6.	En la auditoría retributiva que se realizará a la mitad de vigencia del Plan de Igualdad, se analizarán las diferencias superiores o iguales al 10%. Siempre y cuando la normativa no indique otro porcentaje inferior.	Dos años de la implantación del plan de igualdad	Auditoría retributiva intermedia	Responsable de RRHH	
------	---	--	----------------------------------	---------------------	--

## 5. Condiciones Laborales, conciliación y corresponsabilidad

	Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
5.1	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar. Igualmente se recogerán el número de solicitudes de adaptación, por reducción o incremento de jornada. Se recogerán de forma anual	De forma anual desde la implantación del Plan	Informes de Comisión de seguimiento	Responsable de RRHH	
5.2	Incluir en la encuesta de clima preguntas que permitan detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Seguimiento conforme a la encuesta de clima	Encuesta de clima	Responsable de RRHH	
5.3	Elaborar y difundir una guía de derechos y medidas de conciliación a toda la plantilla, informando acerca de las medidas disponibles para su uso en relación con lo establecido en los Convenios Colectivos.	De mayo a junio 2024	Índice (%) de comunicaciones emitidas	Responsable de RRHH	

			Índice (%) personas notificadas.		
5.4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que la persona trabajadora determine, dentro de ese periodo y sin perjuicio de los acuerdos de los diferentes convenios de aplicación</li> <li>- Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción siempre que deban tener lugar necesariamente durante la jornada laboral, y no exista posibilidad de cambio de turno, con exclusión de los viajes que se deban realizar fuera de la Comunidad Autónoma de residencia.</li> <li>- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse con la suficiente antelación.</li> <li>- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras/es en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.</li> <li>- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años, personas dependientes y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar el acompañamiento.</li> <li>- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará a la persona candidata que haya disfrutado de permisos</li> </ul>	<p>IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.</p> <p>SEGUIMIENTO: De forma anual desde la implantación del Plan</p>	<p>Nº de personas que lo conocen.</p> <p>Nº de solicitudes desagregadas por sexo</p> <p>Nº de permisos concedidos.</p>	Responsable de RRHH	

	relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.				
5.5	Posibilitar que la plantilla con hijos o hijas a cargo menores de 10 años y/o familias monoparentales, tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que les coincida con los periodos de vacaciones escolares, Dicha preferencia será establecida de forma rotativa cada año.	IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.  SEGUIMIENTO: De forma anual desde la implantación del Plan	Nº de personas que lo conocen.  Nº de vacaciones concedidas.	Responsable de RRHH	
5.6.	En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo.	De forma anual desde la implantación del Plan	Informes Comisión de seguimiento	Responsable de RRHH	
5.7.	Para los casos en que sea necesario, se habilitará una de las salas de enfermería como sala de lactancia.	De forma anual desde la implantación del Plan	Peticiones de uso de la sala	Responsable de RRHH	
5.8.	La empresa elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.	De forma anual desde la implantación del Plan	Protocolo de desconexión digital	Responsable de RRHH	
5.9.	En los casos en que la persona solicite la reducción de jornada, la empresa le comentará la posibilidad de solicitar la adaptación de jornada u otras medidas que puedan facilitar la conciliación	De forma anual desde la implantación del Plan	Peticiones de reducción de jornada	Responsable de RRHH	
5.10.	En los casos en los que ambas personas progenitoras trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que una de ellas pueda elegir el turno.	De forma anual desde la implantación del Plan	Peticiones de reducción de jornada	Responsable de RRHH	

5.11.	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los/as hijos/as establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana, así como vacaciones establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	De forma anual desde la implantación del Plan	Peticiones de reducción de jornada	Responsable de RRHH	
5.12	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas laborales completas siguiendo lo que marca la legislación vigente y el convenio colectivo de aplicación. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	De forma anual desde la implantación del Plan	Peticiones	Responsable de RRHH	

## 6. Infrarrepresentación femenina

Medidas		Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
6.1	Revisión periódica de la infrarrepresentación de mujeres en aquellas áreas, categorías o puestos donde se haya identificado una presencia menor tomando como referencia la representación de mujeres en la empresa.	De forma anual desde la implantación del Plan	Informes para la Comisión de Seguimiento	Responsable de RRHH	
6.2	Se realizará un seguimiento de las mujeres que hayan promocionado a puestos de responsabilidad durante el tiempo de la vigencia del plan.	IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.  SEGUIMIENTO: ANUAL	De las promociones se realizará seguimiento de permanencia en el puesto.	Comisión de seguimiento	
6.3.	Promover e incrementar la presencia de mujeres, principalmente, en puestos directivos y aquellas categorías donde se encuentre infrarrepresentada, siempre que se dé el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad y competencia.	IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.  SEGUIMIENTO: ANUAL	De las promociones se realizará seguimiento de permanencia en el puesto.	Comisión de seguimiento	

## 7. Sensibilización y comunicación

Medidas		Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
7.1	Incluir en la intranet de la empresa y difundir entre toda la plantilla la guía de lenguaje no sexista y comunicación efectiva	Un año desde la implantación del plan	Guía	Responsable de comunicación	
7.2	Revisar, y en su caso modificar, la información de la página web y de ofertas de trabajo para que el mismo tenga un redactado inclusivo	Un año desde la implantación del plan	Página web	Responsable de comunicación	
7.3	Dar a conocer el compromiso de la empresa con la Igualdad de manera interna y externa y fomentar una cultura organizacional basada en el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y mantener a la plantilla informada de las acciones y novedades que se realicen en materia de Igualdad.	Desde la implantación del plan de igualdad	Comunicaciones	Responsable de comunicación	
7.4	Realizar campañas informativas anuales en materia de igualdad: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 22 febrero: Día de igualdad salarial</li> <li>- 8 marzo: Día de la Mujer Trabajadora</li> <li>- 23 marzo: Día de la Corresponsabilidad</li> <li>- 28 mayo: Día de la Salud de las Mujeres</li> <li>- 25 noviembre: Día Violencia de género</li> </ul>	Desde la implantación del plan de igualdad	Comunicaciones	Responsable de comunicación	
7.5	Se creará un buzón, con acceso de la Comisión de seguimiento, para que puedan remitirse a él las cuestiones en materia de igualdad que se susciten en la plantilla, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.	Primeros 6 meses de vigencia del Plan	El buzón	Responsable de RRHH	
7.6	Realizar una comunicación a toda la plantilla en la que se detalle el contenido del plan y las acciones a implantar.	Desde la implantación del plan de igualdad	Comunicación enviada	Responsable de RRHH	
7.7.	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de genero ni atente contra la dignidad de la persona.	Desde la implantación del plan de igualdad	Uniformidad	Responsable de RRHH	

## 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Medidas		Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
8.1	El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que sea aplicable será difundido del mismo modo que el plan de igualdad, y se enviará también de forma independiente dada la trascendencia de la materia.	Junto con el Plan de Igualdad  Continua durante el plan de forma anual	Difusión del protocolo	Responsable de comunicaciones	
8.2	Difundir de forma anual publicidad sobre los canales de denuncia de la empresa y medidas de prevención del acoso.	Primeros 6 meses de vigencia del Plan	Comunicación del protocolo	Responsable de comunicación	
8.3	Incluir en el plan de formación anual acciones formativas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, diferenciando entre cursos dirigidos a toda la plantilla y cursos dirigidos a quienes tienen personal a su cargo.	De forma anual desde la implantación del Plan	Formaciones	Responsable de formación	
8.4	La Comisión Instructora del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo presentará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Durante la vigencia del plan	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Comisión Instructora	

## 9. Violencia de género

Medidas		Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
---------	--	--------------	-----------	--------------------------	-------------------

9.1	<p>Llevar a cabo una campaña sobre violencias machistas que tenga como objetivos sensibilizar, informar y prevenir e incluso promover la denuncia de posibles casos de violencia de género dirigidas al conjunto de personal de la Entidad.</p> <p>La campaña contará con los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de imagen de campaña y slogan.</li> <li>- Diseño de banner para la Página web.</li> <li>- Diseño de cartelería y folleto explicativo.</li> <li>- Incorporación de la campaña en tabloneros de anuncio de la plantilla.</li> </ul>	Mayo 2024	Nº de campañas realizadas	Responsable de RRHH	
9.2.	Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las trabajadoras que sufran violencia de género.	Desde la implantación del plan	Informe	Responsable de RRHH	
9.3.	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Desde la implantación del plan	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Responsable de RRHH	
9.4.	Negociar un protocolo de acción entre empresa y RLPT que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.	Un año desde la implantación del Plan	Protocolo	Responsable de RRHH	

## 10. Salud Laboral

Medida	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
--------	--------------	-----------	--------------------------	-------------------

10.1	Se realizará una evaluación de puestos con perspectiva de género informará a toda la plantilla la evaluación de puestos. La misma será realizada especialmente en relación con el riesgo para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.	Una vez se produzca la evaluación. Se realizará cada vez que se realice un cambio en las condiciones de trabajo en un puesto	Propia evaluación	Responsable de PRL	
10.2	Guía de actuación en caso de trabajadoras embarazadas, en situación de parto próximo o en período de lactancia.	Desde la implantación del plan	Comunicaciones y adaptación	Responsable de PRL	
10.3	Creación de protocolo de protección de riesgos laborales a las trabajadoras en caso de embarazo y lactancia.	Julio 2024	Índice (%) protocolos creados	Responsable de RRHH	
10.4	Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés):  Fase 1.- Constitución del Grupo de Trabajo.  Información-sensibilización a la plantilla, por parte del departamento de recursos humanos de la entidad. Validación del cuestionario.  Fase 2.- Trabajo de campo.  Distribución del cuestionario entre la plantilla.  Informatización de datos y generación del informe preliminar.  Fase 3.- Programación.  Presentación de resultados.  Elaboración de medidas por parte del Grupo de Trabajo constituido en la entidad.  Presentación a la Comisión de Seguimiento y evaluación del PI	Cuarto trimestre de 2024	Índice (%) informes y estudios realizados.	Responsable de RRHH	

10.5.	Realiza un estudio psicosocial con el fin de adoptar las medidas necesarias para evitar las situaciones de estrés laboral desde la perspectiva de género. Aplicar medidas para corregir las situaciones detectadas Adaptar los puestos de trabajo y condiciones laborales con el fin de prever situaciones de estrés	Una vez se produzca la evaluación. Se realizará cada vez que se realice un cambio en las condiciones de trabajo en un puesto	Propia evaluación	Responsable de PRL	
-------	--	--	-------------------	--------------------	--

Los medios de la empresa que se destinarán al plan serán:

- (i) Por una parte, toda la dedicación que sea necesaria el equipo y medios del departamento de RRHH y Comunicación de HSVy
- (ii) En lo relativo a medios económicos, se utilizarán los recursos propios de la Compañía necesarios para cumplir las medidas del Plan
- (iii) Las áreas o personas responsables de ejecución serán definidos posteriormente en la comisión de seguimiento

## 7. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de HSV

Con la aprobación Plan de Igualdad de HSV se constituye la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan (en adelante Comisión de Seguimiento), que será la encargada de velar que se cumplan los objetivos del mismo y de se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Esta comisión queda constituida automáticamente después de la firma del Plan de Igualdad. No obstante, su calendario de actuación se recoge como Anexo III a este documento.

Dicha Comisión de Seguimiento elaborará y aprobará un Reglamento de Funcionamiento Interno y estará compuesta por un total de 4 miembros, siendo 2 pertenecientes a la parte social y 2 perteneciente a la Empresa. Por cada una de las partes, se podrán designar suplentes de estas personas titulares.

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

La Comisión de seguimiento realizará las funciones atribuidas por la normativa vigente, entre otras:

- Interpretación y supervisión del Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de la empresa.
- Realizar seguimiento de las acciones y medidas definidas en el Plan de Igualdad. Valoración de su impacto.
- Hacer seguimiento de las medidas adoptadas en materia retributiva.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas.
- Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.
- Analizar propuestas, sugerencias, consultas, reclamaciones en materia de Igualdad mediante comunicación realizada por cualquier persona con garantías de confidencialidad al correo de la Comisión.
- Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Recogerá sugerencias y quejas de las personas trabajadoras en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometerán en el acto de su constitución a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

### **Procedimiento de seguimiento, evaluación y revisión periódica**

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.

Las reuniones serán convocadas por la persona designada por la Compañía, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 20 días laborales y deberá ir acompañada, de la documentación necesaria.

Las reuniones ordinarias serán telemáticas, salvo que las partes acuerden que se realicen de forma presencial.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes. Las convocatorias extraordinarias deberán convocarse con un mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter de urgencia que podrán ser convocadas con una antelación menor.

Respecto a los procedimientos de evaluación y seguimiento, los mismos se perfeccionarán de común acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento. Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad cualquier modificación de este que implique negociación sólo podrá ser realizada por su Comisión Negociadora, siendo la Comisión de Seguimiento y Evaluación la competente para su revisión cuando la misma suponga una mera adaptación, adecuación a normativa legal o convencional o ejecución de un acuerdo de revisión fijado previamente en el propio Plan de Igualdad, por lo que no se puede habilitar para cualquier modificación, sino para aquellas a las que legalmente está legitimada. En cualquier caso, el procedimiento de seguimiento consistirá en reuniones periódicas (dos al año con posibilidad de realizar aquellas extraordinarias si así lo pactase posteriormente la Comisión de Seguimiento). En dichas reuniones, la empresa presentará los informes y resultados acordados en las medidas del Plan para que la parte social evalúe los mismos. Junto a lo anterior, se expone un calendario de seguimiento, evaluación y ejecución de las medidas que se recoge como Anexo II de este documento. Las cuestiones a revisar, cuyo plazo sea inferior a las reuniones se tratarán vía telemática entre representantes de la empresa y representación social, sin perjuicio de que cualquiera de las partes pueda solicitar la realización de una reunión extraordinaria para tratar la información.

Tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: indicadores de medidas de las fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

### **Procedimiento de modificación del plan de igualdad**

Las partes acuerdan que, además de la revisión del plan prevista en el punto 3 de este documento, el diagnóstico de situación se revisará en las siguientes situaciones:

- a. *Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, respecto del RD 901/2020.*

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

Estas y otras circunstancias que pudieran presentarse serán sometidas al análisis de la comisión de seguimiento quién determinará según el caso, lo que pueda suponer un cambio sustancial que precise de una nueva negociación o la adaptación y ajuste, competencia de la comisión de seguimiento.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as de las mismas.

### Procedimiento de resolución de conflictos

De la misma forma, las partes que conforman la Comisión de Seguimiento serán las encargadas de solucionar cualquier conflicto relativo al Plan de Igualdad y su contenido.

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación con relación a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad requerirán del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión acudirá a los órganos de solución autónoma de conflictos. Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y en caso de discrepancia grave, la comisión de igualdad acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolverlo. En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

### Composición de la Comisión de Seguimiento

Con el objetivo de satisfacer la obligación legal establecida en el artículo 8.2.i) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que como parte esencial del contenido del Plan de Igualdad identifica la necesidad de contar con un sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del mismo, se procede a constituir la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de HSV.

La composición de la comisión de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad es paritaria y está compuesta por 4 miembros, 2 por parte de la empresa y 2 por parte de los sindicatos por parte la representación social. La distribución de la Comisión de Seguimiento será:

Parte	Nº Personas
Empresa	2
Centros sin representación	2

En lo que respecta a las sustituciones de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, las partes acuerdan aprobar por consenso un sistema de suplencias de carácter flexible, para facilitar el seguimiento.

Dentro de los componentes de la parte social, se nombrará con carácter anual, a una persona responsable de realizar la coordinación de las peticiones en materia de igualdad y de todas aquellas que atañen a la Comisión

de Seguimiento. Esta persona irá rotando cada año, entre las personas nombradas por UGT y CCOO. La designación de esta persona se hará por mayoría simple dentro de las reuniones de seguimiento. A esta persona se le dotará del tiempo necesario, previo pacto con la empresa. En cualquier caso, se establece un mínimo de 3 horas mensuales.

### **Duración y vigencia**

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

# Anexo I – Informes de conclusiones de diagnóstico y resultados de la auditoría retributiva

## I. Informes de conclusiones de diagnóstico

### Informe de conclusiones de diagnóstico – HSV.

DATOS DE LA Empresa	
Razón Social	Hospital San Vicente, S.L.
NIF	B81165011
Domicilio Social	Calle Cerilleras 7-A, 28054 MADRID
Objeto social	Rehabilitación y tratamiento de todo tipo de personas que hayan sufrido trastornos neurológicos cerebrales y traumatológicos ocasionados por distintas enfermedades y por accidentes de circulación a través de diversos programas de rehabilitación.
Forma jurídica	Sociedad Limitada

#### 1. Respeto a las condiciones generales de la plantilla

Las conclusiones tienen en cuenta que la aspiración de la normativa de igualdad es la paridad de mujeres y hombres que considera reside en una proporción dentro de los márgenes del 60-40 a la que se debe tender. En vista de los datos analizados a nivel empresa se constata:

- **Respeto a la distribución de la plantilla por sexo:** La plantilla está compuesta por 89 personas trabajadoras, siendo 77 de ellas mujeres (86,52%) y 12 hombres (13,48%). En consecuencia, la Compañía cuenta una plantilla feminizada por encima de los márgenes de paridad (60%-40%) y en consonancia con el sector en el que opera.
- **Respeto a la distribución de la plantilla por tipo de vinculación:** La totalidad de la plantilla cuenta con un contrato laboral ordinario durante el año 2023.
- **Respeto a la distribución por rango de edad:** El grueso de la plantilla se encuentra entre los 18 a 30 años, entre los 30 a 40 años y entre los 40 a 50 años con un total de 34 personas trabajadoras para el primer rango, siendo 27 de ellas mujeres (79,41%) y 7 hombres (20,59%), un total de 22 personas trabajadoras para el segundo rango, siendo todas ellas mujeres (100%), y un total de 22 personas trabajadoras para el tercer rango, siendo 19 de ellas mujeres (86,36%) y un total de 3 varones (13,64%). Atendiendo a su distribución por sexo, se observa que la totalidad de los rangos de edad de la plantilla se encuentran feminizados, exceptuando el de más de 60

años, en el que existe la paridad (1 mujer vs 1 varón).

- **Respecto a la distribución de personas por rango de antigüedad:** La plantilla de Hospital San Vicente está concentrada principalmente en el rango inferior, es decir, menos de 2 años de antigüedad (51 personas trabajadoras). Cabe destacar que esta distribución se encuentra feminizada independientemente del rango de antigüedad en el que se encuentre la plantilla.
- **Respecto a la distribución de plantilla por tipo de contrato:** Hospital San Vicente cuenta con 3 modalidades contractuales: (i) Indefinido Tiempo Completo, (ii) Indefinido Tiempo Parcial y (iii) Temporal Tiempo Completo. De los distintos tipos de contrato, la Compañía apuesta por la contratación indefinida a tiempo completo, con un total de 51 personas trabajadoras (75,28%), seguido de los contratos indefinidos a tiempo parcial (15,73%), y por último los contratos temporales a tiempo completo (8,99%). En materia de género, todas las modalidades contractuales se encuentran muy por encima de los márgenes de paridad al encontrarse feminizados.
- **Respecto a la distribución de plantilla por tipo de jornada:** Durante el año 2023, la Compañía tenía contratadas 75 personas con un contrato a tiempo completo, y 14 personas a tiempo parcial. Ambos tipos de jornada están feminizados, no obstante, en lo que respecta a la jornada parcial, se puede observar que, la representatividad de los varones es superior (64,29% mujeres vs 35,71% varones), que en la jornada a tiempo completo (90,67% mujeres vs 9,33% varones).
- **Respecto a la distribución de personas por reducción de jornada:** Durante el año 2023, el 83,15% de la plantilla (74 personas trabajadoras) tenía una jornada al 100%, siendo el 90,54% mujeres (67 personas trabajadoras), frente a un 9,46% de varones (7 personas trabajadoras). Por el contrario, el 16,85% de la plantilla (15 personas trabajadoras) presta servicios a jornada reducida, siendo un 66,67% mujeres (10 personas trabajadoras), frente a un 33,33% hombres (5 personas trabajadoras), distribuida de la siguiente manera:
  - El 6,74% de la plantilla tiene una jornada reducida del 0% al 25%, siendo el 66,67% mujeres (4 personas trabajadoras), frente a un 33,33% de hombres (2 personas trabajadoras)
  - El 2,25% de la plantilla tiene una jornada reducida del 26% al 50%, siendo el 100% varones (2 personas trabajadoras).
  - El 3,37% de la plantilla tiene una jornada reducida del 51% al 75%, siendo el 100% mujeres (3 personas trabajadoras).
  - El 4,49% de la plantilla tiene una jornada reducida del 76% al 99%, siendo el 75% de mujeres (3 personas trabajadoras), frente a un 25% de hombres (1 persona trabajadora)..
- **Respecto a la distribución de la plantilla por departamento:** Hospital San Vicente cuenta con 5 departamentos: "Clínico", "Limpieza", "Mantenimiento", "Otros servicios" y "Servicios generales". De estos, el departamento "Clínico" representa el 91,67% de la totalidad de la plantilla, con 76 personas trabajadoras, siendo el 85,53% mujeres (65 personas trabajadoras), frente a un 14,47% de hombres (11 personas trabajadoras). En este sentido, se encuentran totalmente feminizados todos los departamentos, exceptuando el departamento de "Mantenimiento" que está compuesto por 1 varón.
- **Respecto al número de hijos:** El 79,78% de la plantilla no tiene hijos (71 personas trabajadoras), siendo el 85,92% mujeres (61 personas trabajadoras), frente a un 14,08% hombres (10 personas trabajadoras). Por otra parte, el 6,74% de las personas trabajadoras únicamente tiene un hijo, siendo el 83,33% mujeres (5 mujeres) y el 16,67% hombres (1 hombre). El 12,36% de la plantilla tiene 2 hijos, siendo el 90,91% mujeres (10 personas trabajadoras), frente a un 9,09% hombres (1 personas trabajadoras). El porcentaje de personas trabajadoras con 3 hijos es de 1,12%, únicamente una persona trabajadora de la plantilla, concretamente una mujer, tiene tres hijos/as.
- **Respecto al puesto de trabajo:** Hospital San Vicente cuenta con 15 puestos de trabajo. De estos, el puesto de trabajo que integra a más personas trabajadoras es el de "Aux. Clínica", el 26,97% de la plantilla (24 personas trabajadoras), siendo el 95,83% mujeres (23 personas trabajadoras), frente a un 4,17% de hombres (1 persona trabajadora). Los puestos de trabajo: "ATS/DUE", "Aux. Administrativo/a", "Aux. Clínica", "Aux. enfermería",

“Enfermero/a”, “Fisioterapeuta”, “Logopeda”, “Médico/a”, “Oficial administrativo/a”, “Personal limpieza”, “Psicólogo/a”, “Terapeuta ocupacional” y “Trabajador/a Social” se encuentran feminizados. Por otra parte, existe la paridad de género en los puestos de “Director/a Médico” y “Ayudante oficina varios”, ambos compuestos por 1 mujer y 1 varón..

- **Respecto a la distribución de plantilla por grupos profesionales:** La Compañía cuenta con 4 grupos profesionales: (i) dirección, titulados/as superiores y especialistas, (ii) mandos intermedios, (iii) personal auxiliar, y (iv) personal cualificado. De los mismos el grupo “personal cualificado” representa el grueso de la plantilla con un 42,70% (38 personas trabajadoras), de las que 37 son mujeres, frente a 1 hombre (97.37% vs 2.63%). Respecto a su distribución, se encuentran feminizadas por encima de los márgenes de paridad todos los grupos, excepto el “personal auxiliar” en el que hay paridad de géneros, pues está compuesto por una mujer y un varón).
- **Respecto a la distribución de plantilla por puesto de igual valor:** El 37,08% de la plantilla pertenecen a la agrupación 5, la misma se encuentra feminizada con un 84,85% de mujeres, frente a un 15,15% de varones. Todas las agrupaciones se encuentran feminizadas, a excepción de las agrupaciones 8 y 2, que están compuestas por una mujer y un varón, y, por ende, existe la paridad.

### Conclusiones

Como resumen general de los datos analizados en este punto acerca de la distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con: departamento, centro de trabajo, número de hijos, puesto de trabajo y grupo profesional, se puede concluir que todos los índices comparados se encuentran feminizados, cuestión a entender, pues a niveles generales la plantilla de HSV cuenta con un número muy superior de mujeres, que de varones, (86,52% vs 13,48%), por lo que es lógico que todas las distribuciones se encuentren feminizadas. Lo que también se encuentra en concordancia con el sector en el que la Compañía opera, pues el 73% de las personas de trabajadoras del mismo son mujeres, mientras que únicamente el 27% son hombres.

Por otra parte, es importante destacar que el puesto de trabajo de “*Director/a Médico*” se encuentra equilibrado en términos de paridad, pues, si bien es cierto que dicho puesto está compuesto por 2 personas trabajadoras, siendo 1 mujer y 1 un varón.

En lo respecta al puesto de trabajo de “*Médico*” se encuentra feminizado en términos de paridad (70% mujeres vs 30% varones) por lo que se corresponde con el índice de distribución de la Compañía y con el propio sector donde opera.

## **2. Selección y contratación**

Los factores principales que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación en Hospital San Vicente, vienen determinados por la necesidad de remplazar los empleados cuyos contratos han finalizado y por razones técnicas u organizativas, de modo que, en primer lugar, la Dirección de la Empresa es quién determina la necesidad de incorporar nuevo personal. Posteriormente, tanto la dirección determina las competencias, aptitudes y actitudes con las que debe contar la persona trabajadora para ser contratada.

Adicionalmente al Convenio colectivo de aplicación y al Estatuto de los Trabajadoras, la Empresa utiliza sus propios métodos de contratación. Sin embargo, a grosso modo el proceso de selección es el que se expone a continuación:

1. Presentación y valoración del currículum, donde se valora la formación y la experiencia en la profesión.
2. Interviene en el proceso, la dirección de la empresa y el/la encargado/a de la sección a la que pertenece ese puesto de trabajo para que valore las cualidades de los/as candidatos/as. Por último, la dirección dará el visto bueno.
3. Teniéndose en cuenta en idénticas condiciones de idoneidad a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.

En cuanto a las personas trabajadoras ya contratadas, en caso de necesitar alguna modificación en las condiciones contractuales, deben tener preferencia en idénticas condiciones de idoneidad, las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida, así como en los procesos de conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa, y de transformación de contratos temporales en indefinidos.

Las uellos C.V. que puedan facilitar los propios empleados y, además, la ofertas se publican en su propia página ofertas de trabajo de la Compañía se publican en aplicaciones y redes sociales como infojobs o LinkedIn, se tienen en cuenta aqweb, en donde las personas pueden previsualizar la posición buscada y el centro de trabajo. El lenguaje utilizado en las mismas es un lenguaje inclusivo.

Con respecto a las incorporaciones:

- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo:** Durante el año 2023, se incorporaron 54 personas, de las cuales 49 son mujeres, representando el 90,74% del total de la plantilla incorporada, y 5 (9,26%) son hombres. En este sentido, hemos observado que las incorporaciones a la plantilla se encuentran fuera de los márgenes de la paridad al estar feminizadas.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo en relación con edad, tipo de relación laboral y tipo de vinculación:** Respecto a la relación laboral, en el 100% de los casos se ha suscrito un contrato laboral, existiendo, en todos los casos, una relación laboral ordinaria.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo y rango de edad:** El grueso de las incorporaciones en la plantilla se encuentra entre los 18 a 30 años de edad con un total de 28 personas trabajadoras incorporadas este último año. En este sentido, hemos observado que todas las distribuciones por rango de edad se encuentran feminizadas.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo y tipo de contratación:** La Compañía apuesta por la contratación indefinida a tiempo completo y temporal a tiempo completo, puesto que, del total de las 54 personas incorporadas, 21 están contratadas bajo un indefinido a tiempo completo y 27 están bajo un temporal a tiempo completo, representando el 38,89% y el 50% de la plantilla incorporada. En materia de género, todas las modalidades contractuales se encuentran muy por encima de los márgenes de paridad al encontrarse feminizados.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo y el tipo de jornada:** Del total de las 48 personas incorporadas, el 88,89% son contratos a tiempo completo (siendo 44 de estos de mujeres y 4 de hombres). A este respecto cabe destacar que los contratos suscritos a tiempo completo se encuentran feminizados. Por otro lado, respecto a la modalidad a tiempo parcial que representa el 11,11% de la plantilla incorporada, se encuentra feminizada al contar con la presencia de 5 mujeres frente a 1 hombre (83,33% frente a 16,67%).
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo y reducción de jornada:** 6 de las personas trabajadoras incorporadas, tienen una reducción de jornada, 5 de las mismas son mujeres, mientras que 1 es varón.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo en relación con el departamento:** De las 54 incorporaciones en Hospital San Vicente, el 70,37% de las personas se unió al departamento "Clínico", siendo de ellos 38 mujeres y 33 hombres resultando estar feminizado (86,84% frente a 13,16%). Con respecto a las incorporaciones al resto de departamentos, todos se encuentran feminizados.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo y nº de hijos:** El grueso de las nuevas incorporaciones no tiene hijos (52 personas trabajadoras), siendo 47 mujeres frente a 5 hombres (90,38% vs 9,62%). El 1,85% (1 mujer) tiene 1 hijo y el 1,85% restante (1 mujer) tiene 3 hijos.
- **Respecto a la distribución de incorporaciones por sexo en relación con la agrupación:** De las 54 incorporaciones en Hospital San Vicente, el 35,19% de las personas se unió a la agrupación 4, siendo todas las personas trabajadoras mujeres. El 33,33% de las personas trabajadoras se incorporaron a la agrupación 5, siendo 13 mujeres y 5 varones (72,22% vs 27,78%). Con respecto a las incorporaciones al resto de agrupaciones, todos se encuentran feminizados al 100%.

### **Conclusiones:**

En vistas a la distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con: edad, tipo de relación laboral, tipo de vinculación, antigüedad, tipo de contrato, jornada, departamento y grupo profesional, se puede concluir que los datos de HSV concuerdan con la representatividad de mujeres y hombres en el sector en el que la empresa opera. Analizando cada factor se puede observar que es un sector muy feminizado, por lo que no resulta sorprendente que el índice de mujeres contratadas sea muy superior, al de hombres, tanto a niveles generales, como analizando cada rasgo en mayor profundidad.

Los puestos de trabajo donde se han incorporado un mayor número de personas son en Aux. Clínica y en personal de limpieza, con 17 incorporaciones en el primero y 13 en el segundo. Cabe destacar que ambos puestos todas las incorporaciones que se han realizado corresponden a mujeres.

Con respecto a las **bajas:**

- **Respecto a la distribución de bajas por sexo:** Durante el año 2023, se han producido 14 bajas, de las cuales un total de 13 se corresponden con mujeres (92,86%) y 1 es varón (7,14%), lo que supone que dicha distribución se encuentre fuera de los márgenes de paridad al estar feminizada, cuestión entendible atendiendo a que el número de mujeres que ocupan la plantilla es muy superior, frente al de varones.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo, en relación con el tipo de vinculación, tipo de relación laboral:** Tanto el tipo de vinculación como el tipo de relación laboral se encuentran equilibradas, siendo el 100% de las bajas relaciones laborales ordinarias, con contrato laboral.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo y rango de edad:** El grueso de las bajas en la plantilla se encuentra los 18 a 30 años de edad con un total de 7 personas trabajadoras incorporadas este último año, siendo el 85,71% mujeres (6 personas trabajadoras), frente a un 14,29% varones (1 persona trabajadora). En este sentido, hemos observado que todas las distribuciones de las bajas por rango de edad se encuentran feminizadas.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo, en relación con el rango de antigüedad:** El 100% del total de las bajas se corresponden a personas trabajadoras con una antigüedad menor a dos años.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo y por tipo de contrato:** El 64,29% de las personas trabajadoras que han causado baja en 2023 en la plantilla de Hospital San Vicente contrataban con un contrato temporal a tiempo completo, siendo todas mujeres.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo y tipo de jornada:** Todas las personas trabajadoras que han causado baja tenían un contrato a jornada completa, excepto una mujer que tenía una jornada parcial, entre el 51% y el 75% de jornada
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo, en relación con el departamento:** En Hospital San Vicente se han producido en los siguientes departamentos: Clínico, Limpieza y Servicios Generales. El número de bajas por departamento es proporcional al número de personas que ocupan cada departamento. De las 14 bajas que se han producido, un 71,43% (10) se han producido por personas trabajadoras pertenecientes al departamento de "Clínico", siendo un total de 9 mujeres, frente a 1 hombre (90% vs 10%). Respecto a las bajas en el departamento de "Limpieza" hubo 3 bajas, siendo el 100% mujeres. Por último, se produjo una baja de una mujer en el departamento de "Servicios Generales".
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo y nº de hijos:** El 100% de las bajas que se produjeron eran personas trabajadoras sin hijos.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo, en relación al grupo profesional:** El 64,29% de las personas trabajadoras que causaron bajas pertenecían al grupo profesional de "Personal cualificado", mientras que el 35,71% pertenecían al de "Mandos intermedios". El único varón que causó baja en la plantilla en 2023, en Hospital San Vicente pertenecía al grupo profesional de "Mando intermedio".

- **Respecto a la distribución de bajas por sexo, en relación con el puesto de trabajo:** El 35.71% de las bajas se produjeron en el puesto de trabajo “Aux. clínica”, cuestión comprensible dado que es el puesto de trabajo que ocupan el mayor número de personas trabajadoras de Hospital San Vicente. También se produjeron bajas en los puestos de: (i) ATS/DUE, (ii) Aux. Administrativo/a, (iii) Logopeda, (iv) Personal Limpieza, (v) Terapeuta Ocupacional y (vi) Enfermero/a. En todos los puestos el 100% de las bajas fueron de mujeres, salvo en el puesto de “Enfermero/a” donde únicamente se llevó a cabo una baja, y fue de un varón.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo y puesto de igual valor:** El grueso de las bajas se han producido en las agrupaciones 4 y 5, 5 bajas en cada una de las agrupaciones. El varón que causó baja formaba parte de la agrupación 5. En el resto de las agrupaciones el 100% de las bajas fueron causadas por mujeres.
- **Respecto a la distribución de bajas por sexo y motivo:** Los motivos de baja más comunes han sido por Dimisión / Causa voluntaria, el 50% de las bajas, con 7 personas trabajadoras (6 mujeres frente a 1 hombre). Por otro lado, 2 bajas fueron por despido, 3 por fin de contrato temporal y 2 por no superación de periodo de prueba, todas ellas fueron de mujeres.

**Conclusiones:**

Atendiendo a los datos extraídos, acerca de la distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con: tipo de vinculación, edad, antigüedad, causa de baja, departamento, centro de trabajo, grupo profesional y puesto de trabajo, se puede deducir que en relación a las bajas presenciadas en 2023, ha habido un mayor número de mujeres, que de hombres. Lo que resulta ser totalmente comprensible, pues, la plantilla se encuentra fuera de los márgenes de paridad, aunque dentro de los del sector donde opera, pues hay una presencia de mujeres notablemente superior a la de varones, por lo que, el número de bajas de un sexo u otro resulta ser proporcional y concuerda con el número de personas trabajadoras de cada sexo en la plantilla.

**3. Clasificación profesional**

HSV rige sus relaciones laborales con el personal de su plantilla a través del Convenio Colectivo de establecimientos sanitarios de Hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de Análisis clínicos. Dentro del Convenio, se detalla la siguiente clasificación profesional, dividida en áreas de actividad, cada área se divide en grupos y estos en niveles:

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES		PUESTOS DE TRABAJO	DESCRIPCIÓN
GRUPO I	NIVEL 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Péon</li> <li>• Auxiliar doméstico.</li> <li>• Personal de limpieza.</li> <li>• Fregador/a.</li> <li>• Ayudante/a de oficios varios.</li> <li>• Pinche de cocina.</li> </ul>	<p>Aquellas tareas que se ejecutan según instrucciones concretas con un alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.</p> <p>Lo integrarán las categorías con funciones más básicas y elementales.</p>
	NIVEL 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Camareros/as (planta)</li> <li>• Portero/a</li> <li>• Celador/a</li> <li>• Personal de lavandería, plancha, corte y costura</li> <li>• Cajero/a de cafetería</li> <li>• Conductor 2ª</li> <li>• Telefonista</li> <li>• Recepcionista</li> </ul>	<p>Aquellas tareas que se ejecutan según instrucciones concretas con un alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.</p> <p>Lo integrarán las categorías con funciones que impliquen mayor experiencia y conocimientos.</p>

<p><b>GRUPO II</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auxiliar administrativo</li> <li>• Auxiliar de clínica/Auxiliar de Enfermería</li> <li>• Cocinero/a</li> <li>• Maquinista lavadero/a</li> <li>• Oficios (mecánico/a, pintor/a, fontanero/a, calefactor/a, albañil, carpintero/a, electricista)</li> <li>• Jardinero/a</li> <li>• Peluquero / barbero/a</li> <li>• Monitor/a (logofonía, sordos, educación física, ocupacional)</li> <li>• Conductor 1ª</li> <li>• Corte y costura</li> <li>• Camareros/as (cafetería)</li> </ul>	<p>Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión directa o sistemática, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental y aptitudes prácticas, o, en su defecto, un periodo breve de adaptación.</p>
<p><b>GRUPO III</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicos especialistas</li> <li>• Operador/a de ordenador</li> <li>• Encargados/as de cafetería, economato, lavandería, almacén.</li> <li>• Oficial administrativo</li> <li>• Jefe de negociado</li> <li>• Jefe de taller</li> <li>• Jefe de cocina</li> <li>• Dietista</li> <li>• Higienista Dental</li> </ul>	<p>Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.</p> <p>También formarán parte de este grupo, todas aquellas funciones que, teniendo un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.</p>
<p><b>Grupo IV</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ATS/DUE/Enfermeros/Practicantes/as</li> <li>• Matrona</li> <li>• Fisioterapeuta</li> <li>• Terapeuta ocupacional</li> <li>• Maestro/a logofonía</li> <li>• Maestro/a sordos</li> <li>• Maestro/a</li> <li>• Asistente social/Trabajador social</li> <li>• Profesor/a de educación física</li> <li>• Ingeniero/arquitecto técnico</li> <li>• Diplomado/a</li> <li>• Titulado/a mercantil</li> <li>• Graduado/a Social</li> <li>• Programador/a</li> <li>• Jefe/a de enfermería</li> <li>• Supervisor/a</li> <li>• Jefe/a de Sección</li> </ul>	<p>Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores, así como tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.</p>
<p><b>Grupo V</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Médico/a</li> <li>• Farmacéutico/a</li> <li>• Físico/a</li> <li>• Químico/a</li> <li>• Psicólogo/a</li> <li>• Licenciado/a</li> <li>• Arquitecto/a</li> <li>• Letrado/a</li> <li>• Ingeniero/a</li> <li>• Analista de sistemas</li> <li>• Analista</li> <li>• Administrador</li> <li>• Médico jefe de departamento</li> <li>• Subdirector/a administrativo/a</li> <li>• Director/a administrativo/a</li> <li>• Director/a médico</li> </ul>	<p>Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.</p> <p>Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional.</p> <p>Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.</p>

#### 4. Formación

La empresa cuenta con un plan anual de formación, en su centro de trabajo. Algunas de estas actividades

formativas tienen carácter obligatorio para todo el personal o para determinadas categorías y otras tienen carácter voluntario, como oportunidades de actualización, mejora y reciclaje profesional. Las personas trabajadoras tienen derecho a conocer el Plan de Formación y solicitar información detallada de cada una de las actuaciones contempladas en el mismo.

La mayor parte de las formaciones se realizan en el centro de trabajo durante la jornada laboral, sin embargo, algunas se realizan de forma online fuera de la jornada laboral. Cuando dichas formaciones se realicen fuera de la jornada laboral, la empresa ofrece compensaciones en forma de tiempo de descanso. Además, se conceden ayudas a sus empleados para la formación externa mediante la financiación de master y la aplicación de un descuento del 50% para los empleados del grupo.

Además de las formaciones que se imparten directamente relacionadas con el puesto de trabajo, la compañía ofrece la posibilidad de recibir formación no relacionada con el puesto de trabajo. Dicha formación se realiza online y fuera de la jornada laboral..

En la actualidad, HSV no cuenta con un sistema que le permita obtener estadísticas de las promociones acaecidas en los últimos años.

- **Respecto a la distribución de formación por persona trabajadora:** De las 12 personas trabajadoras de la plantilla de Hospital San Vicente que recibieron formación durante el año 2023, el 83,33% eran mujeres frente al 16,67% que eran varones (es decir, 10 mujeres vs 2 varones).
- **Respecto a la distribución de formación por horas totales:** Del total de la 109,47 de las horas totales de formación que recibió la plantilla de Hospital San Vicente durante el año 2023, el 91,04% fueron de mujeres y el 8,96% de varones (99,66 horas de mujeres vs 9,81 horas de varones).
- **Respecto a la distribución de formación por horas promedio:** Las horas promedio de formación durante el 2023 para la plantilla de Hospital San Vicente son de 5,21 horas. Pues bien, el promedio de horas de mujeres es de 5,25, mientras que el número de horas promedio para varones es de 4,90.

## 5. Retribución

### ANÁLISIS RETRIBUTIVO

Con carácter previo a analizar los distintos conceptos retributivos contenidos en la auditoría retributiva de HSV, es preciso contextualizar los mismos dentro de la estructura retributiva de la Compañía. En primer lugar, las relaciones laborales de la Compañía con su plantilla se rigen por lo dispuesto en el Convenio Colectivo de establecimientos sanitarios de Hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de Análisis clínicos.

A lo largo de esta auditoría, se van a analizar todos los conceptos de nómina de HSV, justificándose, cuando procedan, las diferencias retributivas detectadas que supongan una diferencia de más de un 25% para uno u otro sexo. En lo concerniente a la realización de este análisis de conceptos se ha partido de una clasificación realizada en base a lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores que define la estructura que debe seguir el salario y la clasificación de los distintos conceptos que lo componen:

*“Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”*

Es por ello que, a tenor de lo dispuesto en dicho artículo y teniendo en cuenta los distintos conceptos y complementos retributivos empleados por la Compañía, se ha realizado la siguiente clasificación:

### I. Salarial

Las personas trabajadoras de HSV cobran lo estipulado por Convenio colectivo de aplicación. Sin embargo, en determinados casos cobran por encima del mismo, esto se debe a diversos motivos, como por ejemplo, que las personas trabajadoras provengan de otra Compañía absorbida por HSV, en estos casos, estas personas mantendrán los conceptos que venían percibiendo en la Compañía de origen. Otro de los motivos que pueden causar que las personas trabajadoras perciban mayores cuantías a las que indica el Convenio colectivo es debido a la complejidad de cubrir los diferentes puestos, es decir, actualmente, la poca oferta de mercado de algunos puestos de trabajo, como por ejemplo, de los ATS/DUEs implica que la Compañía incremente los salarios intentar hacer más atractiva la oferta laboral, y por tanto que sea más sencillo y rápido cubrir las vacantes.

Otra de las causas que puede implicar una variación en lo que se refiere a los conceptos salariales es debido a los servicios prestados ese mes, como podría ser plus nocturnidad, plus festividad... Es decir, si ese mes se da la circunstancia de que la persona trabajadora deba prestar servicios en horario nocturno o días festivos o fin de semana, implicara que la misma perciba una cuantía superior.

### II. Variable

Algunas de las personas trabajadoras que presentan servicios en HSV perciben una cuantía en concepto de "Bonus" al año, tanto la cantidad percibida, como quien lo percibe depende del CEO de la Compañía, es decir, dependiendo de la obtención de determinados objetivos y del desempeño laboral durante el año, decide quien debe de cobrarlo y la cantidad. No todas las personas trabajadoras de HSV perciben una cuantía en relación a este concepto salarial.

### III. Retribución en especie y beneficios sociales

Las personas trabajadoras de HSV no perciben retribución en especie, ni tampoco beneficios sociales.

A continuación, se presentan los conceptos agrupados que se han tenido en consideración para realizar la auditoría retributiva. Si bien los conceptos presentados pueden no llegar a coincidir con su nomenclatura de nómina, la presentación de los mismos a través de este formato agrupado por naturaleza de conceptos se justifica ante la imposibilidad práctica de llevar cabo un análisis concepto por concepto:

Naturaleza	Concepto	Descripción
<b>Salarial</b>	Salario Base	Retribución fijada por unidad de tiempo en función de las tareas realizadas de acuerdo con la estructura de grupos profesionales y niveles retribuidos indicados en el Convenio.
	A cuenta convenio	Importe resultante de aplicar un incremento salarial de convenio
	Mejora Voluntaria	Concepto que supone una mejora del salario de la persona para igualarla a mercado
<b>Complementos salariales asociados a la persona</b>	Antigüedad	Concepto regulado en convenio que retribuye a las personas por su antigüedad en la empresa
	Complemento Personal	Concepto en el que se convierte el salario de mercado cuando no se puede ni compensar, ni absorber
<b>Complementos salariales asociados a los resultados</b>	COMP_COO	
	C_PTO	
	COMPLEME	
	DOCENCIA	
	PLUS CORD	Concepto establecido por desarrollar tareas de coordinador

	PLUS RES	
	PLUS TTE	
	PLUS TELEMEDICINA	
<b>Complementos salariales asociados a trabajos realizados</b>	Plus nocturnidad	Concepto regulado en convenio que retribuye a las personas por trabajar horas nocturnas en la empresa
	P. FID Y CA	
	Plus actividad	Concepto establecido por la actividad desarrollada
	Plus festivo	Variable en función de los festivos trabajados.
	Plus perm	Concepto establecido por el tiempo del trabajador en la Compañía.
	Plus prod	Concepto establecido ante el rendimiento del trabajador

## 6. Promoción

### **Procedimiento de promoción en la Empresa:**

Hospital San Vicente no cuenta con un procedimiento o protocolo de promoción, sin embargo, establece procedimientos objetivos y transparentes para la promoción de sus personas trabajadoras, basándose únicamente en criterios demostrables de valía profesional, tratando de seguir un criterio de calidad personal y de antigüedad en la Empresa.

En los procesos de selección del Hospital San Vicente, se pone en valor la información relacionada con la experiencia y la formación de los candidatos. La Compañía no discrimina en función del lugar de residencia, edad, discapacidad, sexo, raza, religión, entre otros.

Para la búsqueda de candidatos, se utilizan tanto medios internos como externos, incluyendo portales de empleo y redes sociales. Los perfiles solicitados se definen principalmente por la titulación legalmente exigida según los criterios de la autorización sanitaria y las competencias establecidas en el RD 1277/2003. Para los puestos no sanitarios, se requieren competencias y habilidades técnicas específicas del puesto.

## 7. Condiciones de trabajo y corresponsabilidad

**Hospital San Vicente cuenta con una organización de tiempos de trabajo, y vacaciones reguladas mediante el Convenio Colectivo de establecimientos sanitarios de Hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de Análisis clínicos**

### **JORNADA DE TRABAJO**

La jornada ordinaria de trabajo efectivo se regula mediante un calendario anual consensuado con la RLPT, que es de aplicación a toda la plantilla de Hospital San Vicente, y que se corresponde a lo establecido en el Convenio colectivo. En este sentido, el Convenio colectivo de aplicación determina que, en el año 2.024, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo es de 1680 horas en cómputo anual.

La empresa no tiene implantado ningún sistema de teletrabajo.

### **VACACIONES**

Las vacaciones se disfrutan en función de lo previsto en el Convenio Colectivo con amparo en lo dispuesto en el artículo 14 del propio Convenio, el cual prevé un total de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Las vacaciones se disfrutarán con preferencia durante los meses de estival y fijará en un período de un mes, en dos períodos de 15 días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa.

### **PERMISOS RETRIBUIDOS**

Los permisos retribuidos serán aquellos dispuestos por los Convenios Colectivos de aplicación y el Estatuto de los Trabajadores.

### **Convenio Colectivo de establecimientos sanitarios de Hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de Análisis clínicos**

- 3 días naturales por cuidados asistenciales especiales en domicilio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
- 2 días laborables más 1 día natural en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado. Se amplía en 1 día natural en caso de desplazamiento y otros 2 días naturales en caso de desplazamiento al extranjero.
- 4 días naturales de permiso retribuido para trabajadores que no sean beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado del menor debido a no cumplir los requisitos de cotización mínima.
- 3 días naturales en caso de bodas de padres, hijos o hermanos, ampliable 1 día natural si se lleva a cabo en provincia distinta a la residencia habitual.
- 1 día natural en caso de comunión o bautizo de hijos/as, hermanos/as y nietos/as.
- El tiempo indispensable para acudir a consultas de especialistas médicos del sistema público de salud o para la realización de pruebas diagnósticas requeridas por los mismos.
- 12 horas anuales para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad a pruebas o consultas médicas, o asistencia del trabajador a consultas de especialistas en la sanidad privada.
- 1 día laborable en caso de traslado de domicilio habitual.
- 5 días laborables en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

A tenor de los datos que se presentarán a continuación conviene poner el foco en los siguientes aspectos:

- **Respecto a la distribución por número de ausencias por sexo:** Durante el año 2023, un total de 43 personas trabajadoras estuvieron de baja. Concretamente, 39 mujeres y 4 varones estuvieron de baja (90,7% vs 9,3%).
- **Respecto a la distribución por número de ausencias:** Durante el año 2023, ha habido un total de 65 bajas, 58 las bajas corresponden a mujeres, y 6 a hombres (90,63% vs 9,38%).
- **Respecto a la distribución de ausencias por sexo y media de días:** Del total de las 43 personas trabajadoras que se ausentaron del puesto de trabajo, cabe destacar que, las mujeres se ausentaron una media de 67,67 días y los hombres una media de 5,75 días, es decir, un mayor número de mujeres han disfrutado de más permisos que los varones, y la media de los permisos es superior en mujeres.
- **Respecto a la distribución de ausencias por sexo y total de días:** Durante 2023 hubo un total de 2.662 permisos en Hospital San Vicente, 2.639 fueron de mujeres, y 23 de varones, es decir, del número total de ausencias el 99.14% fueron de mujeres frente a un 0.86% de varones.
- **Respecto a la distribución de ausencias por persona y motivo:** El motivo de ausencia de un mayor número de personas es "Enfermedad", con un total de 35 personas, el 81,4%, de las cuales 31 son ausencias de mujeres, frente a 4 de hombres, es decir, un número muy superior de mujeres que de hombres. Asimismo, el número total de días (1.596 días) también es el mayor debido a este motivo. Sin embargo, el motivo de ausencia que ha causado una media de días de baja mayor es "Nacimiento y Cuidado de Menor", con una media de días de 143.

#### **Conclusiones:**

- Atendiendo a los datos extraídos, acerca de las ausencias en 2023, de la plantilla, desagregada por sexo, número de ausencias, número de personas y días, se puede observar que, las mujeres han percibido un mayor número de ausencias y de días de ausencias, que lo varones, lo que resulta ser evidente, pues en la plantilla hay una presencia notablemente superior de mujeres, que de hombres.

#### **8. Infrarrepresentación**

La infrarrepresentación femenina se ha tratado en los puntos a lo largo de este informe. La empresa no dispone de un sistema que le permita automatizar la obtención de estadísticas para cumplimentar las gráficas para los ejercicios anteriores al año 2023.

La Compañía de Hospital San Vicente está compuesta por 89 personas trabajadoras, de las cuales 77 son mujeres y 12 son varones (86,52% vs 13,48%). A pesar de la gran diferencia entre sexos integrando la plantilla, no supone un dato alarmante, pues como se ha señalado anteriormente los porcentajes de distribución de sexo en la plantilla concuerdan a la perfección con el número de mujeres y varones que forman parte del sector en el que la Compañía opera.

Conviene hacer especial mención al puesto de “Aux. clínica”, pues está compuesto por 24 personas trabajadoras, es decir, es el puesto en el que se encuentra el 26,97% de la plantilla. El mismo se encuentra altamente feminizado (95,83% de mujeres vs 4,17% de varones), por lo que, si este puesto se encuentra feminizado, dado que cuenta con un alto porcentaje de personas trabajadoras, parece lógico que el total de la plantilla se encuentre feminizada.

Es importante destacar que en el puesto de trabajo de “Director/a Médico” existe la paridad, pues, si bien es cierto que únicamente está compuesto por una mujer y un varón, en una plantilla donde la presencia de varones es tan baja, resulta a tener en cuenta que, en uno de los puestos de más responsabilidad e importancia, es decir, un puesto jerárquicamente superior, exista la paridad. En este sentido, lo señalado, no se corresponde con el índice de distribución de la Compañía, ni con el propio del sector donde opera. No obstante, es complicado determinar si este puesto de trabajo y algunos otros están feminizados o masculinizados, pues, están integrados por 2, o menos, personas trabajadoras, por lo que no es un dato extrapolable.

Asimismo, cabe mencionar que, en los departamentos de “Limpieza” y “Mantenimiento” existe la segregación horizontal, pues el de limpieza está compuesto por 8 mujeres y el de mantenimiento por un (1) varón.

## **9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Hospital San Vicente, dispone de un protocolo de actuación para actuar en caso de que se produzca una posible situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

En este sentido, la empresa asume su responsabilidad en esta materia con el objetivo de erradicar del entorno laboral aquellas conductas contrarias a la dignidad y valores de las personas trabajadoras que puedan afectar a su salud física y psíquica.

El mencionado protocolo tiene como objetivo establecer dos procedimientos de actuación: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.

El ámbito de aplicación del mismo engloba a todas las trabajadoras y los trabajadores que presten sus servicios dentro del ámbito que alcanza la dirección de la empresa, independientemente del tipo de contrato laboral que tengan, incluyendo personal becario o colaborador a través de empresas de ETT.

En el protocolo se consideran dos aspectos fundamentales:

1- Prevención del acoso: Medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2- Procedimiento en caso de denuncias por acoso: procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona. El procedimiento sigue unas líneas generales, entre ellas que la víctima solo tratará con el instructor, que la empresa posibilitará la opción de poner en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras la situación, así como la posibilidad de que pueda asistir, en las fases de instrucción, una persona de confianza que la persona trabajadora designe. Por otro lado, se establece que el procedimiento ha de ser ágil y rápido, confidencial y garantista en la protección tanto de la víctima como de las personas que hubieran presentado la denuncia.

El contenido del mencionado protocolo para posibles situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, es conocido y de obligado cumplimiento para todo el personal de la plantilla

## 10. Violencia de género y salud laboral

Hospital San Vicente, no tiene en la actualidad un protocolo en materia contra la violencia de género y tiene previstas mejoras a lo dispuesto por la Ley en este respecto para las víctimas de violencia de género. No obstante, lo anterior, se encuentra comprometida con proteger a las víctimas de violencia de género y así como facilitar su adaptación e incorporación al trabajo habitual. Igualmente, se promueve una conciencia de respeto en la empresa, así como tolerancia cero contra la violencia de género. A raíz de la elaboración de este diagnóstico se determina que se deben establecer las medidas de sensibilización sobre violencia de género, dentro de las acciones formativas relativas a la igualdad de género.

Si fuese necesario según el caso concreto de la víctima de violencia de género, se establecerán los términos oportunos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo; respetándose si es el caso, los derechos legalmente establecidos para la misma.

Asimismo, si la víctima de violencia de género lo necesita, se le asesorará sobre el consiguiente apoyo profesional psicológico y/o médico.

## 11. Salud laboral

### Salud laboral

Hospital San Vicente cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que contempla todos y cada uno de los aspectos indicados en el artículo 16 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, siendo su objetivo la prevención y erradicación de los accidentes laborales mediante integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos, en los términos que reglamentariamente están establecidos. Actualmente, Hospital San Vicente tiene constituido el preceptivo comité de seguridad y salud.

## II. Resultados auditoría retributiva

### Resultados auditoría retributiva – HSV

#### a) Diagnóstico de situación retributiva de la empresa:

##### 1.- Contexto jurídico

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, las empresas que se encuentren elaborando un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En consonancia con lo anterior, el artículo 8.1.a).1º de la misma normativa dispone que, de cara a velar por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, las empresas deberán realizar de forma previa una valoración de los puestos de trabajo.

Dicha valoración de puestos de trabajo deberá realizarse de conformidad con los criterios sentados en el artículo 4 de la norma anteriormente citada, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de

manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. En esta línea, la valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 4, una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. El propio artículo expone una breve definición de estos tres criterios:

- ❖ La **adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- ❖ La **totalidad** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- ❖ La **objetividad** implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

## 2.- Valoración de puestos de trabajo

Con base en lo anterior, HSV, junto con PwC, ha realizado una valoración de puestos de igual valor utilizando la herramienta propuesta por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad. Esta herramienta de valoración de puestos de trabajo ha sido elaborada en el seno de una mesa técnica de diálogo social en la que han participado las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y patronales CEOE y CEPYME, así como el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, contando con el asesoramiento de expertas y expertos independientes. La herramienta ha sido acordada en sus distintos apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por los Departamentos ministeriales implicados.

El funcionamiento de la misma se estructura a través de una serie de factores predefinidos, los cuales cuentan con diferentes escalas a partir de las cuales se deberá ponderar cada puesto de trabajo. La evaluación de cada puesto de trabajo se realiza de forma individual deberá contener una puntuación para todos los factores incluidos en la herramienta.

En cuanto al valor de cada factor, la herramienta otorga de forma predeterminada los pesos relativos o ponderaciones de los distintos factores y subfactores que incluye la herramienta. Esta estructura, se ha elaborado con el propósito de eliminar estereotipos de género y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades que socialmente se consideran femeninas.

Con base en lo anterior, en la valoración de puestos efectuada se han tenido en cuenta los 16 puestos de trabajo existentes en la empresa. Todos los puestos de la empresa son puntuados de 0 a 1.000 puntos, encuadrándose después, también de forma automática, en distintas agrupaciones. Ni la empresa ni la RLPT pueden alterar estas agrupaciones o cambiar el criterio para la formación de las mismas puesto que estas se generan conforme a la puntuación individual de cada puesto de forma automática. Hay que tener en cuenta que la herramienta del Ministerio cuenta con un máximo de 10 agrupaciones de puestos, siendo la 10 la agrupación de puestos de mayor responsabilidad y la menos la 1. En ese sentido, de la aplicación de los criterios parametrizados en la herramienta, ha resultado que en HSV son aplicables 8 agrupaciones. En cuanto al nº de puntos de cada puesto, se recogen en el Anexo 1 de este informe.

### **b) Conclusiones de la auditoría:**

#### **A tenor de los resultados presentados se han obtenido las siguientes conclusiones:**

- ❖ La plantilla se encuentra altamente feminizada registrando un 86% de mujeres por 14% de hombres. Esto la sitúa incluso por encima de las tasas de ocupación del sector en el que opera. Este dato debe entenderse

como positivo ya que la empresa contribuye al mantenimiento de un nicho de mercado femenino. No obstante, nótese que un porcentaje tan alto de mujeres en la plantilla condicionará parte de las métricas económicas que tienen lugar en este estudio. Así, la distribución vertical de ambos sexos será clave para comprender las diferencias detectadas.

- ❖ Los puestos de mayor responsabilidad se encuentran con una presencia equilibrada entre hombres y mujeres. No obstante, se advierte que, al no darse este equilibrio en el resto de la plantilla, se promueve la mayor promoción de mujeres a estos puestos.
- ❖ Respecto a su distribución, el 70% de las mujeres se agrupan entre las agrupaciones 5 y 4 mientras que el 56% de hombres lo hacen en la agrupación 5. Debe tenerse en cuenta este dato de cara a la interpretación de los resultados del conjunto de la masa salarial. Así, los resultados del conjunto de la masa salarial tanto en la media como en la mediana vendrán condicionados por la distribución vertical de cada sexo.
- ❖ Respecto a los importes efectivamente percibidos, no se detectan diferencias relevantes (16% a favor de la mujer) en el conjunto de la masa salarial de la plantilla. No obstante, sí que han podido apreciarse en las agrupaciones de igual valor. Por su parte, respecto a las diferencias de los importes equiparados la diferencia en media es de un 2% y en mediana de un 3% a favor de la mujer. En este estudio, las diferencias detectadas en las agrupaciones se deben fundamentalmente a una cuestión de antigüedad.
- ❖ No se aprecian sesgos de género en ninguna de los conceptos retributivos estudiados.

Con base en lo anterior, sería recomendable:

- i. Realizar un seguimiento de las diferencias detectadas.
- ii. Realizar un estudio de la política de retributiva a fin de simplificar los conceptos abonados.

#### **d) Vigencia de la auditoría retributiva:**

La auditoría retributiva tendrá la vigencia pactada en el plan, es decir, se mantendrá vigente durante la vigencia del Plan.

# Anexo II – Calendario de actuaciones

## 1. Selección y contratación

Medidas		Periodicidad	Evaluación	Seguimiento	Ejecución
1.1	<p>Se realizará un seguimiento de las contrataciones a través de la Comisión de Seguimiento para analizar las variaciones producidas en los distintos departamentos, puestos de trabajo, categorías profesionales, y agrupaciones de igual valor.</p> <p>Especial seguimiento de la evolución de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina.</p>	De forma anual desde la implantación del plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan.
1.2	<p>Se incluirán en las entrevistas de salida preguntas específicas en materia de género (si la salida tiene como motivo alguna cuestión relacionada con esta materia).</p> <p>Se atenderá especialmente a motivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral u otras condiciones de trabajo que afecten específicamente a las mujeres.</p>	Un año desde la implantación del plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan

1.3	<p>Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas responsables de la empresa de los procesos de selección, contratación, comunicación, formación y promoción de personas. HSV garantizará la objetividad del proceso y evitará actitudes discriminatorias.</p> <p>Se buscarán contenidos formativos acorde a cada uno de los grupos destinatarios de estas formaciones. Se promoverá que esta formación tenga carácter telepresencial, siempre y cuando esta opción sea viable de acuerdo con proveedor de formaciones de la Compañía.</p>	Un año desde la implantación del plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del Plan
1.4	Todas las ofertas de selección que se publiquen a través de los portales de empleo, en el corporativo o externos, se continuarán efectuando sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos.	Desde la implantación del plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
1.5	Durante el periodo de tiempo asignado a la acogida del nuevo/a empleado/a, se dedicará parte del mismo a fomentar la cultura en materia de igualdad, trasladándose las medidas establecidas de este Plan de Igualdad. Asimismo, durante este periodo de tiempo, se le informará de la ubicación del Plan de Igualdad de la HSV, para la lectura y conocimiento del mismo.	Con la publicación del Plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
1.6	Incluir en todas las ofertas de empleo un texto informativo sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades trasladando el interés expreso de recibir candidaturas de ambos sexos	Un año desde la implantación del Plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del Plan
1.7	Se realizará un seguimiento de las extinciones contractuales a través de la Comisión de Seguimiento para analizar las variaciones producidas en los distintos departamentos, puestos de trabajo, categorías profesionales, y agrupaciones de igual valor.	De forma anual desde la implantación del plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan.

1.8	Mantener y garantizar la participación femenina en los procesos de selección	Con la publicación del Plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del Plan
1.9	Revisión de los canales de comunicación utilizados para publicitar las ofertas de trabajo para asegurar que lleguen por igual a ambos sexos y utilizar diferentes medios para favorecer el acceso de ambos sexos.	IMPLEMENTACIÓN: Primer semestre tras la firma del plan de igualdad  SEGUIMIENTO: ANUAL	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del Plan
1.10	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, conforme al procedimiento establecido al efecto.	IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.  SEGUIMIENTO: ANUAL	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del Plan
1.11	Trabajar en la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, incluido el puesto de Dirección, a fin de equilibrar las agrupaciones de igual valor de mayor responsabilidad (agrupaciones 8 y 9). Reforzar la presencia de mujeres médicas en plantilla.	IMPLEMENTACIÓN: Durante toda la vigencia.  SEGUIMIENTO: ANUAL	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del Plan

## 2. Clasificación profesional y promoción

Medidas		Periodicidad	Evaluación	Seguimiento	Ejecución
2.1	La empresa se compromete a crear un sistema que le permita llevar la trazabilidad de las promociones y ascensos que se produzcan durante el año. Este sistema deberá recoger el puesto de origen y destino, grupo profesional, formación, si la persona cuenta con reducción de jornada, y si conlleva cambio salarial. La información se dará desagrada por sexo	Un año desde la implantación del Plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
2.2	Realizar un control anual de las promociones desagregadas por sexo producidas en el último año. Poner especial atención a la promoción de mujeres en aquellos departamentos, puestos, agrupaciones de igual valor y circunstancias familiares donde la mujer se encuentre infrarrepresentada.  En base a los resultados se llevarán a cabo adaptaciones y nuevas medidas en función de la evolución de las promociones realizadas.	De forma anual desde la implantación del Plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Anual
2.3.	Analizar e informar en las comisiones de seguimiento a la RLPT de los cambios producidos en el encuadramiento profesional, segregado por sexo, cuando se produzca un cambio en el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo de aplicación, así como la revisión de la VPT.	Un año desde la implantación del Plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
2.4	Utilizar preferentemente términos neutros en la denominación y clasificación profesional.	Un año desde la implantación del Plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros

					meses de ejecución del Plan
2.5.	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Con la implantación del plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
2.6.	Garantizar que las personas que se han acogido o se acojan a medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no tendrán un impedimento para la promoción profesional.	Con la implantación del plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan

### 3. Formación

	Medidas	Periodicidad	Evaluación	Seguimiento	Ejecución
3.1	Se proveerá a la Comisión de Seguimiento de forma anual el número de formaciones realizadas por hombres y mujeres, por tipo y modalidad de formación, así como por tipo de jornada de la persona	De forma anual desde la implantación del Plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Anual en reuniones de seguimiento
3.2	Incluir, dentro de los planes de formación y desarrollo a mandos intermedios y directivos, materias relativas a la gestión de personas, aspectos relativos a la importancia de vida profesional, personal y familiar e igualdad de oportunidades.	Un año desde la implantación del Plan de Igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan

	Esta formación abordará la relación entre la socialización de género y los estilos de liderazgo tradicionales y ofrecerá herramientas para aplicar nuevas formas de liderazgo.				
3.3	<p>Promover la formación anual pendiente para aquellas personas que se reincorporen a la empresa después de una baja por nacimiento de hijo/a, ausencia por el ejercicio de los derechos de lactancia, así como cualquier otro basado en causas familiares, necesidades de conciliación, situaciones de incapacidad temporal de larga duración (más de 3 meses) y/o excedencia por guarda legal con el objeto de facilitar una adecuada integración. La empresa garantizará y priorizará que las personas reincorporadas a su puesto de trabajo reciban la formación e información necesaria respecto de los cursos que se hayan impartido durante su ausencia o novedades producidas en materia instrucciones, manuales, normativa, procedimientos de trabajo, actualizaciones de procesos, etc., publicados durante la situación de baja, al producirse la reincorporación.</p> <p>Informar a las personas en situación de baja/suspensión por excedencia con reserva de puesto, maternidad/paternidad o permiso de lactancia sobre su derecho a participar voluntariamente en las acciones formativas del Plan de Formación de la empresa.</p>	Con la implantación del Plan de Igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Con la implantación del Plan
3.4	Se fomentará e impulsará la información y formación a las personas trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral y personal y políticas de igualdad para todas las personas trabajadoras durante la vigencia del presente Plan, así como para las nuevas incorporaciones de personal.	Un año desde la implantación del Plan de Igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
3.5	<p>Elaborar un folleto con la información sobre los cursos.</p> <p>Difundir folletos en lugares visibles de cada área de gestión, tableros de anuncios de información sindical y otras zonas de la entidad.</p>	Cuando se realice cada acción formativa	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan

	Difundir la información en la página web donde se exponga que dicha formación tenga un formato telemático.				
3.6.	Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y Violencia de Género dirigidos al equipo directivo y mandos intermedios que incluya contenidos sobre estereotipos de género.  Se estima una formación de 50 horas.	Cuando se realice cada acción formativa	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
3.7.	Partiendo de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas tras cada formación, en el caso que así se determine por estos, adaptar los objetivos, contenidos, medios y metodología de enseñanza a los perfiles de los distintos grupos profesionales. Utilizando la formación presencial cuando las personas trabajadoras no tengan conocimientos suficientes en tecnología  Realizar un análisis de la brecha digital de género en relación a los distintos grupos profesionales	Un año desde la implantación del Plan de Igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
3.8.	Se compartirá con la Comisión de Seguimiento aquellos cursos en materia de igualdad o relacionados con la misma que formen parte del plan de formación acordado por la Comisión de formación	Con la implantación del Plan de Igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
3.9.	Informar de las novedades y actualizaciones en materia de igualdad a las personas componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. En el caso de que sea necesario se promoverá una formación específica	Con la implantación del Plan de Igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
3.10.	Cualquier persona trabajadora podrá informar a la empresa de la actualización de los títulos formativos que les habiliten a acceder a puestos de una categoría superior.	Con la implantación del Plan de Igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan

## 4. Retribución

Medidas		Periodicidad	Evaluación	Seguimiento	Ejecución
4.1	Realización de diagnósticos regulares, con perspectiva de género, de modo anual, para analizar las posibles diferencias salariales por puestos y agrupación de igual valor. Asimismo, se desagregarán todos y cada uno de los conceptos salariales.	De forma anual desde la implantación del Plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Anual en reuniones de seguimiento
4.2	Realizar campañas de sensibilización sobre la Igualdad Salarial cada 22 de febrero con motivo del Día Internacional por la Igualdad Salarial	De forma anual desde la implantación del Plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	22 de febrero de 2025 y siguientes
4.3	<p>Establecimiento plan actuación para corregir desigualdades retributivas que se puedan detectar, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.</p> <p>Confección el primer año y actualización el resto de un registro retributivo que garantice las transparencias en la configuración de las percepciones, fiel y actualizada para el personal sujeto al ET.</p> <p>Regulación procedimiento adecuado de acceso a la información retributiva de la empresa según la normativa en vigor.</p>	Cuarto trimestre 2024	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Anual en reuniones de seguimiento

4.4	Elaborar política retributiva en la que se defina su estructura salarial y revisión de complementos salariales que respondan a criterios objetivos y neutros y se subsanen inequidades detectadas. Se pondrá en conocimiento de RLPT.	Cuarto trimestre 2024	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Anual en reuniones de seguimiento
4.5	Realizar auditoría salarial al 2º año de vigencia del Plan de Igualdad o cuando se realice cualquier modificación en categorías, grupos etc. en Convenio Colectivo de aplicación, donde se utilice para VPT las herramientas desarrolladas y recomendadas por el Ministerio de Igualdad.	A la finalización del segundo año de vigencia del plan y cuando se produzcan las modificaciones referidas.	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Anual en reuniones de seguimiento
4.6.	En la auditoría retributiva que se realizará a la mitad de vigencia del Plan de Igualdad, se analizarán las diferencias superiores o iguales al 10%. Siempre y cuando la normativa no indique otro porcentaje inferior.	Dos años de la implantación del plan de igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento en el año 2	Segundo año de implantación del Plan de Igualdad

## 5. Condiciones Laborales, conciliación y corresponsabilidad

Medidas		Periodicidad	Evaluación	Seguimiento	Ejecución
5.1	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar. Igualmente se recogerán el número de solicitudes de adaptación, por reducción o incremento de jornada Se recogerán de forma anual	De forma anual desde la implantación del Plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
5.2	Incluir en la encuesta de clima preguntas que permitan detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Desde la implantación del plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan
5.3	Elaborar y difundir una guía de derechos y medidas de conciliación a toda la plantilla, informando acerca de las medidas disponibles para su uso en relación con lo establecido en los Convenios Colectivos.	Desde la implantación del plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan
5.4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que la persona trabajadora determine, dentro de ese periodo y sin perjuicio de los acuerdos de los diferentes convenios de aplicación</li> <li>- Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción siempre que deban tener lugar necesariamente durante la jornada laboral, y no exista posibilidad de cambio de turno, con exclusión de los viajes que se deban realizar fuera de la Comunidad Autónoma de residencia.</li> <li>- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse con la suficiente antelación.</li> </ul>	Desde la implantación del plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras/es en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.</li> <li>- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años, personas dependientes y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar el acompañamiento.</li> <li>- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará a la persona candidata que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.</li> </ul>				
5.5	Posibilitar que la plantilla con hijos o hijas a cargo menores de 10 años y/o familias monoparentales, tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que les coincida con los periodos de vacaciones escolares, Dicha preferencia será establecida de forma rotativa cada año.	Desde la implantación del plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan
5.6.	En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo.	Desde la implantación del plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan
5.7.	Para los casos en que sea necesario, se habilitará una de las salas de enfermería como sala de lactancia.	De forma anual desde la implantación del Plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan
5.8.	La empresa elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del	De forma anual desde la implantación del Plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan

	ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.				
5.9.	En los casos en que la persona solicite la reducción de jornada, la empresa le comentará la posibilidad de solicitar la adaptación de jornada u otras medidas que puedan facilitar la conciliación	De forma anual desde la implantación del Plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan
5.10.	En los casos en los que ambas personas progenitoras trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que una de ellas pueda elegir el turno.	De forma anual desde la implantación del Plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan
5.11.	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los/as hijos/as establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana, así como vacaciones establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	De forma anual desde la implantación del Plan	Peticiones de reducción de jornada	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan
5.12	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas laborales completas siguiendo lo que marca la legislación vigente y el convenio colectivo de aplicación. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	De forma anual desde la implantación del Plan	Peticiones de reducción de jornada	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan

## 6. Infrarrepresentación femenina

Medidas		Periodicidad	Evaluación	Seguimiento	Ejecución
6.1	Revisión periódica de la infrarrepresentación de mujeres en aquellas áreas, categorías o puestos donde se haya identificado una presencia menor tomando como referencia la representación de mujeres en la empresa.	De forma anual desde la implantación del Plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Anual en reuniones de seguimiento

6.2	Se realizará un seguimiento de las mujeres que hayan promocionado a puestos de responsabilidad durante el tiempo de la vigencia del plan.	De forma anual desde la implantación del Plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Anual en reuniones de seguimiento
6.3.	Promover e incrementar la presencia de mujeres, principalmente, en puestos directivos y aquellas categorías donde se encuentre infrarrepresentada, siempre que se dé el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad y competencia.	De forma anual desde la implantación del Plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Anual en reuniones de seguimiento

## 7. Sensibilización y comunicación

Medidas		Periodicidad	Evaluación	Seguimiento	Ejecución
7.1	Incluir en la intranet de la empresa y difundir entre toda la plantilla la guía de lenguaje no sexista y comunicación efectiva	Un año desde la implantación del Plan de Igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
7.2	Revisar, y en su caso modificar, la información de la página web y de ofertas de trabajo para que el mismo tenga un redactado inclusivo	Un año desde la implantación del Plan de Igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
7.3	Dar a conocer el compromiso de la empresa con la Igualdad de manera interna y externa y fomentar una cultura organizacional basada en el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y mantener a la plantilla informada de las acciones y novedades que se realicen en materia de Igualdad.	Desde la implantación del plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan

7.4	Realizar campañas informativas anuales en materia de igualdad: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 22 febrero: Día de igualdad salarial</li> <li>- 8 marzo: Día de la Mujer Trabajadora</li> <li>- 23 marzo: Día de la Corresponsabilidad</li> <li>- 28 mayo: Día de la Salud de las Mujeres</li> <li>- 25 noviembre: Día Violencia de género</li> </ul>	Desde la implantación del plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan
7.5	Se creará un buzón, con acceso de la Comisión de seguimiento, para que puedan remitirse a él las cuestiones en materia de igualdad que se susciten en la plantilla, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.	Seis meses desde la implantación del Plan de Igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 6 primeros meses de ejecución del Plan
7.6	Realizar una comunicación a toda la plantilla en la que se detalle el contenido del plan y las acciones a implantar.	Desde la implantación del plan de igualdad	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan
7.7.	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de genero ni atente contra la dignidad de la persona.	Desde la implantación del plan de igualdad	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan

## 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

	Medidas	Periodicidad	Evaluación	Seguimiento	Ejecución
8.1	El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que sea aplicable será difundido del mismo modo que el plan de igualdad, y se enviará también de forma independiente dada la trascendencia de la materia.	Junto con el Plan de Igualdad	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan

		Continua durante el plan de forma anual			
8.2	Difundir de forma anual publicidad sobre los canales de denuncia de la empresa y medidas de prevención del acoso.	Seis meses desde la implantación del Plan de Igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 6 primeros meses de ejecución del Plan
8.3	Incluir en el plan de formación anual acciones formativas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, diferenciando entre cursos dirigidos a toda la plantilla y cursos dirigidos a quienes tienen personal a su cargo.	Desde la implantación del plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan
8.4	La Comisión Instructora del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo presentará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Desde la implantación del plan	Reuniones comisión de seguimiento	Seguimiento anual	Desde la implantación del plan

## 9. Violencia de género

	Medidas	Periodicidad	Evaluación	Seguimiento	Ejecución
9.1	<p>Llevar a cabo una campaña sobre violencias machistas que tenga como objetivos sensibilizar, informar y prevenir e incluso promover la denuncia de posibles casos de violencia de género dirigidas al conjunto de personal de la Entidad.</p> <p>La campaña contará con los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de imagen de campaña y slogan.</li> </ul>	1 año desde la implantación del Plan de Igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de banner para la Página web.</li> <li>- Diseño de cartelería y folleto explicativo.</li> </ul> <p>Incorporación de la campaña en tabloneros de anuncio de la plantilla.</p>				
9.2	Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las trabajadoras que sufran violencia de género.	1 año desde la implantación del Plan de Igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
9.3.	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Continua durante el plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
9.4.	Negociar un protocolo de acción entre empresa y RLPT que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.	Un año desde la implantación del Plan	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan

## 10. Salud Laboral

Medidas		Periodicidad	Evaluación	Seguimiento	Ejecución
10.1	Se informará y comunicará a toda la plantilla la evaluación de puestos con perspectiva de género realizada especialmente en relación con el riesgo para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.	Una vez se produzca la evaluación. Se realizará cada vez que se realice un	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Una vez entre en vigor el plan

		cambio en las condiciones de trabajo en un puesto			
10.2	Guía de actuación en caso de trabajadoras embarazadas, en situación de parto próximo o en período de lactancia.	Un año desde la implantación del Plan de Igualdad	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
10.3	Creación de protocolo de protección de riesgos laborales a las trabajadoras en caso de embarazo y lactancia.	Julio 2024	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 6 primeros meses de ejecución del Plan
10.4	Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés):  Fase 1.- Constitución del Grupo de Trabajo.  Información-sensibilización a la plantilla, por parte del departamento de recursos humanos de la entidad. Validación del cuestionario.  Fase 2.- Trabajo de campo.  Distribución del cuestionario entre la plantilla.  Informatización de datos y generación del informe preliminar.  Fase 3.- Programación.  Presentación de resultados.  Elaboración de medidas por parte del Grupo de Trabajo constituido en la entidad.  Presentación a la Comisión de Seguimiento y evaluación del PI	Cuarto trimestre de 2024	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de ejecución del Plan
10.5.	Realiza un estudio psicosocial con el fin de adoptar las medidas necesarias para evitar las situaciones de estrés laboral desde la perspectiva de género. Aplicar medidas para corregir las situaciones detectadas	Una vez se produzca la evaluación. Se	Reuniones de la comisión de Seguimiento	Seguimiento anual	Englobado en los 12 primeros meses de

	Adaptar los puestos de trabajo y condiciones laborales con el fin de prever situaciones de estrés	realizará cada vez que se realice un cambio en las condiciones de trabajo en un puesto			ejecución del Plan
--	---	--	--	--	--------------------

# Anexo III – Composición CN y CS

## I. Composición de la Comisión Negociadora

La composición inicial de la Comisión Negociadora fue:

En representación de EMPRESA:

- Dña. Cristina Relancio Bergasa
- Dña. Gloria García Sicilia
- Dña. Luján San Juan
- Dña. Nieves Nuñez
- Dña. Nathalia Dulong

En representación de las personas trabajadoras:

Como **representación de las personas trabajadoras de los centros sin representación:**

- Por parte de UGT: Dña. Nieves Martínez Ten
- Por parte de CCOO: Dña. Isabel María Márquez García

