

**PLAN DE IGUALDAD DE TRATO
Y OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES**

CLINICA LONDRES, S.L.

CLINICA LONDRES
MEDICINA Y CIRUGÍA ESTÉTICA

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

1. Presentación.....	3
1.1. Ficha Técnica.....	4
1.2. Fundamentos del Plan de Igualdad.....	5
1.3. Compromiso con la igualdad en la empresa.....	6
2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	7
3. Comisión negociadora del Plan de Igualdad	8
4. Ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad	9
5. Conclusiones del diagnóstico.....	10
6. Objetivos del Plan de Igualdad	16
6.1. Áreas de mejora.....	16
6.2. Objetivos generales.....	16
7. Medidas de Igualdad.....	17
7.1. Selección y Contratación.....	18
7.2. Clasificación profesional	19
7.3. Formación.....	20
7.4. Promoción profesional	21
7.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.....	22
7.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	23
7.7. Infrarrepresentación femenina	24
7.8. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	25
8. Plan de acción	26
9. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación.....	38
10. Vigencia, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad	39
11. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.....	46

1. Presentación

La igualdad entre mujeres y hombres es el derecho fundamental y universal a no ser discriminado, directa o indirectamente, por razón de sexo, y viene recogido en la Constitución Española (CE, art. 1.1 y art. 14) y en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (TUE, art. 2). Además de un derecho, estamos ante la prohibición de discriminación como mandato constitucional, según el cual no está permitido dar un trato diferente a quienes se encuentran en situación de igualdad, utilizando un criterio de diferenciación prohibido -como el sexo- y buscando un resultado que menoscabe el ejercicio de un derecho. Por tanto, a nivel individual y organizacional, todos/as estamos obligados/as a respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sin embargo, aunque la teoría indica que las personas somos iguales en cualquier ámbito de nuestra vida, en la práctica se dan discontinuas discriminaciones por razón de sexo en múltiples escenarios, incluido el entorno laboral. Algunas muestras podrían ser ciertas políticas de contratación y promoción influenciadas por el género, la brecha salarial o la segregación sexual del trabajo.

Este es el motivo por el que se adoptan legalmente acciones en distintas áreas que suponen ventajas al sexo menos representado hasta alcanzar el equilibrio entre ambos, no con el fin de otorgar posiciones ventajosas, sino para garantizar que ambos gocen de las mismas condiciones, surgiendo con este fin los Planes de Igualdad en el ámbito laboral.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que, persigue integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

1.1. Ficha Técnica

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	CLINICA LONDRES					
C.I.F.	B87983797					
Domicilio social	Calle Juan Ignacio Luca de Tena, 12 – 28027 Madrid					
Forma jurídica	SL					
Año de constitución	2017					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Jorge Luis Lorenzo Gaitán					
Cargo	Director General					
Teléfono	961603717					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Virginia Sánchez Bailén					
Cargo	Responsable de RRHH					
Teléfono	650550453					
E-mail	vsanchez@clinicalondres.es					
ACTIVIDAD						
Sector de Actividad:	Sanidad					
CNAE (4 dígitos):	8622					
Descripción de la actividad	Medicina estética					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras Entre 1/1/23 y 31/12/23	Mujeres	140	Hombres	8	Total	148
Centros de trabajo	Getafe, Madrid, Sevilla, Ciudad Real, Barcelona, Tarragona, Sabadell, Bilbao, Pamplona y Murcia.					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de un departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Repres. Legal y/o sindical de Trabajadoras y Trabajadores	Tiene representación sindical en la clínica de Getafe					

1.2. Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Clínica Londres, persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, en particular, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su posterior modificación a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el 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, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres y lo establecido en los diferentes convenios a los que está adscrita la empresa.

Por lo tanto, con el fin de dar cumplimiento legal en esta materia y avanzar en la política social de la empresa, se impulsa el desarrollo e implementación del presente Plan de Igualdad a todos los niveles de la organización.

1.3. Compromiso con la igualdad en la empresa

El compromiso con la igualdad es fundamental para crear un entorno de trabajo equitativo y justo, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa. Para ello se establecen políticas de igualdad que integran efectivamente la misma, ofreciendo formación y sensibilización sobre la igualdad de género y la diversidad, medidas de conciliación de la vida laboral y personal, realizando un seguimiento y evaluación de la implantación de dichas políticas, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de las Políticas Corporativas y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

Clinica Londres muestra la intención de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que conforman su plantilla, estableciendo las bases para llevar a cabo medidas correctoras con el fin de que dicho principio de igualdad sea una realidad.

El resultado del diagnóstico de situación y del Plan de Igualdad fue tratado y negociado en las reuniones de trabajo celebradas en el seno de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de Clínica Londres, tratándose de un grupo de trabajo formado por representantes de la organización y de las personas trabajadoras con el fin de analizar y mejorar la situación de igualdad en la empresa.

La empresa cuenta con representación legal de las personas trabajadoras en uno de los centros de trabajo, por lo que también se ha invitado a la negociación a los sindicatos mayoritarios y los mayoritarios del sector, habiendo recibido respuesta tanto por parte de UGT como de CCOO.

La constitución de la Comisión de Igualdad se hizo efectiva, mediante la firma del acta de constitución en dicho encuentro.

Por la representación de la empresa:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA: REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	
NOMBRE COMPLETO	PUESTO EN LA EMPRESA
Virginia Sánchez Bailén	Responsable de Recursos Humanos

Por la representación de las personas trabajadoras:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA: REPRESENTACIÓN SOCIAL	
NOMBRE COMPLETO	REPRESENTATIVIDAD SINDICAL
Nieves Martínez Ten	UGT
Silvia Espinosa López sustituye a Beatriz Alonso Fernández	CCOO
Andrea Emilia Radut	Representante legal de los trabajadores del centro de Getafe

La Comisión ha sido constituida de forma paritaria por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

3. Comisión negociadora del Plan de Igualdad

La constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, fue realizada el 18 de enero de 2024.

Además, en el mismo día, se firmó el reglamento de la Comisión, donde se especifica, entre otros asuntos, cuestiones relativas a la composición y la distribución del peso en las votaciones, sus funciones y el procedimiento para la validación de acuerdos.

La Comisión negociadora, constituida en principio con carácter estable y permanente para la negociación del Plan de Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, debe cumplir con los siguientes objetivos:

1. Promover el principio de igualdad y la no discriminación en el seno de la empresa.
2. Cooperar en la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas asociadas.
3. Participar en el análisis de situación con respecto a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
4. Ayudar a difundir y promover el Plan de Igualdad entre la plantilla.
5. Realizar funciones de asesoramiento en materia de igualdad en el ámbito de la empresa.
6. Asistir a las reuniones que se programen y a aquellas reuniones extraordinarias que fuesen necesarias en materia de igualdad.

4. **Ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad**

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad afectará a todas las personas trabajadoras de la empresa que presten servicios en cualquiera de los centros de trabajo que tiene la empresa, que actualmente están en Getafe, Madrid, Sevilla, Ciudad Real, Barcelona, Tarragona, Sabadell, Bilbao, Pamplona y Murcia, incluido el personal eventual o de puesta a disposición.

El periodo de vigencia dispuesto del presente Plan de Igualdad será de cuatro años desde el 15 de diciembre de 2024, según se establece en el acta de aprobación y cierre, por tanto, desde el **15 de diciembre de 2024 a 14 de diciembre de 2028**.

En caso de requerimiento o necesidad, podrá ser modificado con el fin de adecuarse a la realidad de la empresa y la evolución de la aplicación de las medidas de acción propuestas en el presente Plan de Igualdad. Cualquier cambio en el Plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión negociadora.

5. Conclusiones del diagnóstico

El informe diagnóstico fue aprobado y firmado el día 6 de noviembre de 2024 por la Comisión negociadora de Igualdad de Clínica Londres.

Para el diagnóstico de la situación de la empresa se han utilizado los datos relativos al año natural 2023.

En la estructura de la organización podemos diferenciar varios niveles (dirección, médicos, enfermeras, técnico estético, atención al paciente, recepción, administrativo, responsable de mantenimiento, nutricionistas y psicólogos), que engloban todos los grupos profesionales correspondientes a su convenio de referencia.

La plantilla ha contado durante el ejercicio de análisis, con 148 personas trabajadoras, siendo el número de mujeres superior al de hombres, con un 95% de representación femenina, frente al 5% masculina.

Por tanto, estamos ante una empresa altamente feminizada, según lo estipulado en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la presencia de ambos sexos en las organizaciones: *“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”*.

Los resultados del análisis del diagnóstico de situación, ofrecen una realidad en la plantilla feminizada, derivado de la actividad de medicina estética, sector mayoritario feminizado.

La principal necesidad de mejora que se debe abordar a través del plan de acción que se incorpora a este plan de igualdad, será abordar las diferencias salariales existentes en puestos agrupados dentro de la misma escala.

- **Selección y contratación:**

No se observan aspectos subjetivos que puedan influir en la resolución final de un proceso de selección, la realidad sectorial aflora también en la empresa, siendo la realidad sectorial de un 5% de hombres y un 95% de mujeres. La mayoría de las candidaturas que se reciben en la empresa son femeninas.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

Se considera oportuno formar en igualdad a las personas que forman parte de los procesos de decisión en la selección de personal y las contrataciones, para que tengan la visión de lo que es la igualdad de oportunidades y su gestión en la empresa.

También se trabajará en la mejora de la descripción de los perfiles profesionales y puestos de trabajo, mejora de la comunicación e información de los procesos de selección y promoción, estableciendo protocolos claros para la contratación y selección de personal.

- **Clasificación profesional**

La clasificación profesional, sustenta todos los procesos de selección, promoción, gestión y retención del talento en un sistema de descripción de perfiles profesionales, que se estructura sobre un esquema de puestos, definiendo una misión del puesto, una serie de objetivos del puesto, que se alcanzarán a través del conjunto de tareas y funciones. Se hace necesario realizar una adecuada descripción de perfiles profesionales para cada puesto, mejorando el sistema existente.

Dado el elevado número de mujeres en la plantilla resulta difícil hablar de segregación vertical u horizontal puesto que están presentes en la mayoría de puestos y grupos. Si bien se observa que, los pocos hombres existentes se encuentran en grupos profesionales más elevados. Respecto a la segregación horizontal por tareas o funciones se observa una concentración muy elevada de mujeres en ciertos puestos donde no hay ningún hombre.

- **Formación**

El acceso a la formación se observa que es proporcional a la mayoritaria presencia de mujeres en la plantilla, accediendo a formación relacionada con habilidades de gestión y prevención de riesgos, no existiendo diferenciación alguna por razón de sexo. Se realizan tanto fuera como dentro de la jornada laboral, compensando la formación obligatoria realizada fuera de la jornada laboral.

Las modalidades de realización de los cursos son Teleformación, E-learning y Presencial, si bien la teleformación es la mayoritaria.

- **Promoción profesional**

En cuanto a la promoción profesional, se hace necesario establecer un protocolo claro de promoción profesional, estableciendo los medios para que las vacantes puedan ser cubiertas preferiblemente con personal de la compañía, siempre que la titulación requerida para cubrir el puesto en cuestión lo permita.

- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres**

Las condiciones de trabajo en la empresa, en el periodo de análisis de este plan de igualdad (año 2023), era de una contratación indefinida para el 91,89% de las personas de la empresa, con una jornada completa para el 78,37% de personas que conforman la organización.

Los datos de la auditoría retributiva muestran que el porcentaje de jornadas parciales es mayor en mujeres que en hombres, derivados no sólo de la alta feminización de la plantilla sino también de la existencia de puestos dentro de las clínicas que, no requieren jornadas completas, como pueden ser enfermeras o nutricionistas que, sólo son necesarias unas horas a la semana. Además del hecho de que, en los casos de reducciones de jornada por guarda legal, se completan las jornadas con contratos a tiempo parcial.

A la hora de realizar la auditoría retributiva, se ha realizado la misma teniendo en cuenta la totalidad de la plantilla, pero también se ha realizado por centro de trabajo. Ello es así, a la hora de ver que las diferencias que pueden encontrarse en las diferentes escales existentes, pueden derivarse de la existencia de diferentes convenios de aplicación según el lugar donde se encuentra el centro de trabajo, estableciéndose salarios diferentes para las mismas categorías, dependiendo del centro de trabajo donde desempeñe su labor el empleado.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

La vigencia de la auditoría retributiva de puestos de igual valor, desagregada por sexo, tendrá una vigencia de 4 años, desde la aprobación del presente plan de igualdad, es decir, vigencia de 15 de diciembre de 2024 a 14 de diciembre de 2028.

Se ha realizado el análisis retributivo tanto de la totalidad de la empresa como dividido por centros de trabajo a los que se aplica el mismo convenio colectivo y en conjunto de todas las personas trabajadoras de la empresa teniendo en cuenta tanto las percepciones reales, como las armonizadas, con doble enfoque, tanto desagregado por sexo, como desagregado por sexo y puestos de igual valor, comparativa según tipo de contratación, grupo profesional, etc.

Tanto en el caso de los importes equiparados como en el de importes efectivos, la brecha salarial supera el 25%, lo que hace necesario explicar el porqué de las diferencias. Hay que tener en cuenta que en Clínica Londres coexisten 5 convenios colectivos, en atención al lugar donde se ubican los diferentes centros de trabajo, lo que supone disparidad en cuanto a los salarios para una misma categoría, al establecer remuneraciones con diferencias considerables, en algunos casos. También se recogen complementos salariales en algunos de los convenios que no se recogen en los aplicables a otras zonas geográficas. Así mismo, en la compañía tenemos un 21% de contratos a tiempo parcial, lo que también influye en los resultados obtenidos, teniendo en cuenta además que, la totalidad de las reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares son solicitadas por mujeres.

Fijándonos en el complemento de antigüedad y en los datos equiparados, en promedio los hombres tienen mayor antigüedad que las mujeres. También las comisiones determinan las diferencias existentes entre hombres y mujeres, puesto que tanto en importes efectivos como en equiparados el importe de las comisiones recibidos por los hombres es superior al percibido por las mujeres, si bien, el sistema de comisiones establecido en la empresa es totalmente objetivo, eso añadido, al hecho que los hombres se encuentran ubicados en puestos de mayor responsabilidad que las mujeres, si tenemos en cuenta, la proporción existente de hombres y mujeres en la empresa.

Si analizamos cada una de las escalas resultantes de la valoración de puestos de trabajo, observamos que en la nº 3 no hay presencia masculina. En la nº 4, hay un solo hombre y 49 mujeres, con una brecha total para dicho nivel de un 41%. Comparando los resultados de los importes efectivos con respecto a los equiparados, observamos que, en los importes efectivos la brecha es mayor, tanto en relación al salario base como en relación a los complementos salariales, sin embargo, al fijarnos en los importes equiparados, en el salario base la brecha no supera el 12 % en promedios o de un 7% en mediana, dándose la mayor diferencia en relación a los complementos salariales. Complementos que dependerán del convenio que es objeto de aplicación y en el caso de los importes efectivos, la jornada realizada, también influirá en los datos. Tengamos en cuenta que, en la mayoría de los convenios no se contempla la antigüedad y los importes del plus transporte, pueden variar considerablemente de unos convenios a otros. En este caso, la diferencia viene dada por el complemento a bruto, que debe entenderse como un “a cuenta convenio” que, en ningún caso va ligado al género sino a las funciones realizadas por el puesto. A pesar de estar encuadrado dentro del grupo 4, el puesto de auxiliar administrativo que se encuadra dentro de dicha escala, tiene unas funciones muy diferenciadas el resto de puestos que se incluyen en el grupo 4. Quizá sería necesario revisar la valoración del puesto realizada.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

En el Grupo 5, encontramos 2 hombres y 49 mujeres, arrojando resultados de brecha por encima del 25% únicamente en los importes efectivos, pero no en los equiparados (tanto en promedios como en mediana). Lo que nos lleva a concluir que no encontramos brecha salarial en esta escala y que las diferencias pueden venir por la cantidad de horas realizadas y tipo de contrato, es decir, el hecho de que haya contratos a tiempo parcial y que, por tanto, se realicen menos horas, hecho que influye en los datos obtenidos en los importes efectivos, pero cuando equiparamos los datos, dicha brecha no supera el 25%.

4 hombres y 21 mujeres se encuentran dentro de la escala 7, tanto en importes efectivos como en equiparados, dando como resultado una brecha salarial superior al 25%. Desglosando los datos, entre el salario base y los complementos salariales, la mayor diferencia la encontramos en los complementos salariales y concretamente en las comisiones. Dentro de esta escala, la comisiones que se abonan a los médicos y cirujanos encuadrados dentro de dicha escala, supone una gran diferencia, con respecto a otros puestos de trabajo como puede ser el de enfermera que, además suele tener contratos a tiempo parcial, ya que la actividad de las clínicas no permite, en la mayoría de las ocasiones, contratos a tiempo completo. Los médicos y cirujanos (tanto hombres como mujeres) tienen establecidas un sistema de comisiones en atención al número de procedimientos realizados, sistema que sólo se aplica a médicos y cirujanos, por tanto, dicho sistema depende del puesto de trabajo y nada tiene que ver con el género de la persona que lo desarrolla.

Por último, en la escala 9 sólo encontramos 1 empleado, hombre, se trata de un puesto masculinizado.

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

La empresa ha implementado diferentes medidas que pretenden favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, se acuerda en el proceso de negociación, consolidar estas medidas a través de su inclusión en el presente plan.

En este sentido, a través del diagnóstico se visibiliza la necesidad de mejora en el contexto de la comunicación general a la plantilla, para que tengan un mayor y mejor conocimiento de las posibilidades a su alcance.

- **Infrarrepresentación femenina**

Clinica Londres es una entidad representada principalmente por mujeres, un 95% de la plantilla está compuesta por mujeres, siendo que las mismas copan la mayoría de los puestos existentes en la compañía, si bien es cierto que los hombres se encuentran en puestos de mayor responsabilidad a pesar de representar un porcentaje bajo de la plantilla.

- **Retribuciones**

En el análisis del establecimiento de las retribuciones, se observa a través del diagnóstico y se aprueba por la comisión negociadora, que es necesario explicar más detalladamente las diferencias salariales existentes por encima del 25% que se observan en alguna de las escalas, diferencias que viene principalmente de las retribuciones variables que perciben en atención a las ventas realizadas, de conformidad con un sistema de comisiones que está establecido para todo el personal sin distinción por razón de sexo.

Los diferentes convenios aplicables en la empresa y sus centros, marcan diferencias significativas dentro de una misma escala. Se debe revisar la valoración de puestos de trabajo realizado de conformidad a la herramienta facilitada por el Ministerio de trabajo y Economía Social.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

La empresa ha negociado en el proceso de elaboración del presente plan de igualdad, un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, tras el cual se realizarán acciones de comunicación y publicidad del mismo, para hacerlo llegar a todos los niveles de la plantilla.

6. Objetivos del Plan de Igualdad

6.1. Áreas de mejora

Una vez realizado el diagnóstico de situación de Clínica Londres se detectan las siguientes cuestiones principales:

- Mejorar la valoración de puestos de trabajo.
- Datos salariales desglosados por grupos profesionales.
- Descripción detallada de los procesos de selección, contratación y formación.

6.2. Objetivos generales

En base a las necesidades vistas en el apartado anterior, se establecen los siguientes objetivos de mejora a nivel general en la empresa:

- Creación de protocolos de actuación para fomentar la promoción interna.
- Introducción de la perspectiva de género den las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Sensibilización de toda la plantilla con la igualdad de oportunidades, su relevancia y aportación a las empresas.

7. Medidas de Igualdad

De acuerdo con el RD-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Plan de Igualdad se estructura en nueve áreas distintas que abarcan todos los aspectos analizados en el diagnóstico:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para cada una de estas áreas se definen los objetivos y se detallan las medidas de acción previstas para alcanzarlos, las personas destinatarias, así como la persona o departamento responsable de su puesta en marcha, el plazo para realizarlo y el indicador o método de evaluación, que nos va a permitir analizar su eficacia.

Debemos tener en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todas las políticas que se desarrollan en la empresa, algunas acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

Además, pueden figurar medidas de acción positivas con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, entendiéndose como acción positiva *“las medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”* (art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Esto ocurre en áreas como la Selección, donde, de acuerdo con el art. 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional del que se trate.

Los plazos de ejecución, han sido establecidos de común acuerdo en el seno de la Comisión. En el caso de no poder cumplir el plazo o la ejecución de alguna de las medidas establecidas, se deberá justificar dicho incumplimiento y acordar o bien la modificación del periodo de referencia o bien declarar la medida como inviable, sustituyendo la misma por otra medida de acuerdo con la realidad de la empresa y enfocada en la consecución del mismo objetivo.

7.1. Selección y Contratación

❖ Objetivos específicos del área

El objetivo principal de la empresa es garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la compañía, así como en la contratación.

❖ Medidas de acción específicas del área

- Medida 1.1. Revisar los documentos actuales de los procedimientos de selección, tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que se cumpla el principio de igualdad.
- Medida 1.2. Elaborar y difundir una guía de utilización de lenguaje neutro, no sexista.
- Medida 1.3. Formar al personal responsable de selección en materia de igualdad y procedimientos de selección no sexistas, mediante cursos de 40 horas en la materia.
- Medida 1.4. Elaboración y difusión de un Protocolo de proceso de selección con criterios objetivos y neutros. Se establece una acción positiva, según la cual, en igualdad de idoneidad y capacidad, se escogerá al sexo infrarrepresentado.

7.2. Clasificación profesional

❖ **Objetivos específicos del área**

De cara al mantenimiento y mejora de la situación de la clasificación profesional en la empresa, se determinan los siguientes objetivos:

- a) Garantizar el principio de Igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- b) Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles y puestos de trabajo → desde las materias de Selección y Promoción.

❖ **Medidas de acción específicas del área**

- Medida 2.1. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.
- Medida 2.2 Revisión de grupos profesionales para que se sigan ajustando a criterios de igualdad y ausencia de discriminación.
- Medida 2.3 Elaboración/revisión del listado de perfiles o puestos de trabajo, con las tareas asignadas, para que no existan estereotipos.

7.3. Formación

❖ Objetivos específicos del área

A la vista del diagnóstico de situación en cuanto a la formación en la empresa, se determina que no existen restricciones ni mala praxis en este sentido hacia mujeres u hombres; no obstante, se establecen los siguientes objetivos con el fin de mantener y mejorar la actual situación:

- a) Procurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación del personal, sin influencia del sexo.
- b) Formar a la totalidad de la empresa en materia de igualdad.

❖ Medidas de acción específicas del área

- Medida 3.1. Incluir un párrafo en el documento de excedencia por cuidado de hijos que firma la persona que solicita excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia.
- Medida 3.2. Formar en materia de igualdad a personal de dirección, mandos intermedios, personal que interviene en la toma de decisiones de selección y comunicación interna de la empresa, mediante cursos de 40 horas.
- Medida 3.3. Introducir formaciones básicas en el plan de formación, así como píldoras formativas en el resto de cursos. También introducir información sobre el plan, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo e igualdad en el manual del empleado.
- Medida 3.4. Se establece una reducción de jornada, con reducción proporcional del salario, para cursar estudios académicos relacionados con el sector.
- Medida 3.5 Valoración de la formación en igualdad para la selección y promoción.

7.4. Promoción profesional

❖ Objetivos específicos del área

Ser capaces de impulsar una mayor presencia de mujeres en posiciones de mayor responsabilidad o direcciones para lo cual se pretende:

- a) Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.
- b) Promover la conversión de contratos parciales en contrato a tiempo completo.

❖ Medidas de acción específicas del área

- Medida 4.1. Establecer y difundir un protocolo de promoción interna conforme a criterios objetivos y neutros, que asegure tener en cuenta al personal interno (siempre que cumpla requisitos del puesto) por encima del externo, donde se recoja un procedimiento de publicación de vacantes internas.
- Medida 4.2. Informar a las personas con contratos a tiempo parcial de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes a tiempo completo o de mayor jornada. Estas personas, siempre que cumplan los requisitos requeridos para el puesto, tendrán preferencia en ocupar el puesto ofertado.

7.5. Condiciones de trabajo

❖ Objetivos específicos del área

Para alcanzar la plena igualdad debemos partir de la realidad actual de la empresa, sus condiciones horarias, de jornada y retribución. Por ello, no resultando un área problemática, dentro del área de Condiciones de Trabajo se establecen una serie de medidas que ayuden a sostener la igualdad mediante los siguientes objetivos:

- a) Asegurar el bienestar y garantizar la salud laboral de la plantilla en su conjunto.

❖ Medidas de acción específicas del área

- Medida 5.1. Revisar que la perspectiva de género está presente en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.
- Medida 5.2 Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo durante el embarazo, acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otra cuestión que afecte de manera diferencial a hombres y mujeres.
- Medida 5.3 Elaboración y difusión de un Protocolo de protección a la maternidad, en el que se recoja toda la actuación en caso de riesgo durante el embarazo, así como los derechos y obligaciones de las partes y el mapa de puestos sin riesgo.
- Medida 5.4 La empresa elaborará un protocolo 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.

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

❖ Objetivos específicos del área

La empresa respeta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su plantilla, por lo que se propone el siguiente objetivo para apoyar el ejercicio corresponsable de sus derechos:

- a) Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- b) Aumentar la información y mejorar la comunicación con la plantilla, para mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

❖ Medidas de acción específicas del área

- Medida 6.1. Informar sobre los permisos y excedencias existentes en el Convenio Colectivo, Plan de Igualdad y normativas laborales.
- Medida 6.2. Conceder permiso no retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para los trabajadores y trabajadoras en tratamientos de técnicas de reproducción asistida.
- Medida 6.3. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de los/las menores y personas dependientes.
- Medida 6.4. Preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidado de personas dependientes y siempre y cuando cumpla con los requisitos del puesto de trabajo y exista vacante ofertada. Elaboración de un protocolo de cambio de centro.
- Medida 6.5 Las trabajadoras y trabajadores de la Empresa podrán solicitar, para atender asuntos familiares, a cargo de sus vacaciones anuales, hasta 3 días naturales, con posibilidad de solicitarlo por horas, preavisando a la empresa con una antelación mínima de 72 horas, sin contar para tal preaviso ni los fines de semana ni los festivos.
- Medida 6.6 La empresa concederá el disfrute de las vacaciones en varios períodos, siempre que éstos no sean menores a una semana natural.

7.7. Infrarrepresentación femenina

❖ **Objetivos específicos del área**

Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en los puestos y categorías donde las segundas están infrarrepresentadas

❖ **Medidas de acción específicas del área**

- Medida 7.1. En igualdad de condiciones y donde este infrarrepresentada, se optará por la mujer sobre el hombre

7.8. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

❖ Objetivos específicos del área

Los principales objetivos en esta materia persiguen, no solo la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, también la protección y apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género y son los siguientes:

- a) Garantizar un entorno libre acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- b) Promulgar y comunicar adecuadamente la política contra el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- c) Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la Violencia de Género.

❖ Medidas de acción específicas del área

- Medida 9.1. Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa, como medida de prevención, para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.
- Medida 9.2 Hacer formación básica en materia de acoso a toda la plantilla.
- Medida 9.3 Elaborar un protocolo para la gestión de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género en la empresa, donde se recogerán los derechos laborales y de seguridad social reconocidos en la ley, Plan de Igualdad o convenios a las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y asegurar su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos la empresa.
- Medida 9.4 Establecer un permiso retribuido de cinco días en caso de traslado a otro centro de trabajo por VG o violencia sexual.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

8. Plan de acción

Medidas de actuación de selección y contratación

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 1.1	
Área de actuación	Selección y contratación.
Medida	Revisar los documentos actuales de los procedimientos de selección (formularios, ofertas, guiones de entrevista, página web, denominación puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan del principio de igualdad.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa
Personas destinatarias	Todo el personal
Cronograma de implantación	Desde la aprobación y continuado en el tiempo
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Los propios del departamento. Sin coste asociado.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">✓ Muestreo de la documentación.✓ Informe de lo actuado

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 1.2	
Área de actuación	Selección y contratación.
Medida	Elaborar y difundir la guía de utilización de lenguaje neutro, no sexista.
Objetivos que persigue	Promover la igualdad y la inclusión de la comunicación.
Personas destinatarias	Personas que intervengan en los procesos de selección.
Cronograma de implantación	Junio 2025
Responsable	Departamento de RRHH y Marketing.
Recursos asociados	Los propios del departamento. Sin coste asociado
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">✓ Guía elaborada.

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 1.3	
Área de actuación	Selección y contratación.
Medida	Formar al personal responsable de selección en materia de igualdad y procedimientos de selección no sexistas, mediante cursos de 40 horas.
Objetivos que persigue	Eliminar sesgos, crear un entorno inclusivo y promover la diversidad.
Personas destinatarias	Personal de selección
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y hasta diciembre 2026.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios del departamento. Sin coste asociado
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">✓ Número de formaciones realizadas.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 1.4	
Área de actuación	Selección y contratación.
Medida	Elaboración y difusión de un protocolo de selección con criterios objetivos y neutros. Se establece una acción positiva, según la cual, en igualdad de idoneidad y capacidad, se escogerá el sexo infrarrepresentado.
Objetivos que persigue	Asegurar que el proceso de selección y contratación sea justo, transparente y eficiente
Personas destinatarias	Todo el personal
Cronograma de implantación	Diciembre de 2025
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Los propios del departamento. Sin coste asociado.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolo implantando ✓ Número de procesos donde se ha producido la posibilidad de llevar a cabo esta acción positiva.

Medidas de actuación en clasificación profesional

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 2.1	
Área de actuación	Clasificación profesional.
Medida	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.
Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación de la empresa es inclusiva y no sexistas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Dentro del primer año tras la aprobación del plan.
Responsable	Departamentos de RR.HH.
Recursos asociados	Los propios del departamento. Sin coste económico
Indicadores de seguimiento	✓ Número de correcciones de lenguaje realizadas

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 2.2	
Área de actuación	Clasificación profesional.
Medida	Revisión de los términos utilizados en las descripciones de puestos y grupos profesionales, para garantizar que se sigan ajustando a criterios de igualdad y ausencia de discriminación.
Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación de la empresa es inclusiva y no sexistas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan y durante su vigencia
Responsable	Departamentos de RR.HH.
Recursos asociados	Los propios del departamento. Sin coste económico
Indicadores de seguimiento	✓ Informe de definición de puestos y grupos profesionales

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 2.3

Área de actuación	Clasificación profesional.
Medida	Elaboración/revisión de un listado de perfiles o puestos de trabajo, con las tareas asignadas, para que no existan estereotipos.
Objetivos que persigue	Garantizar que en las tareas asignadas no existan estereotipos o sesgos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Julio 2025
Responsable	Departamentos de RR.HH.
Recursos asociados	Los propios del departamento. Sin coste económico
Indicadores de seguimiento	✓ Informe de definición de puestos y grupos profesionales

Medidas de actuación en formación

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 3.1

Área de actuación	Formación
Medida	Introducir un párrafo en el documento de excedencia por cuidado de hijos que firma la persona que solicita excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia.
Objetivos que persigue	Sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad y su importante papel al respecto.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante los dos primeros meses tras la aprobación del Plan
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Sin coste económico.
Indicadores de seguimiento	✓ Indicar el párrafo que se incluya en las excedencias por cuidado de hijos.

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 3.2

Área de actuación	Formación
Medida	Formar al personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad con cursos de 40 horas de duración.
Objetivos que persigue	Formar en materia de igualdad a personas con poder de decisión en la empresa para evitar sesgos de género en la política e imagen de la empresa.
Personas destinatarias	Directivos y jefaturas intermedias, incluidas personas encargadas de la comunicación interna y la selección y contratación.
Cronograma de implantación	Dentro del primer año tras la aprobación del plan
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Formaciones internas y/o externas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formaciones realizadas ✓ N.º de personas que han participado en la formación.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 3.3

Área de actuación	Formación
Medida	Valorar la formación en igualdad para la selección y promoción.
Objetivos que persigue	Dar valor a la formación en igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo
Responsable	Recursos Humanos.
Recursos asociados	Humanos, económicos y materiales.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número de personas seleccionadas y promocionadas.

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 3.4

Área de actuación	Formación
Medida	Introducir formaciones básicas en el plan de formación, así como píldoras formativas en el resto de cursos. También introducir información sobre el plan, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo e igualdad en el manual de la persona empleada.
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Dentro de los dos primeros años tras la aprobación del plan
Responsable	Recursos Humanos.
Recursos asociados	Humanos, económicos y materiales.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa, con el dato desagregados por sexo de sus participantes. ✓ N.º de personas con poder de decisión formadas en igualdad/N.º total de personas con poder de decisión.

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 3.5

Área de actuación	Formación
Medida	Reducción de jornada con reducción proporcional de salario, para cursar estudios académicos relacionados con el sector.
Objetivos que persigue	Fomentar la formación del personal.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan
Responsable	Recursos Humanos.
Recursos asociados	Humanos, económicos y materiales.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro del nº de personas que han solicitado la reducción para cursar estudios.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

Medidas en el proceso de promoción profesional

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 4.1	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Establecer y difundir un protocolo de promoción interna conforme a criterios objetivos y neutros, que asegure tener en cuenta al personal interno (siempre que cumpla requisitos del puesto), por encima del externo y donde se recoja un procedimiento de publicación de vacantes internas.
Objetivos que persigue	Promover la promoción interna.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Dentro del primer año tras la aprobación del plan
Responsable	Departamento RR.HH. y Dirección
Recursos asociados	Los propios del departamento. Sin coste económico
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">✓ Protocolo establecido.✓ Número de candidatos promocionados con éxito.

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 4.2	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Informar a las personas con contratos a tiempo parcial de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes a tiempo completo o de mayor jornada. Estas personas, siempre que cumplan los requisitos requeridos para el puesto, tendrán preferencia en ocupar el puesto ofertado.
Objetivos que persigue	Favorecer la retención del talento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Entrada inmediata desde la aprobación del Plan.
Responsable	Departamento RR.HH
Recursos asociados	Los propios del departamento. Sin coste económico
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">✓ Número de personas favorecidas con la medida.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

Medidas en el proceso de condiciones de trabajo

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 5.1	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Revisar que la perspectiva de género está presente en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.
Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral del personal de la compañía.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Recursos Humanos/Servicio de Prevención
Recursos asociados	Humanos
Indicadores de seguimiento	✓ Muestreo de documentación.

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 5.2	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo durante el embarazo, acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otra cuestión que afecte de manera diferencial a hombres y mujeres.
Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral del personal de la compañía.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Recursos Humanos/Servicio de Prevención
Recursos asociados	Humanos
Indicadores de seguimiento	✓ Número de charlas realizadas.

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 5.3	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Elaboración y difusión de un Protocolo de protección a la maternidad, en el que se recoja toda la actuación en caso de riesgo durante el embarazo, así como los derechos y obligaciones de las partes y el mapa de puestos sin riesgo.
Objetivos que persigue	Garantizar que el personal tenga conocimiento de los procedimientos existentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Junio 2025
Responsable	Recursos Humanos
Recursos asociados	Humanos
Indicadores de seguimiento	✓ Protocolo elaborado.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 5.4	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Elaboración de un protocolo que garantizará a las 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.
Objetivos que persigue	Garantizar el bienestar y la salud mental de los empleados.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Junio 2025
Responsable	Recursos Humanos
Recursos asociados	Humanos
Indicadores de seguimiento	✓ Protocolo elaborado.

Medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 6.1	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, convenios o plan de igualdad.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Personas destinatarias	Todos los trabajadores de la empresa.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Recursos Humanos/Dirección
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Numero de comunicaciones realizadas. ✓ Medios utilizados para hacer llegar esta información

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 6.2	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Conceder permiso no retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para los trabajadores y trabajadoras en tratamientos de técnicas de reproducción asistida.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo
Responsable	Recursos Humanos.
Recursos asociados	Sin coste asociado.
Indicadores de seguimiento	✓ Número de personas que han disfrutado del permiso del total de la plantilla.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 6.3

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Jornada intensiva durante los meses de julio y agosto.
Objetivos que persigue	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de los/las menores y personas dependientes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo
Responsable	Recursos Humanos.
Recursos asociados	Sin coste asociado.
Indicadores de seguimiento	✓ Campañas realizadas.

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 6.4

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidado de personas dependientes y siempre y cuando cumpla con los requisitos del puesto de trabajo y exista vacante ofertada. Elaboración de un protocolo de cambio de centro.
Objetivos que persigue	Favorecer la conciliación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde marzo de 2025.
Responsable	Recursos Humanos.
Recursos asociados	Sin coste asociado.
Indicadores de seguimiento	✓ Protocolo implantado.

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 6.5

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Las trabajadoras y trabajadores de la Empresa podrán solicitar para atender asuntos familiares, a cargo de sus vacaciones anuales, hasta 3 días naturales, con posibilidad de solicitarlo por horas, preavisando a la empresa con una antelación mínima de 72 horas, sin contar para tal preaviso ni los fines de semana ni los festivos.
Objetivos que persigue	Favorecer la conciliación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde enero de 2025.
Responsable	Recursos Humanos/Dirección
Recursos asociados	Sin coste asociado.
Indicadores de seguimiento	✓ Solicitudes realizadas.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 6.6	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	El disfrute de las vacaciones se podrá dividir en varios periodos, siempre que éstos no sean menores a una semana natural.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo
Responsable	Recursos Humanos.
Recursos asociados	Sin coste asociado.
Indicadores de seguimiento	✓ Muestreo de las vacaciones solicitadas por la plantilla.

Medidas infrarrepresentación femenina.

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 7.1	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	En igualdad de condiciones y donde este infrarrepresentada, se optará por la mujer sobre el hombre.
Objetivos que persigue	Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en los puestos y categorías donde las segundas están infrarrepresentadas
Personas destinatarias	Personas que intervengan en los procesos de selección.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RRHH/Dirección.
Recursos asociados	Los propios del departamento. Sin coste asociado
Indicadores de seguimiento	✓ Número de candidaturas desagregadas por sexo en procesos de selección de puestos masculinizados.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

Medidas para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 8.1	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles, por los canales habituales de la empresa, como medida de prevención, para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan
Responsable	RR.HH.
Recursos asociados	Sin coste económico. Protocolo ante el acoso y canales de comunicación habituales: intranet, tablón de anuncios, etc.
Indicadores de seguimiento	✓ Publicaciones realizadas en los canales habituales de la empresa.

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 8.2	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Realizar formación básica en materia de acoso a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Diciembre 2026
Responsable	RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos
Indicadores de seguimiento	✓ Cursos realizados.

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 8.3	
Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras que sufren violencia de género y violencia sexual.
Medida	Elaborar un protocolo para la gestión de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género en la empresa, donde se recogerán los derechos laborales y de seguridad social reconocidos en la ley, Plan de Igualdad o convenios a las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y asegurar su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos la empresa.
Objetivos que persigue	Crear un ambiente de apoyo y comprensión para aquellas trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	A partir del primer año tras la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Recursos Humanos.
Recursos asociados	Recursos propios de la empresa. Sin coste asociado
Indicadores de seguimiento	✓ Protocolo elaborado.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 8.4

Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras que sufren violencia de género y violencia sexual.
Medida	Se establece un permiso retribuido de cinco días en caso de traslado a otro centro de trabajo por violencia de género o violencia sexual.
Objetivos que persigue	Crear un ambiente de apoyo y comprensión para aquellas trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Recursos Humanos.
Recursos asociados	Recursos propios de la empresa.
Indicadores de seguimiento	✓ Solicitudes realizadas.

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 8.5

Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras que sufren violencia de género y violencia sexual.
Medida	La empresa complementará la prestación de IT causada por violencia de género hasta el 100%.
Objetivos que persigue	Crear un ambiente de apoyo y comprensión para aquellas trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo
Responsable	Recursos Humanos
Recursos asociados	Los propios de la empresa.
Indicadores de seguimiento	✓ Número de casos en los que se ha solicitado.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

Medidas organizativas

FICHA DE MEDIDA MEDIDA 9.1	
Área de actuación	Medidas organizativas
Medida	Nombramiento de una persona responsable de igualdad.
Objetivos que persigue	Sensibilización de toda la plantilla en materia de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Dentro de los primeros 6 meses tras la aprobación del plan
Responsable	Recursos humanos
Recursos asociados	Los propios de la empresa.
Indicadores de seguimiento	✓ Nombramiento realizado.

9. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación

Código	Medida	Cronograma	2025		2026		2027		2028	
			S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2
1.1	Revisar los documentos actuales de los procedimientos de selección, tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan del principio de igualdad.	Desde Julio 2025		X		X		X		X
1.2	Elaborar y difundir guía de utilización de lenguaje neutro, no sexista.	Junio 2025	X		X		X		X	
1.3	Formar al personal responsable de selección en materia de igualdad y procedimientos de selección no sexistas, mediante cursos de 40 horas	Diciembre 2026				X				
1.4	Elaboración y difusión de un Protocolo de proceso de selección con criterios objetivos y neutros. Se establece una acción positiva, según la cual, en igualdad de idoneidad y capacidad, se escogerá al sexo infrarrepresentado	Diciembre 2025		X						
2.1	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.	Dentro del primer año tras la aprobación del plan.		X						
2.2	Revisión de los términos utilizados en las descripciones de puestos y grupos profesionales, para garantizar que se sigan ajustando a criterios de igualdad y ausencia de discriminación.	Desde la aprobación del Plan y durante su vigencia.	X		X		X		X	
2.3	Elaboración/revisión de un listado de perfiles o puestos de trabajo, con las tareas asignadas, para que no existan estereotipos.	Julio 2025		X						
3.1	Introducir un párrafo en el documento de excedencia por cuidado de hijos que firma la persona que solicita excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia.	Durante los dos primeros meses desde la aprobación del Plan.	X							
3.2	Formar al personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad con cursos básicos de 40 horas.	Dentro del primer año tras la aprobación del plan		X						
3.3	Valorar la formación en igualdad para la selección y promoción.	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.	X		X		X		X	
3.4	Introducir formaciones básicas en el plan de formación, así como píldoras formativas en el resto de cursos. También introducir información sobre el plan, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo e igualdad en el manual de la persona empleada.	Dentro de los dos primeros años tras la aprobación del plan				X				

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

3.5	Reducción de jornada con reducción proporcional del salario para cursar estudios académicos relacionados con el sector.	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.	X		X		X		X	
4.1	Establecer y difundir un protocolo de promoción interna conforme a criterios objetivos y neutros, que asegure tener en cuenta al personal interno (siempre que cumpla requisitos del puesto) por encima del externo y donde se recoja un procedimiento de publicación de vacantes internas.	Dentro del primer año tras la aprobación del plan		X						
4.2	Informar a las personas con contratos a tiempo parcial de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes a tiempo completo o de mayor jornada. Estas personas, siempre que cumplan los requisitos requeridos para el puesto, tendrán preferencia en ocupar el puesto.	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo	X		X		X		X	
5.1	Revisar que la perspectiva de género está presente en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo	X		X		X		X	
5.2	Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo durante el embarazo, acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otra cuestión que afecte de manera diferencial a hombres y mujeres.	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo	X		X		X		X	
5.3	Elaboración y difusión de un Protocolo de protección a la maternidad, en el que se recoja toda la actuación en caso de riesgo durante el embarazo, así como los derechos y obligaciones de las partes y el mapa de puestos sin riesgo.	Junio 2025	X							
5.4	Elaboración de un protocolo que garantizará a las 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.	Junio 2025	X							
6.1	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, convenios o plan de igualdad.	Desde la aprobación del plan	X							
6.2	Conceder permiso no retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para los trabajadores y trabajadoras en tratamientos de técnicas de reproducción asistida.	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo	X		X		X		X	
6.3	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de los/las menores y personas dependientes.	Con ocasión del 23 de marzo, día de la conciliación.	X		X		X		X	
6.4	Preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidado de personas dependientes y siempre y cuando cumpla con los requisitos del puesto de trabajo y exista vacante ofertada. Elaboración de un protocolo de cambio de centro.	Marzo 2025	X							

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

6.5	Las trabajadoras y trabajadores de la Empresa podrán solicitar para atender asuntos familiares, a cargo de sus vacaciones anuales, hasta 3 días naturales, con posibilidad de solicitarlo por horas, preavisando a la empresa con una antelación mínima de 72 horas, sin contar para tal preaviso ni los fines de semana ni los festivos.	Desde la aprobación del Plan	X							
6.6	La empresa concederá el disfrute de las vacaciones en varios períodos, siempre que éstos no sean menores a una semana natural.	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo	X							
7.1	En igualdad de condiciones y donde esté infrarrepresentada, se optará por la mujer sobre el hombre	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo	X		X		X		X	
8.1	Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles, por los canales habituales de la empresa, como medida de prevención, para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Desde la aprobación del Plan	X							
8.2	Realizar formación básica en materia de acoso a toda la plantilla	Diciembre 2026				X				
8.3	Elaborar un protocolo para la gestión de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género en la empresa, donde se recogerán los derechos laborales y de seguridad social reconocidos en la ley, Plan de Igualdad o convenios a las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y asegurar su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos la empresa.	Diciembre 2026		X						
8.4	Se establece un permiso retribuido de cinco días en caso de traslado a otro centro de trabajo por violencia de género o violencia sexual.	Desde la aprobación del Plan	X							
8.5	La empresa complementará la prestación de IT causada por violencia de género hasta el 100%.	Desde la aprobación del Plan	X							
9.1	Nombramiento de una persona responsable de igualdad.	Junio 2025	X							

10. Vigencia, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad

Se ha fijado por la Comisión negociadora una vigencia de 4 años desde la firma del presente Plan de Igualdad de Clínica Londres, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 9.1 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. Por lo tanto, la vigencia del presente Plan se extenderá desde el día 15 de diciembre de 2024 a 14 de diciembre de 2028.

El artículo 9 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, estipula que deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

En este sentido, se constituye en fecha 10 de diciembre de 2024 la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Clínica Londres, que estará integrada por las siguientes personas:

Por la representación de la empresa:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA: REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	
NOMBRE COMPLETO	PUESTO EN LA EMPRESA
Virginia Sánchez Bailén	Responsable de Recursos Humanos

Por la representación de las personas trabajadoras:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA: REPRESENTACIÓN SOCIAL	
NOMBRE COMPLETO	REPRESENTATIVIDAD SINDICAL
Nieves Martínez Ten	UGT
Silvia Espinosa López	CCOO
Andrea Emilia Radut	Representante de los trabajadores de Clínica Londres Getafe

REGLAMENTO FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

1.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del/la responsable de igualdad que será presentando a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

2.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables y los indicadores.

El calendario de revisión del Plan de Igualdad, se fija a través de una revisión anual

CALENDARIO DE REVISIONES

- Diciembre 2025
- Diciembre 2026
- Diciembre 2027
- Noviembre 2028

1. Composición de la Comisión de seguimiento

La Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por miembros: por parte de la representación legal de las personas trabajadoras y representantes de la empresa.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

1.1. Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.
- En el caso de perder la representatividad

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

2. Funciones de la Comisión de seguimiento:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la empresa y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año, con objeto de hacer seguimiento del conjunto de medidas puestas en marcha con el Plan de Igualdad.

Las reuniones serán convocadas por la persona que ostente las funciones de secretaria comisión de seguimiento, 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, pudiendo apoyarse en profesionales externos. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 5 días.

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán, aquellos por los que se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

3.1. Actas:

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión en la que deberá de recogerse los temas tratados, acuerdos alcanzados, documentos presentados, así como desacuerdos, que se harán constar en la misma al igual que las alegaciones que cada parte considere oportunas.

3.2. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen 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 y que no esté recogida en el acta.

3.3. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente

4. Procedimiento para la solución de conflictos

Para la solución de los conflictos colectivos cuando las partes así lo decidan recurrirán a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

También podrán adherirse y someterse a los sistemas extrajudiciales de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos a nivel nacional, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad.

11. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

En caso de que la Comisión de seguimiento detectara deficiencias o incapacidades en el desarrollo del presente Plan de Igualdad, se procederá a la revisión y modificación de este cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias, recogidas en el 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:

- ✓ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- ✓ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- ✓ Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- ✓ Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- ✓ Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En caso de discrepancias en la modificación pertinente, la Comisión de Seguimiento se regirá por el Reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad, según se estipula en el artículo 2.4 "Procedimientos para la solución de conflictos".

Plan de Igualdad de Clínica Londres (2024-2028)

En prueba de conformidad, se aprueba el presente Plan de Igualdad, a 10 de diciembre de 2024.

Por la Comisión de Igualdad

Nombre y apellidos	Firma
Virginia Sánchez Bailén	
Nieves Martínez Ten	
Silvia Espinosa López	
Andrea Emilia Radut	