

PLAN DE IGUALDAD IMO

ÍNDICE

- 1. Nuestro compromiso**
- 2. Composición y funciones de la Comisión de Igualdad de IMO**
- 3. Ámbito de aplicación de los planes de igualdad**
- 4. Análisis de las políticas de gestión de personas en IMO**
- 5. Contenido de la auditoria retributiva**
- 6. Plan de actuación y conclusiones**
- 7. Comunicación y difusión del Plan de Igualdad de IMO**
- 8. Ámbito territorial y temporal**
- 9. Calendario de actuaciones**
- 10. Vigencia, seguimiento, modificaciones y procedimiento de discrepancia**

Nuestro compromiso

Que este Plan de Igualdad sea un instrumento de mejora continua. Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres de la compañía, con el objetivo de detectar la posible presencia de desigualdades por razón de sexo que requieran adoptar una serie de medidas correctoras para su detección y eliminación. En IMO, apostamos por la excelencia, trabajamos con ética, rigurosidad y honestidad. Creemos en las personas valientes y comprometidas con la igualdad en todos los ámbitos sociales. Caminamos con cada una de ellas, nos importa lo que a ellas les importa. Vemos un futuro de mejora constante, nos anticipamos a las necesidades de todas las mujeres y hombres de la compañía, y creamos un entorno de desarrollo profesional y personal, acorde a nuestra visión y responsabilidades. El momento es ahora.

Composición y funciones de la Comisión de Igualdad de IMO

La Comisión de Igualdad de IMO, cuenta con la representación de los sindicatos más representativos del sector, tal y como establece el artículo 5.3, párrafo 1º, del Real Decreto 901/2020. Todas las personas que componen esta comisión se han formado previamente en materia de igualdad para estar capacitadas para la negociación de este plan.

Además, la compañía ha creado la figura de la Comisión de Igualdad, dentro de la estructura organizativa de la empresa, con el objetivo de hacer partícipe a los trabajadores de las acciones de mejora necesarias, que surjan a raíz del análisis y diagnóstico de este plan.

Esta comisión se ha creado ad hoc y cuenta con una representación paritaria de hombres y mujeres, pertenecientes a diferentes niveles y categorías de la empresa.

Ámbito de aplicación de los planes de igualdad

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas que elaboren 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. Por lo tanto, todos los planes de igualdad de las empresas, elaborados con carácter obligatorio o voluntario, deben incluir la auditoría retributiva que analice la situación de la totalidad de la plantilla.

Análisis de las políticas de gestión de personas de IMO

Conforme al artículo 46 se lleva a cabo un diagnóstico de situación de diferentes procesos ligados a la gestión de las personas, con el objetivo de conocer si la compañía garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Tras esta fase de diagnóstico, la compañía detecta la necesidad de seguir persiguiendo la igualdad entre las mujeres y hombres de IMO

Proceso de selección y contratación

MEDIDAS

- 1. Garantizar que los procesos de selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todas las áreas de la compañía.**
- 2. Perseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, en todos los niveles, facilitando el acceso de las mujeres a aquellos puestos donde exista una representación menor.**

¿CÓMO LO LOGRAREMOS?

El departamento de Recursos Humanos y los coordinadores de área recibirán formación específica en materia de igualdad. De este modo todas las personas de esta área estarán sensibilizadas y capacitadas, para garantizar que los procesos de selección se desarrollan sin sesgos.

¿A QUIEN VA DIRIGIDO?

A las personas responsables de la selección y contratación de personas en IMO.

¿QUIÉN SE ENCARGARÁ DE VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE ESTOS OBJETIVOS?

La responsabilidad del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de RRHH, en colaboración con la Comisión de Igualdad de IMO.

¿CÓMO MEDIREMOS EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO?

Indicador para medir el alcance o no de estos objetivos: Nº mujeres seleccionadas / nº personas preseleccionadas. Nº hombres seleccionados / nº personas preseleccionadas. Nº mujeres y hombres contratados / seleccionados. De este modo podremos comparar cuantas mujeres son seleccionadas o promocionadas en cada proceso de selección.

Calendario de acciones: 6 meses tras la firma del Plan de Igualdad de IMO

Formación

MEDIDAS

- 1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad a toda la plantilla para garantizar la objetividad entre mujeres y hombres.**
- 2. Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.**

¿CÓMO LO LOGRAREMOS?

Vamos a crear en nuestra intranet un apartado específico Igualdad de Género. aprovecharemos este espacio para lanzar las comunicaciones importantes en Materia de igualdad y contenido didáctico para que todo el mundo tenga acceso los conocimientos necesarios en Igualdad.

Además, vamos incluir en nuestro plan de formación planes de desarrollo profesional femenino, y garantiremos la participación de todas las mujeres interesadas en realizarlos.

¿A QUIEN VA DIRIGIDO?

A todas las personas que forman parte de IMO

¿QUÉ SE ENCARGARÁ DE VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE ESTOS OBJETIVOS?

La responsabilidad del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de FORMACIÓN, en colaboración con la Comisión de Igualdad de IMO.

¿CÓMO MEDIREMOS EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO?

Indicador para medir el alcance o no de estos objetivos: Nuestra intranet, está diseñada para poder emitir un informe sobre las interacciones en nuestra plataforma, nuestro objetivo es que al menos un 75% de la plantilla acceda a este contenido durante el primer año.

Calendario de acciones: 6 meses tras la firma del Plan de Igualdad de IMO.

Promoción profesional

MEDIDAS

- 1. Creación de un procedimiento de promoción y ascensos con criterios objetivos y transparentes, basado en la experiencia, competencias y conocimientos técnicos de las personas. Este protocolo se creará con perspectiva de género para garantizar que se rige por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios y homogéneos para toda la plantilla.**
- 2. Creación de un canal de publicación de las vacantes de la compañía al que todas las personas de la compañía tendrán acceso.**

¿CÓMO LO LOGRAREMOS?

Vamos a crear un sistema de adecuación puesto, con el objetivo de tener identificadas las competencias clave de los puestos, así como las competencias de las personas. De este modo cuando tengamos una vacante, podremos recurrir a este sistema para valorar los perfiles adecuados evitando aún más, posibles sesgos por razón de sexo. Del mismo modo crearemos en nuestra intranet un apartado de promociones internas para que todas las mujeres y hombres de las compañías puedan inscribirse en el caso de estar interesados.

¿A QUIEN VA DIRIGIDO?

A todas las personas que forman parte de IMO

¿QUIÉN SE ENCARGARÁ DE VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE ESTOS OBJETIVOS?

La responsabilidad del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de RRHH, en colaboración con la Comisión de Igualdad de IMO.

¿CÓMO MEDIREMOS EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO?

Indicador para medir el alcance o no de estos objetivos: Nº de puestos publicados/ nº de puestos cubiertos por promoción interna

La responsabilidad del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de RRHH, en colaboración con la Comisión de Igualdad de IMO.

Calendario de acciones: 3 meses tras la firma del Plan de Igualdad de IMO.

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

MEDIDAS

1. **Garantizar el ejercicio a la conciliación en todos los niveles independientemente del sexo, informando de ellos y normalizando el uso de estas situaciones a toda la plantilla.**
2. **Establecer planillas de trabajo con una antelación mínima de un mes vista para que el profesional pueda organizarse con mayor facilidad.**

¿CÓMO LO LOGRAREMOS?

Aprovecharemos el apartado de nuestra intranet creado para la Igualdad de Género, para informar sobre la equidad entre los derechos de las mujeres y los hombres a la hora de acceder a trámites tales como, los permisos de maternidad y paternidad, lactancia, reducciones de jornada...

Todos los coordinadores y coordinadoras de los centros van a recibir una formación específica en gestión del tiempo, con el objetivo de organizar a las personas de sus equipos de forma efectiva, con el objetivo de que todas las personas puedan conciliar y organizarse en su núcleo familiar.

¿A QUIEN VA DIRIGIDO?

A todas las personas que forman parte de IMO.

¿QUIÉN SE ENCARGARÁ DE VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE ESTOS OBJETIVOS?

La responsabilidad del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de RRHH, en colaboración con la Comisión de Igualdad de IMO.

¿CÓMO MEDIREMOS EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO?

Indicador para medir este objetivo es la realización de la formación en gestión del tiempo del 100% de los coordinadores y el incremento en relación al año pasado de solicitudes de permisos o reducciones por parte de los hombres con hijos a su cargo.

La responsabilidad del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de RRHH, en colaboración con la Gerencia del centro de IMO.

Calendario de acciones: 3 meses tras la firma del Plan de Igualdad de IMO.

Infrarrepresentación femenina

MEDIDAS

1. **Mantener una representación equitativa en todas las categorías y niveles de la compañía**
2. **Capacitar, formar y fomentar la especialización de las oftalmólogas para que su progresión dentro de la compañía tome un papelprotagonista.**

¿CÓMO LO LOGRAREMOS?

Con la creación de un programa de perfeccionamiento para lograr una mayor subespecialización de las mujeres oftalmólogas, basado eninformaciones prácticas y asistencias a congresos.

¿A QUIEN VA DIRIGIDO?

A todas las mujeres oftalmólogas de IMO

¿QUÍEN SE ENCARGARÁ DE VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE ESTOS OBJETIVOS?

La responsabilidad del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de RRHH, en colaboración con la Comisión de Igualdad de IMO.

¿CÓMO MEDIREMOS EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO?

Indicador El incremento del número de mujeres oftalmólogas en la plantilla de IMO

La responsabilidad del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de FORMACIÓN, en colaboración con la Gerencia del centro deIMO y con la Dirección Médica del Centro.

Calendario de acciones: 3 meses tras la firma del Plan de Igualdad de IMO.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS

- 1. Creación de un protocolo por razón de sexo y acoso sexual**
- 2. Campaña de información y sensibilización contra el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno profesional.**

¿CÓMO LO LOGRAREMOS?

En este momento ya se está creando este protocolo, que publicaremos tanto en nuestra página web como en nuestra intranet. Además, realizaremos formaciones de reciclaje en materia de igualdad para dar visibilidad a este protocolo.

¿A QUIEN VA DIRIGIDO?

A todas las personas que colaboren y/o formen parte de IMO

¿QUIÉN SE ENCARGARÁ DE VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE ESTOS OBJETIVOS?

La responsabilidad del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de RRHH, en colaboración con la Comisión de Igualdad de IMO.

¿CÓMO MEDIREMOS EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO?

La responsabilidad del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de RRHH, en colaboración con la Comisión de Prevención del acoso.

Indicador Nº de personas que se interesan o acuden a los responsables de esta Comisión para comunicar algún suceso relacionado con este tipo de acoso.

Calendario de acciones: 1 mes tras la firma del Plan de Igualdad de IMO

Concepto auditoría retributiva

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo (artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).

Contenido de la auditoria retributiva de IMO

La auditoría retributiva constará de un diagnóstico de la situación retributiva y de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

De acuerdo con el art. 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre, para llevar a cabo el diagnóstico retributivo se tendrá en cuenta, por un lado, la evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción y, por otro lado, la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, entre otros, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, las dificultades para la promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributiva

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías profesionales con diferencias positivas que los puestos de trabajo **auxiliares de consulta y técnicos** tiene una diferencia de un 10% favorable al colectivo de los hombres.

Se analiza la situación de estos dos colectivos y observamos que la antigüedad y la especialización dentro de su área de competencia son unos indicadores clave a la hora de percibir una remuneración. De este modo detectamos hombres en estos dos grupos con una antigüedad de 25 años en la compañía. Sin embargo, la antigüedad media de las mujeres es menor y por tanto la especialización también lo es.

No se perciben diferencias por razón de sexo, aunque con la intención de ir corrigiendo estas desigualdades, se va a poner en marcha un plan de acción para capacitar, y especializar a las mujeres de estos dos colectivos. Este plan de acción se realizará en común contando con las personas de la comisión de igualdad de IMO y el departamento de formación.

IMO cuenta con un plan de formación que capacita por igual a los hombres y mujeres de la compañía, adaptándonos a las necesidades de cada uno y proporcionando tiempo dentro de la jornada de trabajo para el desarrollo de sus capacidades.

Contamos también con un área dedicada a la experiencia del empleado, en este espacio todos los trabajadores tienen la oportunidad de expresarse y comentar cualquier situación que consideren relevante, injusta, sensible o urgente. Esta comunicación la puedes realizar de forma anónima por si desean preservar su intimidad.

En tanto en cuanto el plan de igualdad de IMO queda debidamente registrado, la compañía redactó en junio de 2020 una política de inclusión que apuesta por la igualdad, la diversidad y la inclusión de hombres y mujeres sin importar su sexo, raza o ideología, garantizando la transparencia y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación y promoción interna.

También contamos un protocolo de prevención y tratamiento de cualquier tipo de acoso laboral, con el objetivo de salvaguardar la integridad de los posibles afectados en el suceso y garantizar que en todo momento se lleva a cabo un proceso de investigación y esclarecimiento de los hechos imparcial y con garantías para las personas involucradas en esta situación.

Comunicación y difusión del Plan de Igualdad de IMO

- Este plan será comunicado en la plataforma telemática del Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España, conforme al Real Decreto 901/2020.
- Se comunicará y presentará este plan a las personas que forman parte de la organización y a colaboradores externos, de este modo aseguraremos la eficacia y eficiencia de este plan.
- Nos apoyaremos en nuestra intranet para asegurar la difusión del Plan de Igualdad y del Protocolo por Razón de Sexo y Acoso Sexual.
- Se crea una comisión de seguimiento La Comisión de Seguimiento de Igualdad será paritaria y estará compuesta por dos personas de la Representación de los Trabajadores y dos personas de la Representación de la Organización.
- Todas las comunicaciones relacionadas con Igualdad se canalizarán a través del correo: marina.alvarez@miranza.es

Firma de las personas responsables de la negociación de este Plan de Igualdad:

MARINA ÁLVAREZ ROMÁN

RICARDO YBAÑEZ HARGUINDEY

LUZ MARTINEZ TEN (UGT)

ISABEL MALDONADO BERNAL (CCOO)

ANEXOS

- DIAGNÓSTICO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA
- ÁMBITO TERRITORIAL
- CALENDARIO DE ACTUACIONES
- VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

**DIAGNÓSTICO Y
AUDITORIA
RETRIBUTIVA**

ÍNDICE

- 1. Nuestro compromiso**
- 2. Normativa aplicable al Plan de Igualdad**
- 3. Composición y funciones de la Comisión de Igualdad de IMO**
- 4. Ámbito de aplicación de los planes de igualdad**
- 5. Análisis de las políticas de gestión de personas en IMO**
- 6. Concepto de auditoría retributiva**
- 7. Requisitos previos a la elaboración del registro retributivo y valoración de puestos de trabajo**
- 8. Diagnostico retributivo. Auditoría retributiva de IMO**
- 6. Informe de resultados de la auditoría retributiva de IMO**
- 7. Objetivos, acciones de mejora****
- 8. Evaluación y seguimiento****

Nuestro compromiso

Que este Plan de Igualdad sea un instrumento de mejora continua. Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres de la compañía, con el objetivo de detectar la posible presencia de desigualdades por razón de sexo que requieran adoptar una serie de medidas correctoras para su detección y eliminación.

Normativa aplicable al Plan de Igualdad

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- **Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

- **Artículo 6. Discriminación directa e indirecta**

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

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

- **Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas**

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá

al menos las siguientes materias:

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

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso».

«Disposición transitoria décima segunda. *Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”».

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

- **Artículo 7. Diagnóstico de situación**

1. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

a. Proceso de selección y contratación.

b. Formación.

c. Promoción profesional.

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

f. Infrarrepresentación femenina.

g. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2. El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo».

- **Artículo 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad.**

1. Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

a. Determinación de las partes que los conciertan.

b. Ámbito personal, territorial y temporal.

c. Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

d. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

e. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de

indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

3. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

4. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa».

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

• Artículo 3. Principio de transparencia retributiva

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.»

«Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a. Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b. Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c. Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d. Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño, aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. 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».

- **Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo**

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción

- **Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.**

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los

artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».

- **Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva**

1. Las empresas que elaboren 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, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo».

- **Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva**

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, 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. 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.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4».

«Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género».

«Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas. Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica».

«Disposición transitoria única. Aplicación paulatina del real decreto a las auditorías retributivas. La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo».

Composición y funciones de la Comisión de Igualdad de IMO

La comisión de Comisión de Igualdad de IMO, cuenta con la representación de los sindicatos más representativos del sector, tal y como establece artículo 5.3, párrafo 1º, del Real Decreto 901/2020. Todas las personas que componen esta comisión se han formado previamente en materia de igualdad para estar capacitadas para la negociación de este plan.

Además, la compañía ha creado la figura de la Comisión de Igualdad, dentro de la estructura organizativa de la empresa, con el objetivo de hacer partícipe a los trabajadores de las acciones de mejora necesarias, que surjan a raíz del análisis y diagnóstico de este plan.

Esta comisión se ha creado ad hoc y cuenta con una representación paritaria de hombres y mujeres, pertenecientes a diferentes niveles y categorías de la empresa.

Ámbito de aplicación de los planes de igualdad

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas que elaboren 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. Por lo tanto, todos los planes de igualdad de las empresas, elaborados con carácter obligatorio o voluntario, deben incluir la auditoría retributiva que analice la situación de la totalidad de la plantilla.

Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal, el plan de igualdad será de afectación a la totalidad de la plantilla, de los centros de trabajo de Madrid y de Barcelona, alcanzando también a personal excluido del convenio colectivo, como es el caso del personal directivo, y también resulta aplicable a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal y resto de personal externo vinculado a la organización. (art.10.2 del RD 901/2020).

Se ha de tener en cuenta que el plan se negociará a nivel de empresa, sin perjuicio de que, si el diagnóstico de situación ha arrojado la necesidad de una acción específica en algún centro, podrá establecerse acciones concretas circunscritas a este ámbito.

El periodo de vigencia será de cuatro años sin olvidar el carácter dinámico que todo plan de igualdad tiene que cumplir.

Análisis de las políticas de gestión de personas de IMO

Conforme al artículo 46 se lleva a cabo un diagnóstico de situación de diferentes procesos ligados a la gestión de las personas, con el objetivo de conocer si la compañía garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Proceso de selección y contratación

DIAGNOSTICO

Incorporaciones en el último año por niveles de responsabilidad						P/TOTAL
Tipo de Cargo	Total	MUJERES	HOMBRE	% MUJERES	% HOMBRES	209
Dirección	2	1	1	0,48	0,48	
Otros puesto de trabajo	26	19	7	9,09	3,35	
Personal Sanitario Cualificado	8	4	4	1,91	1,91	
Personal Administrativo	12	10	2	4,78	0,96	
Resto	6	5	1	2,39	0,48	
Totales	28,00	20,00	8,00	9,57	3,83	

Los procesos de selección se llevan a cabo a través de plataformas como Infojobs o LinkedIn. Estas plataformas garantizan el acceso de mujeres y hombres, en las publicaciones se usan un lenguaje inclusivo y sin sesgos. También recibimos CVs desde el apartado de trabaja con nosotros de nuestra web, para que las personas puedan realizar candidaturas espontaneas y en ningún momento se pregunta al aspirante por el sexo.

IMO, tiene una plantilla muy feminizada, en concreto de una plantilla de 209 persona, 160 son mujeres frente a 49 hombre, es decir un 76,55% de la plantilla son mujeres.

A continuación, realizamos un análisis de las 4 últimas posiciones seleccionadas:

Análisis de los últimos cuatro procesos de selección realizados					
Procesos	1	2	3	4	TOTAL
Fecha	15/11/2022	01/10/2022	15/06/2022	11/05/2022	FECHAS
Puesto	Administrativo	Sanitario	Administrativo	Resto	4
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	NO	NO	NO	NO	
Anuncios Mención expresa a mujeres/hombres	NO	NO	NO	NO	
Contenido no sexista	SI	SI	SI	SI	
Contenido sexista	NO	NO	NO	NO	
Candidaturas recibidas por anuncios	24	9	0	0	
Candidaturas recibidas por contactos	0	0	2	7	
Candidaturas recibidas por servicio de empleo	0	0	0	0	
Candidaturas recibidas por la organización	20	11	0	0	
Otros	0	0	0	0	

MEDIDAS Y OBJETIVOS

1. Garantizar que los procesos de selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todas las áreas de la compañía.
2. Perseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, en todos los niveles, facilitando el acceso de las mujeres a aquellos puestos donde exista una representación menor.

La **responsabilidad** del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de RRHH, en colaboración con la Comisión de Igualdad de IMO.

Indicador para medir el alcance o no de estos objetivos: Nº mujeres seleccionadas / nº personas preseleccionadas. Nº hombres seleccionados / nº personas preseleccionadas Nº mujeres y hombres contratados / seleccionados.

Calendario de acciones: 6 meses tras la firma del Plan de Igualdad de IMO.

Formación

DIAGNÓSTICO

	Nº HORAS	OPERARIOS	ADMINISTRACION	TECNICOS Y MANDOS	DIRECTIVOS	
1	CONCEPTOS BASICOS OFTALMOLOGIA	30	0	33	0	0
2	DOCUMENTACION Y ENSAYOS CLINICOS	16	0	2	28	0
3	I+D CALVES PARA INVESTIGAR CON ÉXITO	40	0	2	32	0
4	TRATAMIENTO DE DATOS	30	0	78	31	4
5	SESIONES CLINICAS	15	0	0	50	0
6	INCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO	10	10	0	18	0
7	PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	8	5	53	60	0
8	CALIDAD TODO LO QUE NECESITAS SABER	2	30	2	0	0
	TOTAL	200	3870	4068	120	

IMO cuenta con un Plan de Formación Anual, que establece las líneas estratégicas de la formación que se va a impartir cada año. Además, cuenta con una Comisión de Docencia, que se encarga de canalizar todas las solicitudes formativas de los profesionales de la compañía.

MEDIDAS Y OBJETIVOS

1. Sensibilizar y formar en igualdad a toda la plantilla para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Garantizar a toda la plantilla el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

La responsabilidad del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de RRHH, en colaboración con la Comisión de Formación de IMO.

Indicador para medir el alcance o no de estos objetivos: Nº cursos de sensibilización en materia de igualdad realizados.

Calendario de acciones: 3 meses tras la firma del Plan de Igualdad de IMO.

Promoción profesional

DIAGNÓSTICO

Tras llevar a cabo una fase de diagnóstico observamos que IMO no cuenta con un procedimiento estandarizado de promoción interna profesional.

En el último año dos mujeres han promocionado de forma vertical en su departamento de referencia y esta promoción se ha realizado después de analizar las necesidades de la compañía y realizar una adecuación puesto persona. También se tuvieron en cuenta otros factores tales como: Aptitudes técnicas, conocimientos,

experiencia y motivación.

Promociones realizadas en el último año		
Puesto de Origen	Puesto al que se ha promocionado	TOTAL
Limpieza	Auxiliar Enfermería Quirofano	1
Optometría	Responsable de Área	1

MEDIDAS Y OBJETIVOS

1. Creación de un procedimiento de promoción y ascensos con criterios objetivos y transparentes, basado en la experiencia, competencias y conocimientos técnicos de las personas. Este protocolo se creará con perspectiva de género para garantizar que se rige por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios y homogéneos para toda la plantilla.
2. Creación de un canal de publicación de las vacantes de la compañía al que todas las personas de la compañía tendrán acceso.

La **responsabilidad** del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de RRHH, en colaboración con la Comisión de Igualdad de IMO.

Indicador para medir el alcance o no de estos objetivos: Nº de puestos publicados/ nº de puestos cubiertos por promoción interna

Calendario de acciones: 3 meses tras la firma del Plan de Igualdad de IMO.

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

DIAGNÓSTICO

Analizamos la plantilla de IMO, poniendo el foco en el análisis en aquellas dimensiones que puedes afectar al ejercicio corresponsable de la conciliación personal y familiar de los profesionales.

Análisis de las dimensiones que pueden afectar a la conciliación			
Tipos de Situaciones	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Embarazos	5	0	5
Licencias Riesgo Embarazo	3	0	3
Maternidades/ Paternidades	5	1	6
Reducciones de Jornada	17	0	17
Excedencias y permisos no retribuidos	2	0	2

MEDIDAS Y OBJETIVOS

1. Garantizar el ejercicio a la conciliación en todos los niveles independientemente del sexo, informando de ellos y normalizando el uso de estas situaciones a toda la plantilla.

2. Establecer planillas de trabajo con una antelación mínima de un mes vista para que el profesional pueda organizarse con mayor facilidad.

La responsabilidad del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de RRHH, en colaboración con la Gerencia del centro de IMO.

Indicador para medir el alcance o no de estos objetivos: Nº cursos de sensibilización en materia de igualdad realizados.

Calendario de acciones: 3 meses tras la firma del Plan de Igualdad de IMO.

Infrarrepresentación femenina

DIAGNÓSTICO

la compañía no cuenta con infrarrepresentación femenina.

Análisis de la infrarrepresentación femenina			
Umbrales de edades	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Desde 18 hasta 25 años	69	19	88
Desde 36 hasta 50 años	66	21	87
Más de 50 años	25	9	34
Totales		0,77	49,00
% DE MUJERES		76,56	

Tras realizar el diagnóstico vemos que tenemos un % de mujeres en todas las edades marco de la compañía. No obstante, y a la luz de la publicación de este plan vamos a poner en marcha una batería de medidas para que las mujeres se desarrollen profesionalmente y puedan alcanzar cada vez una mayor representación en colectivos estratégicos.

MEDIDAS Y OBJETIVOS

1. Mantener una representación equitativa en todas las categorías y niveles de la compañía
2. Capacitar, formar y fomentar la especialización de las oftalmólogas para que su progresión dentro de la compañía tome un papel protagonista.

La responsabilidad del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de RRHH, en colaboración con la Dirección Médica del centro.

Indicador para medir el alcance o no de estos objetivos: Nº de mujeres con cargos de responsabilidad en la compañía.

Calendario de acciones: 3 meses tras la firma del Plan de Igualdad de IMO.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

DIAGNÓSTICO

Desde diciembre de 2020, esta compañía con un procedimiento de prevención y tratamiento del acoso laboral, este procedimiento contempla todos los tipos de acoso incluido el acoso sexual y por razón de sexo.

Además, existe una Comisión con el objetivo de poder recibir, atender e investigar, los posibles casos de acoso de cualquier índole. Esta comisión también es la responsable de adoptar las medidas cautelares necesarias y de elaborar un informe con las conclusiones y resoluciones o sanciones correspondientes en el caso de que proceda la sanción.

Los tipos de acosos sexuales que contempla este protocolo son:

- Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual: se fuerza a una persona a elegir entre someterse a requerimientos sexuales o perder o ver perjudicadas sus condiciones en el trabajo. Solo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral.
- Acoso ambiental: se crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier persona con independencia de su posición jerárquica.

Conductas asociadas al acoso sexual:

- Piropos y comentarios sexuales, pedir reiteradamente citas, hacer gestos insinuantes, etc.
- Hacer preguntas sobre su vida sexual, hacer insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales.
- Abrazos o besos no deseados, tocamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, etcétera.

Los tipos de acoso por razón de sexo que establece este protocolo son:

- Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Conductas asociadas al acoso por razón de sexo:

- Ignorar o excluir a la persona por ser hombre o mujer
- evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada por su sexo
- asignar trabajos o tareas por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por ser hombre o mujer
- conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia por ser de uno u otro sexo.

MEDIDAS Y OBJETIVOS

1. Divulgación de la existencia de este protocolo.
2. Campaña de información y sensibilización contra el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno profesional.

La **responsabilidad** del cumplimiento de estos objetivos será el Departamento de RRHH, en colaboración con la Comisión de Prevención del acoso.

Indicador Nº de personas que se interesan o acuden a los responsables de esta Comisión para comunicar algún suceso relacionado con este tipo de acoso.

Calendario de acciones: 1 mes tras la firma del Plan de Igualdad de IMO.

Concepto auditoría retributiva

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo (artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).

Requisitos previos: Elaboración del registro y valoración de puestos de trabajo

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, la empresa deberá haber elaborado el registro retributivo, conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán que elaborar un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto a lo dispuesto en el artículo 5 para todas las empresas:

«a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».

La valoración de puestos de trabajo se realizará de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 4 y 8.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

- Realizamos el registro retributivo, apoyándonos en nuestro ERP de gestión de personas, ya que de este modo tenemos la seguridad de que estamos analizando los ingresos efectivamente percibidos por cada uno de los trabajadores de la compañía.

Analizamos:

1. Retribuciones normalizadas, hallando el promedio y la mediana y desglosado por categoría profesional.
2. Retribuciones cobradas, hallando el promedio y la mediana y desglosado por categoría profesional.

- La valoración de los puestos de trabajo la realizamos conforme a la metodología HAY.

Esta metodología fue desarrollada en 1943 por Edward Northup Hay y actualizada a lo largo de los años. Es un sistema de medición de perfiles y escalas para determinar el tamaño de los puestos mediante sistema de puntuación.

Se determina el puntaje y grado de cada posición, bajo tres dimensiones relacionadas con la obtención de resultados en un puesto:

1. Actuar
2. Pensar
3. Saber

Por defecto, todos los puestos tienen implícitos el concepto 'Actuar', en el entendido que todo puesto existente tiene como sentido obtener un resultado. Pero para alcanzar esos resultados, se deben resolver problemas, crear, analizar y utilizar racionamientos, esto es 'Actuar' y 'Pensar'.

Existen casos en donde además se requiere conocimiento y experiencia, para obtener los resultados que deben ser logrados. Acá es donde se requiere 'Actuar', 'Pensar' y 'Saber'.

Con este marco se logra determinar los puntajes y grados, considerando ocho factores.

Contenido de la auditoria retributiva de IMO

La auditoría retributiva constará de un diagnóstico de la situación retributiva y de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

De acuerdo con el art. 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre, para llevar a cabo el diagnóstico retributivo se tendrá en cuenta, por un lado, la evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción y, por otro lado, la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, entre otros, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, las dificultades para la promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE IMO

En el siguiente grafico se presenta la matriz de los diferentes puestos de trabajo de IMO, cada puesto de trabajo tiene asignada una puntuación en base a los ocho factores:

1. Competencia técnica
2. Gerencia
3. Relaciones Humanas
4. Ámbito del pensamiento
5. Desafío del pensamiento
6. Autonomía
7. Magnitud
8. Impacto

Diagnóstico de la situación retributiva

DOCTORES	DIRECCION	QX	CONSULTAS	ATENCION AL PACIENTE	CCP	RRHH	CONTABILIDAD	MARKETING	ADMIN	LIMPIEZA
885 AS DOCTOR										
	732 AS GERENCIA DE CENTRO									
	516 AS DIRECCION OPERACIONES									
	344 AS COORDINADORA DE ENFERMERIA									
			301 AS COORDINADORA DE CONSULTAS	301 AS COORDINADORA ATENCION AL PACIENTE	231 AS COORDINADORA CCP	231 AS TECNICO				
	204 AS ENFERMERIA QX									
	170 AS AUXILIARES QX		170 AS ENFERMERIA CONSULTAS 178 AS OPTOMETRISTA 166 AS AUXILIARES CLINICA	110 AS AGENTE ATENCION AL PACIENTE 112 AS ATENCION AL PACIENTE INTERNACIONAL	166 AS AGENTE DE CCP		88 AS TECNICO	220 AS TECNICO		
									8 AS ADMINISTRATIVOS	135 AS LIMPIEZA 135 AS MANTENIMIENTO

- En este centro de trabajo contamos 11 departamentos y 21 puestos de trabajo.
- En total hemos analizado 42 tipos de categorías profesionales conforme al Convenio Colectivo de Sanidad Privada de Cataluña.
- La puntuación de los diferentes puestos de trabajo es proporcional a nivel salarial de cada uno de los puestos. Los puestos con mayor puntuación, son aquellos puestos que van a percibir una retribución mayor.

En la siguiente tabla Excel se presentan los datos del registro retributivo, haciendo referencia a las retribuciones cobradas. Las diferencias en negativo, son diferencias a favor de las mujeres de la compañía, las diferencias positivas son diferencias a favor de los hombres de la compañía.

Convenio	Categoría/Grupo Profesional	Número de personas			Total			PUESTOS DE TRABAJO
		Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	1 METGE 1	5	9	35,71%	39.606,96	41.383,94	4,29%	DOCTORES
Establecimientos sanitarios Madrid	2 GRUPO I (NIVEL II)	1	0	100,00%	1.967,26	0,00	0,00%	1%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	200 METGE 2	1	0	100,00%	84.779,40	0,00	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	24 OPTOM 1	6	1	85,71%	18.496,78	30.325,22	39,01%	OPTOMETRISTAS
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	207 OPTOMETR.2	8	1	88,89%	22.841,94	16.255,29	-40,52%	-0,4%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	88 OPTICA 1	1	0	100,00%	3.944,53	0,00	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	88 OPTICA 1	1	0	100,00%	3.944,53	0,00	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	206 DUE 2	9	2	81,82%	31.998,44	39.729,28	19,46%	DUE
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	21 DUE 1	3	1	75,00%	27.481,47	46.280,63	40,62%	30%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	211 TREB.SOC.2	1	0	100,00%	34.248,99	0,00	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	214 AUX.CLIN 2	15	3	83,33%	17.792,70	15.721,45	-13,17%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	218 OF.ADM.B2	5	1	83,33%	30.859,92	38.637,26	20,13%	ADMINISTRACION
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	219 OF.ADM.A2	13	1	92,86%	22.644,75	13.440,39	-68,48%	16%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	221 RECEP.2	2	0	100,00%	28.212,60	0,00	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	75 AUX.ADM.1	12	5	70,59%	14.003,16	16.358,11	14,40%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	78 TELEFON.1	1	1	50,00%	3.394,87	17.315,04	80,39%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	297 TRADUCT.II	0	1	0,00%	0,00	10.949,66	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	97 TRANDUCTOR	1	3	25,00%	11.041,94	18.152,44	39,17%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	222 AUX.ADM 2	7	3	70,00%	15.101,54	26.066,33	42,06%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	226 OPTICA 2	10	0	100,00%	30.810,10	0,00	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	227 CAP.NEG 2	1	0	100,00%	40.199,44	0,00	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	232 GERENT - AP2	1	0	100,00%	94.156,08	0,00	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	239 LICENCIADO	2	4	33,33%	22.485,22	12.957,39	-73,53%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	244 COOR.COM.2	2	0	100,00%	22.520,86	0,00	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	299 TEC.GR.M 2	0	1	0,00%	0,00	21.889,95	0,00%	
Establecimientos sanitarios Madrid	3 GRUPO II	12	2	85,71%	2.176,25	1.146,85	-89,78%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	301 LICENCIAD.2	2	1	66,67%	21.043,45	13.199,84	-59,42%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	307 SUPERVISOR	1	0	100,00%	23.737,58	0,00	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	308 DIR.MKT.C	1	0	100,00%	6.966,91	0,00	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	309 TEC.GR.SUP	0	1	0,00%	0,00	12.314,53	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	214 AUX.CLIN 2	15	3	83,33%	17.792,70	15.721,45	-13,17%	AUXILIARES CONSULTA
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	213 ATE.GS 2	0	3	0,00%	0,00	37.350,69	0,00%	2%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	37 ATE.GS 1	1	1	50,00%	21.094,63	29.308,26	28,02%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	223 ATE.GM 2	1	2	33,33%	13.148,84	29.866,36	55,97%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	45 AUX.CLI.1	5	3	62,50%	9.996,27	6.296,09	-58,77%	
Establecimientos sanitarios Madrid	4 GRUPO III	4	0	100,00%	3.287,76	0,00	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	43 OF.OFIC.D.	0	1	0,00%	0,00	22.114,13	0,00%	
Establecimientos sanitarios Madrid	5 GRUPO IV	2	0	100,00%	2.937,52	0,00	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	69 OF.AD.A1	4	2	66,67%	25.451,68	18.007,76	-41,34%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	8 BIOLOGO 1	1	1	50,00%	32.508,92	13.738,27	-136,63%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	84 COOR.SEGU.	0	1	0,00%	0,00	49.979,41	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	85 LIMPIADOR2	22	1	95,65%	10.184,54	1.037,01	-882,11%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	86 AY OF DIV	0	3	0,00%	0,00	25.475,91	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	88 OPTICA 1	1	0	100,00%	3.944,53	0,00	0,00%	
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	901 Grupo 1	1	0	100,00%	1.163,50	0,00	0,00%	

En la siguiente tabla Excel se presentan los datos del registro retributivo, haciendo referencia a las retribuciones normalizadas. Para normalizar las retribuciones anuales del trabajador, el salario base se elevará al 100% de la jornada (es decir, se omite la parcialidad del trabajador). Las diferencias en negativo, son diferencias a favor de las mujeres de la compañía, las diferencias positivas son diferencias a favor de los hombres.

Convenio	Categoría/Grupo Profesional	Número de personas			Total		
		Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia
Establecimientos sanitarios Madrid	2 GRUPO I (NIVEL II)	1	0	100,00%	15.738,00	0,00	0,00%
Establecimientos sanitarios Madrid	4 GRUPO III	4	0	100,00%	21.489,34	0,00	0,00%
Establecimientos sanitarios Madrid	5 GRUPO IV	2	0	100,00%	25.866,06	0,00	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	1 METGE 1	5	9	35,71%	46.446,30	45.115,58	-2,95%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	200 METGE 2	1	0	100,00%	95.277,74	0,00	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	21 DUE 1	3	1	75,00%	36.575,03	45.667,90	19,91%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	206 DUE 2	9	2	81,82%	46.078,41	42.057,05	-9,56%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	207 OPTOMETR.2	8	1	88,89%	32.996,27	65.021,15	49,25%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	24 OPTOM 1	6	1	85,71%	97.951,30	27.140,29	-72,29%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	88 OPTICA 1	1	0	100,00%	26.080,82	0,00	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	226 OPTICA 2	10	0	100,00%	41.627,36	0,00	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	211 TREC.SOC.2	1	0	100,00%	34.432,56	0,00	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	218 OF.ADM.B2	5	1	83,33%	38.691,14	51.426,26	24,76%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	219 OF.ADM.A2	13	1	92,86%	29.285,88	24.733,60	-18,41%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	221 RECEP.2	2	0	100,00%	28.396,40	0,00	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	97 TRADUCTOR	1	3	25,00%	30.459,42	27.924,27	-9,08%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	222 AUX.ADM.2	7	3	70,00%	21.474,48	31.175,80	31,12%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	69 OF.AD.A1	4	2	66,666667	32.962,58	23.162,96	-42,31%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	78 TELEFON.1	1	1	0,5	15470,28	17647,7	12%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	75 AUX.ADM.1	12	5	70,59%	19.666,98	20.421,82	3,70%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	227 CAP.NEG.2	1	0	100,00%	47.593,46	0,00	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	232 GERENT - AP2	1	0	100,00%	94.370,23	0,00	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	309 TEC.GR.SUP	0	1	0,00%	0,00	22.148,17	60,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	299 TEC.GR.M.2	0	1	0,00%	0,00	28.039,05	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	301 LICENCAD.2	2	1	66,67%	34.845,24	41.335,13	15,70%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	239 LICENCIADO	2	4	33,33%	36.403,27	54.065,66	32,67%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	8 BIÓLOGO 1	1	1	50,00%	46.362,26	29.061,77	-59,53%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	244 COOR.COM.2	2	0	100,00%	36.144,83	0,00	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	297 TRADUCT.II	0	1	0,00%	0,00	29.297,77	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	307 SUPERVISOR	1	0	100,00%	33.269,56	0,00	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	308 DIR.MKT.C	1	0	100,00%	60.000,10	0,00	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	214 AUX.CLIN.2	15	3	83,333333	26115,331	23855,833	-9%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	45 AUX.CLI.1	5	3	62,50%	17.494,73	17.278,38	-1,25%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	223 ATE.GM.2	1	2	33,33%	27.248,56	42.109,19	35,29%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	37 ATE.GS.1	1	1	50,00%	26.154,29	34.604,66	24,42%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	213 ATE.GS.2	0	3	0,00%	0,00	48.287,99	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	43 OF.OFIC.D.	0	1	0,00%	0,00	24.450,58	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	69 OF.AD.A1	4	2	66,67%	32.962,58	23.162,96	-42,31%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	84 COOR.SEGJ.	0	1	0,00%	0,00	52.567,16	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	85 LIMPIADOR2	22	1	95,65%	19.588,41	16.969,20	-15,44%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	86 AY OF DIV	0	3	0,00%	0,00	27.603,58	0,00%
Pacto 00000396500001 - CONVENIO	901 Grupo 1	1	0	100,00%	28.830,56	0,00	0,00%

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías profesionales con diferencias positivas que los puestos de trabajo **auxiliares de consulta y técnicos** tiene una diferencia de un 10% favorable al colectivo de los hombres.

Se analiza la situación de estos dos colectivos y observamos que la antigüedad y la especialización dentro de su área de competencia son unos indicadores clave a la hora de percibir una remuneración. De este modo detectamos hombres en estos dos grupos con una antigüedad de 25 años en la compañía. Sin embargo, la antigüedad media de las mujeres es menor y por tanto la especialización también lo es.

No se perciben diferencias por razón de sexo, aunque con la intención de ir corrigiendo estas desigualdades, se va a poner en marcha un plan de acción para capacitar, y especializar a las mujeres de estos dos colectivos. Este plan de acción se realizará en común contando con las personas de la comisión de igualdad de IMO y el departamento de formación.

IMO cuenta con un plan de formación que capacita por igual a los hombres y mujeres de la compañía, adaptándonos a las necesidades de cada uno y proporcionando tiempo dentro de la jornada de trabajo para el desarrollo de sus capacidades.

Contamos también con un área dedicada a la experiencia del empleado, en este espacio todos los trabajadores tienen la oportunidad de expresarse y comentar cualquier situación que consideren relevante, injusta, sensible o urgente. Esta comunicación la puedes realizar de forma anónima por si desean preservar su intimidad.

En tanto en cuanto el plan de igualdad de IMO queda debidamente registrado, la compañía redactó en junio de 2020 una política de inclusión que apuesta por la igualdad, la diversidad y la inclusión de hombres y mujeres sin

importar su sexo, raza o ideología, garantizando la transparencia y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación y promoción interna.

También contamos un protocolo de prevención y tratamiento de cualquier tipo de acoso laboral, con el objetivo de salvaguardar la integridad de los posibles afectados en el suceso y garantizar que en todo momento se lleva a cabo un proceso de investigación y esclarecimiento de los hechos imparcial y con garantías para las personas involucradas en esta situación.

ÁMBITO TERRITORIAL Y TEMPORAL PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO MICROCIROLOGIA OCULAR

El ámbito territorial del Plan de Igualdad de IMO, es nacional, ya que incluye los dos centros de trabajo de esta compañía, uno de ellos situado en la Comunidad de Madrid y otro situado en Cataluña, Barcelona.

El periodo de vigencia del mismo, conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2022 es de tres años.

Una vez finalizada su vigencia, en ningún caso la duración máxima excederá del periodo de cuatro años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2022.

La vigencia de este plan se extiende desde abril de 2023, hasta abril de 2027, sin perjuicio de las posibles modificaciones derivadas de la revisión por parte de la Subdirección General de Relaciones Laborales.

VIGENCIA, SEGUIMIENTO, MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años, fijando la vigencia de este plan entre el mes de abril de 2023 y el mes de abril de 2027

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales
- 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.
- 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.

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 el caso de discrepancia la comisión de seguimiento ha elaborado un procedimiento para solventar posibles discrepancias:

- En el caso de discrepancia, todas las personas que forman parte de la comisión, expondrán al resto de los miembros los motivos que justifican o no la modificación.
- En caso de no llegar a un acuerdo, se pedirá que los miembros de la comisión de asesoren externamente sobre el asunto que se pretende modificar (asesoramiento por parte de otros miembros del sindicato, ronda de consultas a otros miembros de la compañía, asesoramiento experto en materia de igualdad...).
- En el plazo de 7 días desde la falta de acuerdo, todos los miembros expondrán su decisión final.
- En el caso de persistir la falta de acuerdo, se optará por la vía del arbitraje para la resolución de la discrepancia.

Dicha evaluación se concibe como un proceso de mejora, por tanto, también se presenta como un instrumento necesario para la detección de obstáculos y en su caso, para el reajuste de acciones. El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento. En el caso de discrepancias,

La comisión de seguimiento del plan, estará formada por:

MARINA ÁLVAREZ ROMÁN
RICARDO YBAÑEZ HARGUINDEY
LUZ MARTINEZ TEN (UGT)
ISABEL MALDONADO BERNAL (CCOO)

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica, De este modo se convocará una reunión de seguimiento en las siguientes fechas:

ABRIL 2024
ABRIL 2025
ABRIL 2026
ABRIL 2027

El objetivo de estas reuniones será revisar el contenido del Plan conforme a la realidad de la compañía en ese momento, para valorar si las medidas de acción de mejora están siendo eficaces.

La Comisión Negociadora de Igualdad de Oportunidades, formada por:

MARINA ÁLVAREZ ROMÁN (RESPONSABLE RRHH)
RICARDO YBAÑEZ HARGUINDEY (DIRECTOR RRHH)
LUZ MARTINEZ TEN (UGT)
ISABEL MALDONADO BERNAL (CCOO)