



# PLAN DE GRUPO CLÍNICA BAVIERA

---

## Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Febrero, 2024

# ÍNDICE

<b>ÍNDICE</b>	<b>2</b>
1 INTRODUCCIÓN	3
1.1 Presentación de la empresa	3
1.2 Compromiso de la Entidad con la Igualdad	3
1.3 Características del Grupo Empresarial	4
1.4 Marco normativo	5
2 ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA	7
2.1 Diagnóstico de Igualdad	7
2.2 Principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad	8
2.3 Auditoría retributiva	22
2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva .....	22
2.3.2 Objetivos y Plan de Actuación .....	27
3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN	28
3.1 Determinación de las partes que lo conciertan	28
3.2 Ámbito Personal, territorial y temporal	28
3.3 Características del Plan de Igualdad	29
4 ESTRUCTURA	29
5 PROGRAMA DE ACTUACIÓN	29
6 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	34
6.1 Composición	35
7.2 Atribuciones y Funciones.	36
<b>ANEXO I – FICHAS DE TRABAJO</b>	<b>40</b>
<b>ANEXO II – CRONOGRAMA</b>	<b>77</b>

# **1 INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Presentación de la empresa**

El grupo Clínica Baviera pertenece al sector de oftalmología, especializada en el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de trastornos visuales. Fue fundada por Eduardo Baviera, Julio Baviera y Fernando Llovet a principios de los años 90 en Valencia.

Actualmente Clínica Baviera es un referente a nivel europeo en oftalmología y cuenta con más de 90 centros repartidos entre España, Alemania, Austria e Italia. Su equipo está formado por más de 1.000 personas, con una media anual de 70.000 intervenciones quirúrgicas y 120.000 visitas médicas. Cuenta con diferentes unidades especializadas desde Unidad de Cirugía Refractiva, Unidad de Presbicia, Unidad de Cataratas, etc. Es pionera en cirugía refractiva y en cirugía de cataratas y acumula el mayor número de cirugías láser e intraocular de Europa con más de un millón de tratamientos.

Clínica Baviera cotiza en bolsa desde 2007, siendo la única empresa del sector que lo hace. Además, en 2017 se integró Clínica Baviera con el grupo AIER EYE formando el grupo oftalmológico más grande del mundo, presente en Europa, Asia y América.

Por otro lado, la empresa tiene un compromiso con la sociedad y el entorno en el que actúa a partir de la revisión permanente de las “Decisiones Responsables”, teniendo en cuenta las implicaciones a largo plazo sobre las Personas (Empleados-Pacientes-Sociedad). Sus principios como Empresa Responsable son: trabajo consciente y compartido, comunicación, tecnologías respetuosas, mejora continua y alegría en el esfuerzo diario.

## **1.2 Compromiso de la Entidad con la Igualdad**

A nivel interno, la organización dispone de un Código interno laboral. En él está desarrollado un marco de actuación frente a los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo, de las distintas fases a seguir para asegurar una acción preventiva y resolución frente a los conflictos laborales.

El objetivo del código es implementar las medidas necesarias para prevenir, detectar y erradicar el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan.

Además, cuenta con un Plan de Igualdad donde se detallan diversas medidas con el fin de promover la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.

Se recomienda revisar el lenguaje utilizado en los documentos, ya que hay una tendencia a utilizar el masculino genérico.

### 1.3 Características del Grupo Empresarial

De conformidad con lo establecido 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, es voluntad de las partes que el presente Plan de Igualdad se configure como el Plan de Igualdad de Clínica Baviera, teniendo en consideración las seis empresas con personas trabajadoras con las que cuenta Clínica Baviera como grupo.

Con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se establece la posibilidad de poder realizar planes de igualdad de grupo. Así en el apartado 6 del artículo 2 de la citada normativa, se establece lo siguiente:

*“Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad”*

Por este motivo, se ha realizado dentro del propio proceso de negociación, el diagnóstico de situación de cada una de las empresas que conforman el Grupo mercantil Clínica Baviera, conforme se definirá en su propio ámbito de actuación.

El Grupo de empresas de Clínica Baviera se conforma por seis sociedades, todas realizan su actividad en el sector de Oftalmología. Las personas trabajadoras del Grupo se encuentran distribuidas por la geografía española por diferentes áreas (Clínica Baviera S.A, Clínica Baviera Zapateros S.L., Clínica Baviera Mallorca S.L., Clínica Baviera Alicante S.L., Clínica Baviera San Sebastián S.L. y Clínica Baviera Córdoba S.L.) con una persona responsable en cada una de ellas.

Además, la estructura organizativa se distribuye mediante áreas funcionales y mercados.

A continuación, indicamos las empresas que conforman el Grupo:

- **Clínica Baviera S.A.** con CIF A80240427.
- **Clínica Baviera Zapateros S.L.** con CIF B02342772
- **Clínica Baviera Mallorca S.L.** con CIF B85171213
- **Clínica Baviera Alicante S.L.** con CIF B86794872
- **Clínica Baviera San Sebastián S.L.** con CIF B87832770
- **Clínica Baviera Córdoba S.L.** con CIF B88459573

## 1.4 Marco normativo

El presente Plan de Igualdad se construye bajo el marco regulatorio que nace de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, la cual amplió y desarrolló sus derechos y obligaciones para los distintos tipos de organizaciones empresariales a través del 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.

Respecto del marco legal de aplicación, son especialmente relevantes los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que dispone y se cita textualmente:

### ***Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad***

*1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

*4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*

*5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.*

### ***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.*

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, 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, que modificó la citada Ley Orgánica 3/2007 introduciendo entre otras cuestiones, la obligación progresiva a aquellas compañías de más de 150, 100 y hasta 50 empleados/as, de contar con un Plan de Igualdad aprobado de conformidad con la Ley de Igualdad previamente referida.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta, además, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 9002/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## **2 ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA**

### **2.1 Diagnóstico de Igualdad**

Para la elaboración del presente documento, desde el primer momento la empresa decidió contar con la intervención de un tercero experto en la materia, siendo este Auren Consultores S.P. S.L.P.(Auren), para llegar al presente documento se realizaron las siguientes acciones:

1. Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
2. Formación a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en materia de igualdad de oportunidades. (8hrs)
3. Reunión de enfoque con la comisión negociadora del plan de igualdad.
4. Recogida de información cuantitativa y cualitativa, proporcionada a Auren y a las personas pertenecientes a la Comisión Negociadora. La información proporcionada contenía las siguientes materias:
  - a. Información General.
  - b. Estructura de plantilla.
  - c. Condiciones de Trabajo.
  - d. Acceso, cobertura de vacantes y selección.

- e. Formación, Promoción y Desarrollo
  - f. Retribución y auditoría salarial
  - g. Derechos de la vida personal, familiar y laboral
  - h. Prevención del Acoso y PRL
  - i. Infrarrepresentación femenina
5. Análisis, por parte de Auren, del total de la información recibida, incluida la información necesaria para la auditoría salarial.
  6. Presentación técnica a la Comisión Negociadora del diagnóstico de igualdad.
  7. Revisión por parte de la Comisión Negociadora de la adecuación del contenido del diagnóstico de igualdad.
  8. Presentación técnica, por parte de Auren, del borrador inicial de medidas de actuación.
  9. Revisión y propuesta de otras medidas por parte de la Comisión Negociadora.
  10. Acuerdo de las medidas finalistas del plan de igualdad.
  11. Propuesta de un borrador, por parte de Auren, de las fichas de trabajo y el documento técnico del plan de igualdad.
  12. Revisión por parte de la Comisión Negociadora del documento final de plan de igualdad.
  13. Acuerdo y firma del plan por parte de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad.

## 2.2 Principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad

Tras el análisis realizado a fecha de corte 31/01/2022, se llegó a las siguientes **conclusiones cualitativas para todas las sociedades:**

- Las condiciones de trabajo de Clínica Baviera destacan por su flexibilidad horaria de entrada y de salida. Sería necesario realizar un protocolo de desconexión digital y establecer medidas para reducir el absentismo. Siempre contemplando el contenido desde una perspectiva de género e igualdad de condiciones para hombres y mujeres.
- En referente a selección, la empresa cuenta con una descripción de los puestos de trabajo, unos soportes para la realización de entrevistas y un procedimiento de selección, sería recomendable ampliar y formalizar dicho procedimiento. Es recomendable el cuidado del lenguaje inclusivo, así como la formación de las personas que lleven a cabo los procesos de selección para evitar la



influencia de sesgos inconscientes ya que la redacción de los soportes para las entrevistas se tiende a utilizar un lenguaje masculino genérico.

- Clínica Baviera cuenta con un manual de formación continua en las que constan las diferentes etapas del proceso, datos a comunicar, certificación de las formaciones; pero sería necesario establecer una política de formación oficial y de libre acceso aplicable en toda la empresa. Clínica Baviera siempre intenta asegurar que las formaciones se realicen en horario laboral, siempre y cuando sea posible. En la documentación analizada no se ha detectado sesgos o estereotipos de género que puedan condicionar el acceso a la formación desde la perspectiva de género.

- Respecto a la promoción y desarrollo se recomienda establecer, homogeneizar y/o formalizar las prácticas internas relacionadas con la promoción de las personas trabajadoras.

- En lo referente a la retribución la empresa ha aplicado el modelo de Valoración de puestos de Auren, sin haberse encontrado sesgos de género en este. En cambio, no se ha podido analizar alguna documentación relacionada con la retribución (modelo retributivo y política para las revisiones salariales).

- En cuanto al ejercicio de los derechos de vida personal, familiar y laboral, la empresa cuenta con una política de retribución flexible accesible a todas las personas y también descripciones de las medidas adicionales al convenio disponible, pero sería importante comunicarlo y hacerlo accesible a toda la plantilla. Por último, sería esencial establecer una política donde se establezca la gestión de vacaciones y ayudas o mejoras relacionadas con la paternidad y maternidad.

- En cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales y la Prevención del Acoso, Clínica Baviera tiene a fecha de hoy un código interno laboral, donde se explica el marco de actuación frente a los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo para detectar y erradicar el acoso laboral (incluye acoso sexual). Aunque se tendría que añadir otros elementos como medidas correctivas o cautelares, sensibilización, confidencialidad, prohibición de represalias y garantía de los derechos laborales. Además, de un incluir en dichos protocolos definiciones, conductas y acciones preventivas, relacionadas con el ciberacoso y la violencia digital. Por otra parte, sería necesario redactar un protocolo exclusivo para el acoso sexual o por razón de sexo.

- Relacionado con la violencia de género, no ha habido ningún caso durante el período analizado, pero se recomienda crear medidas o acciones tendentes a la actuación, colaboración o implicación empresarial con las víctimas de la violencia de género, o en situación de exclusión.

Además de firmar Acuerdos con instituciones, fundaciones, etc., para la inclusión o inserción de estos colectivos.

En cuanto a las **conclusiones cuantitativas**:

#### **Clínica Baviera S.A.:**

- A fecha de corte, Clínica Baviera S.A. en la **clasificación profesional** cuenta con una plantilla compuesta por un total de 762 personas (81% mujeres y 19% hombres). Desde su reparto global puede observarse que no cumple con los criterios de paridad recomendados al contar con unos porcentajes que no están entre el 40% y 60%. La mayoría de la plantilla se encuentra en la provincia de Madrid. La edad media de la plantilla es de 38,89 años, siendo los hombres 6,34 años mayor que las mujeres. En la distribución según área, podemos observar que el área con mayor número de empleados/as es Clínica, que cuenta con el 88,71% del total, y con una representación femenina del 7,71 por ciento superior a la global. En cuanto a la distribución del comité de dirección, existe una distribución entre hombre y mujeres del 55,67% y 44,44%, respectivamente.
- Respecto a las **bajas**, entre el 2021-2022 el 89,06% han sido de mujeres y el 10,94% han sido de hombres. Los motivos más habituales de las bajas han sido por baja voluntaria (37,50%), fin de contrato (21,09%), excedencias por guarda legal (14,84%) y excedencia (12,50%). Todos ellos con una distribución de género similar a la global.
- En cuando a la distribución de **condiciones de trabajo**, podemos observar que la gran parte de los contratos de trabajo son de carácter indefinido (84,91%), siendo la distribución por género similar al global de la plantilla, 88,70% las mujeres y 11,30% los hombres. Con relación a la distribución según jornada de trabajo, se puede observar que la jornada a tiempo completo ha sido la más utilizada frente a la parcial con un 61,29% y con una representación femenina del 77,66%. Sería conveniente la recogida de datos sobre la distribución de personas cedidas por ETT.
- Respecto a la dimensión de **Acceso, Cobertura de Vacantes, Selección y Contratación**, cabe remarcar que en el último año se han incorporado un total de 155 personas, de las cuales 125 han sido mujeres (80,65%). En cuanto a la evolución de las incorporaciones, es importante destacar que hay un crecimiento importante, cada año que pasa el número aumenta (en el 2018-2019 45 personas, en el 2019-2020 91 personas y 2020-2021 200 personas). Respecto a la distribución de género, cabe destacar que ha permanecido bastante estable durante los últimos cuatro años.

- En materia de **Formación**, durante el periodo de estudio las asistencias de formación fueron 684 personas, con una distribución de género que no se aproxima a los criterios de paridad recomendados (60-40), siendo el porcentaje de mujeres 92,84%. En total se ejecutaron 3.332 horas de formación (12,06% los hombres y 87,94% las mujeres). Respeto a la modalidad, la formación online supone un 62,57% de las asistencias. Sin embargo, en cuanto a las horas de formación recibidas de forma presencial (42,06% del total de horas) los hombres representan el 16,55%, 4,49 puntos por ciento superior al global de formación. Por otro lado, en lo referente al horario, la mayoría de las formaciones han sido dentro de la jornada laboral (99,85% de asistencias y 98,47% de horas de formación), donde los porcentajes por géneros son similares a los totales.

- Con relación a la dimensión de **Promoción y Desarrollo**, durante el periodo analizado se ha producido un total de 3 promociones, siendo la totalidad de las promociones mujeres. En cuanto al tipo de promoción, se observa que todas las promociones se encuentran en la modalidad designación empresa. Sería recomendable la recogida de datos y análisis de las promociones de años anteriores.

- Si ponemos el foco de atención en la dimensión de **Retribución y Auditoría Salarial**, se identificaron diferencias salariales superiores al 25% en los complementos salariales de los Niveles 2, 3, 4 y 7, en todos los casos positivas para los hombres; y en los complementos extrasalariales del Nivel 2, en este caso a favor de las mujeres. Al equiparar las retribuciones, desaparecen las diferencias en los niveles 2,3 y 7. En el caso del nivel 4 se encuentra el colectivo de Médicos/as donde su complemento salarial va relacionado con el número de pacientes que atienden (consultas e intervenciones), por tanto, situaciones como el número de horas que laboran, más el número de pacientes inciden directamente en la retribución de hombres y mujeres, y por tanto en las diferencias salariales.

En este nivel se encuentra todo el colectivo de médicos/as, cuyo modelo de retribución es completamente variable y está basado en el número de pacientes vistos e intervenciones realizadas, siendo la misma estructura retributiva para mujeres y hombres. Al ser la retribución efectiva dependiente de la actividad realizada por cada una de las personas trabajadoras en este puesto de trabajo, se ha realizado una retribución equiparada para el colectivo de médicos, la cual no es 100% ajustada a la realidad, ya que se hace difícil encontrar una equiparación real de las situaciones (pacientes atendidos y operaciones), sin embargo, en el ejercicio realizado las diferencias disminuyen al 32,95% y 47,52% respectivamente. Destacando además que si el ejercicio se realiza únicamente al puesto de médicos la diferencia disminuye al 24%.

- En cuanto a **Conciliación**, cabe remarcar que, 100 personas solicitaron medidas de conciliación, el 89% fueron mujeres. El único tipo de medida solicitada fue “la reducción de jornada” por tema legal en todos los casos. En cuanto a las excedencias, se puede observar que hay 7 personas que solicitaron una excedencia, el 88,24% fueron mujeres. Distribuidas la gran mayoría en Castellana (29,41%), Huelva (17,65%) y Sevilla (17,65%) siendo la totalidad de las personas mujeres. Sería adecuado recoger datos sobre las ausencias no justificadas, para evaluar las connotaciones asociadas de género que pudiese haber en las mismas y tomar las medidas oportunas.
- En materia de **Prevención del Acoso y PRL**, la siniestralidad según género nos indica que de los 504 casos que se han producido, el 93,45% corresponde a mujeres, un 13,45% por encima de los valores globales. La causa casi única fue la enfermedad común (97,82%), con una representación femenina del 93,51%.
- En referencia a la dimensión de **Infrarrepresentación Femenina**, es importante tener en cuenta que para el análisis de la dimensión se han tenido en cuenta tan solo aquellos grupos mayores de 5 personas donde la representación femenina era inferior al 40%, teniendo en cuenta los ratios de paridad recomendados 60-40. A partir del análisis se ha visto que no hay ningún caso donde se haya detectado una representación femenina inferior al 40%.

#### **Clínica Baviera Zapateros S.L.**

- A fecha de corte, Clínica Baviera Zapateros S.L., en la **clasificación profesional** cuenta con una plantilla compuesta por un total de 15 personas (73,33% mujeres y 26,67% hombres). Desde su reparto global puede observarse que no cumple con los criterios de paridad recomendados al contar con unos porcentajes que no están entre el 40% y 60%. La mayoría de la plantilla se encuentra en la provincia de Albacete. La edad media de la plantilla es de 41,31 años, siendo los hombres 19,25 años mayor que las mujeres. En la distribución según área, podemos observar que el 100% de los empleados se encuentran en el área de Clínica. Es importante destacar que no existe un comité de dirección.
- El 100% de las **bajas** en el período en 2021-2022 han sido mujeres, estando 26,67 puntos porcentuales por debajo de los datos globales de la plantilla. Los motivos de las bajas más habituales han sido baja voluntaria (42,86%), fin contrato temporal (42,86%), y despido (14,29%).

- En cuando a la distribución de **condiciones de trabajo**, podemos observar que la gran parte de los contratos de trabajo son de carácter indefinido (86,67%), siendo la distribución por género similar al global de la plantilla, 69,23% las mujeres y 30,77% los hombres. Con relación a la distribución según jornada de trabajo, se puede observar que la jornada a tiempo completo ha sido la más utilizada frente a la parcial con un 53,33% y con una representación femenina del 87,50%. Sería conveniente la recogida de datos sobre la distribución de personas cedidas por ETT.
- Respecto a la dimensión de **Acceso, Cobertura de Vacantes, Selección y Contratación**, cabe remarcar que en el último año se han incorporado un total de 3 personas, de las cuales todas han sido mujeres. Analizando la evolución de las incorporaciones, hay un crecimiento importante en el período 2020-2021, donde se pasa de incorporar 1 persona cada año, en los últimos dos años, a adherirse 8 mujeres. En cuanto a género, es relevante destacar que el único hombre que se ha incorporado en los últimos cuatro años fue en 2018-2019 y se unió al grupo profesional Médicos. En cuanto a las 8 mujeres, el 87,50% forma parte del grupo profesional Clínica y la persona restante a Médicos.
- En materia de **formación**, durante el periodo de estudio las asistencias de formación fueron 13 personas, con una distribución de género que no se aproxima a los criterios de paridad recomendados (60-40), siendo el porcentaje de mujeres 84,62%. En total se ejecutaron 47 horas de formación (10,64 % los hombres y 89,3% las mujeres). Respecto a la modalidad, la formación online supone un 69,23% de las asistencias, de las cuales el 88,89% fueron mujeres. En las horas de formación recibidas, la online representa 76,60% del total de horas. Por otro lado, es reseñable que, respecto al horario, la totalidad de las formaciones han sido dentro de la jornada laboral.
- Con relación a la dimensión de **promoción y desarrollo** sería necesaria obtener datos, para posteriormente poder analizarlos.
- Si ponemos el foco de atención en la dimensión de **Retribución y Auditoría Salarial** se observan diferencias superiores al 25% en el salario base del Nivel 4, favorables a las mujeres. También en los complementos salariales de dicho Nivel 4, a favor de los hombres. Al equiparar las situaciones desaparecen las diferencias en el salario base. En este nivel se encuentra el colectivo de Médicos/as donde su complemento salarial va relacionado con el número de pacientes que atienden (consultas e intervenciones), por tanto, situaciones como el número de horas que laboran, más el número de pacientes inciden directamente en la retribución de hombres y mujeres, y por tanto en las diferencias salariales.

En este nivel se encuentra todo el colectivo de médicos/as, cuyo modelo de retribución es completamente variable y está basado en el número de pacientes vistos e intervenciones realizadas, siendo la misma estructura retributiva para mujeres y hombres. Al ser la retribución efectiva dependiente de la actividad realizada por cada una de las personas trabajadoras en este puesto de trabajo, se ha realizado una retribución equiparada para el colectivo de médicos, la cual no es 100% ajustada a la realidad, ya que se hace difícil encontrar una equiparación real de las situaciones (pacientes atendidos y operaciones)

- En cuanto a **Conciliación**, cabe remarcar que, 3 personas solicitaron medidas de conciliación, el 66,67% fueron mujeres. El único tipo de medida solicitada fue “la reducción de jornada” por tema legal en todos los casos. Sería adecuado recoger datos sobre las ausencias no justificadas y excedencias, para evaluar las connotaciones asociadas de género que pudiese haber en las mismas y tomar las medidas oportunas.
- En materia de **Prevención del Acoso y PRL**, la siniestralidad según género nos indica que de los 7 casos que se han producido, el 100% corresponde a mujeres, un 26,67% por encima de los valores globales. La única causa enfermedad común.
- En referencia a la dimensión de **infrarrepresentación femenina**, es importante tener en cuenta que para el análisis de la dimensión se han tenido en cuenta tan solo aquellos grupos mayores de 3 personas donde la representación femenina era inferior al 40%, teniendo en cuenta las ratios de paridad recomendados 60-40. A partir del análisis se ha visto que no hay ningún caso donde se haya detectado una representación femenina inferior al 40%.

#### **Clínica Baviera Mallorca S.L.:**

- A fecha de corte, Clínica Baviera Mallorca S.L., en la **clasificación profesional** cuenta con una plantilla compuesta por un total de 15 personas (86,67% mujeres y 13,33% hombres). Desde su reparto global puede observarse que no cumple con los criterios de paridad recomendados al contar con unos porcentajes que no están entre el 40% y 60%. La totalidad de la plantilla se encuentra en la provincia de Mallorca. La edad media de la plantilla es de 36,33 años, siendo los hombres 11,15 años mayor que las mujeres. En la distribución según área, podemos observar que todas las personas pertenecen al área de Clínica. Es importante destacar que no existe un comité de dirección.
- Respecto a las **bajas**, entre el 2021-2022 el 83,33% han sido de mujeres y el 16,67% han sido de hombres. Los motivos más habituales de las bajas han sido por baja voluntaria (50%), fin de

contrato (33,33%), y excedencia (16,67%). La primera con una representación femenina del 16,66% por debajo de la distribución global de bajas. En cuanto a los dos motivos de baja restante están representados por mujeres.

- En cuando a la distribución de **Condiciones de Trabajo**, podemos observar que la gran parte de los contratos de trabajo son de carácter indefinido (86,67%), siendo la distribución por género similar al global de la plantilla, 84,62% las mujeres y 15,38% los hombres. Con relación a la distribución según jornada de trabajo, se puede observar que la jornada a tiempo completo ha sido la más utilizada frente a la parcial, con un 60% respecto al total y con una representación femenina del 77,78%, 8,89 puntos porcentuales por debajo de la distribución global. Además, es importante destacar que en el tipo de jornada a tiempo parcial solo está representada por mujeres. Sería conveniente la recogida de datos sobre la distribución de personas cedidas por ETT.
- Respecto a la dimensión de **Acceso, Cobertura de Vacantes, Selección y Contratación**, cabe remarcar que en el último año se han incorporado un total de 5 personas, de las cuales 4 han sido mujeres (80%). En cuanto a la evolución de las incorporaciones, es importante destacar que hay un crecimiento, cada año que pasa el número aumenta (en el 2018-2019 1 persona, en el 2019-2020 2 personas y 2020-2021 8 personas). Respecto a la distribución de género, es relevante destacar que el único hombre que se ha incorporado en los últimos cuatro años fue en 2020-2021.
- En materia de **Formación**, durante el periodo de estudio las asistencias de formación fueron 10 personas, con una distribución de género que no se aproxima a los criterios de paridad recomendados (60-40), siendo el porcentaje de mujeres 100%. En total se ejecutaron 43 horas de formación. En cuanto a la modalidad, la formación online supone un 90% de las asistencias. En cuanto a las horas de formación recibidas, el 16,28% del total son presencial. Por otro lado, en lo referente al horario, la totalidad de las formaciones han sido dentro de la jornada laboral.
- Con relación a la dimensión de **Promoción y Desarrollo** sería necesaria obtener datos, para posteriormente poder analizarlos.
- Si ponemos el foco de atención en la dimensión de **Retribución y Auditoría Salarial**, se identificaron diferencias salariales superiores al 25% en el salario base y los complementos salariales y extrasalariales del Nivel 4, en todos los casos a favor de los hombres. En este nivel se encuentra el colectivo de Médicos/as donde su complemento salarial va relacionado con el número de pacientes que atienden (consultas e intervenciones), por tanto, situaciones como el

número de horas que laboran, más el número de pacientes inciden directamente en la retribución de hombres y mujeres, y por tanto en las diferencias salariales.

- En cuanto a **Conciliación**, cabe remarcar que, 2 personas solicitaron medidas de conciliación, el 100% fueron mujeres. El único tipo de medida solicitada fue “la reducción de jornada” por tema legal en todos los casos. En cuanto a las excedencias, se puede observar que hay 1 persona que solicitó una excedencia, y fue una mujer perteneciente a la provincia de Mallorca. Sería adecuado recoger datos sobre las ausencias no justificadas, para evaluar las connotaciones asociadas de género que pudiese haber en las mismas y tomar las medidas oportunas.
- En materia de **Prevención del Acoso y PRL**, la siniestralidad según género nos indica que de los 14 casos que se han producido, el 100% corresponde a mujeres, un 13,33% por encima de los valores globales. La causa en todos los casos fue por enfermedad común.
- En referencia a la dimensión de **Infrarrepresentación Femenina**, es importante tener en cuenta que para el análisis de la dimensión se han tenido en cuenta tan solo aquellos grupos mayores de 3 personas donde la representación femenina era inferior al 40%, teniendo en cuenta las ratios de paridad recomendados 60-40. A partir del análisis se ha visto que no hay ningún caso donde se haya detectado una representación femenina inferior al 40.

#### **Clínica Baviera Alicante S.L.:**

- A fecha de corte, Clínica Baviera Alicante S.L., en la **clasificación profesional** cuenta con una compuesta por un total de 23 personas (73,91% mujeres y 26,09% hombres). Desde su reparto global puede observarse que no cumple con los criterios de paridad recomendados al contar con unos porcentajes que no están entre el 40% y 60%. La totalidad de la plantilla se encuentra en la provincia de Alicante. La edad media de la plantilla es de 37,43 años, siendo los hombres 7,30 años mayor que las mujeres. En la distribución según área, podemos observar que el 100% de los empleados se concentra en el área de Clínica. Es importante destacar que no existe un comité de dirección.
- Respecto a las **bajas**, entre el 2021-2022 el 66,67% han sido de mujeres y el 33,33% han sido de hombres. El motivo más habitual de las bajas ha sido por baja voluntaria (33,33%), compuesto por un hombre y una mujer.
- En cuando a la distribución de **Condiciones de Trabajo**, podemos observar que la gran parte de los contratos de trabajo son de carácter indefinido (78,26%), siendo la distribución por género similar al global de la plantilla, 72,22% las mujeres y 27,78% los hombres. Con relación a



la distribución según jornada de trabajo, se puede observar que la jornada a tiempo completo ha sido la más utilizada frente a la parcial con un 73,91% y con una representación femenina del 64,71%. Sería conveniente la recogida de datos sobre la distribución de personas cedidas por ETT.

- Respecto a la dimensión de **Acceso, Cobertura de Vacantes, Selección y Contratación**, cabe remarcar que en el último año se han incorporado un total de 7 personas, de las cuales 5 han sido mujeres (71,43%). En cuanto a la evolución de las incorporaciones, todas las personas que se incorporaron en los últimos cuatro años eran mujeres. Destacar que hay un crecimiento importante en el período 2020-2021, donde se unieron 7 mujeres.
- En materia de **Formación**, durante el periodo de estudio las asistencias de formación fueron 15 personas, con una distribución de género que no se aproxima a los criterios de paridad recomendados (60-40), siendo el porcentaje de mujeres 93,33%. En total se ejecutaron 69 horas de formación (5,80% los hombres y 94,20% las mujeres). Relacionado con la modalidad, la formación online supone un 80% de las asistencias, de las cuales el 91,67% fueron mujeres. Sin embargo, en modalidad presencial el 100% de las asistencias eran mujeres. El 69,57% del total horas fueron modalidad online y el 30,43% presencial. Por otro lado, en lo referente al horario, la totalidad de las formaciones han sido dentro de la jornada laboral.
- Con relación a la dimensión de **Promoción y Desarrollo** sería necesaria obtener datos, para posteriormente poder analizarlos.
- Si ponemos el foco de atención en la dimensión de **Retribución y Auditoría Salarial**, se observan diferencias superiores al 25% en el salario base de los Niveles 6 y 7, favorables a los hombres, y del Nivel 8, favorables a las mujeres. También en los complementos salariales de los Niveles 4, 6 y 7, a favor de los hombres, y del Nivel 8, a favor de las mujeres. Por último, en los complementos extrasalariales del Nivel 7, positivas para los hombres, del Nivel 8, positivas para las mujeres.
- En cuanto a **Conciliación**, cabe remarcar que, 1 persona solicitó medidas de conciliación, el cual fue un hombre. El único tipo de medida solicitada fue “la reducción de jornada” por tema legal. En cuanto a las excedencias, se puede observar que hay 1 persona que solicitó una excedencia, la cual fue una mujer perteneciente a la provincia de Alicante. Sería adecuado recoger datos sobre las ausencias no justificadas, para evaluar las connotaciones asociadas de género que pudiese haber en las mismas y tomar las medidas oportunas.

- En materia de **Prevención del Acoso y PRL**, la siniestralidad según género nos indica que de los 8 casos que se han producido, el 87,50% corresponde a mujeres, un 13,59% por encima de los valores globales. La provincia donde se ha producido ha sido en Alicante y la causa la enfermedad común.
- En referencia a la dimensión de **Infrarrepresentación Femenina**, es importante tener en cuenta que para el análisis de la dimensión se han tenido en cuenta tan solo aquellos grupos mayores de 3 personas donde la representación femenina era inferior al 40%, teniendo en cuenta las ratios de paridad recomendados 60-40. A partir del análisis se ha visto que no hay ningún caso donde se haya detectado una representación femenina inferior al 40%.

#### **Clínica Baviera San Sebastián S.L.:**

- A fecha de corte, Clínica Baviera San Sebastián S.L., en la **clasificación profesional** cuenta con **una plantilla compuesta** por un total de 22 personas (81,82% mujeres y 18,18% hombres). Desde su reparto global puede observarse que no cumple con los criterios de paridad recomendados al contar con unos porcentajes que no están entre el 40% y 60%. La totalidad de la plantilla se encuentra en la provincia de San Sebastián. La edad media de la plantilla es de 35,82 años, siendo los hombres 10,31 años mayor que las mujeres. En la distribución según área, podemos observar que el 100% de los empleados pertenecen a el área de Clínica. Es importante destacar que no existe un comité de dirección.
- Respecto a las **bajas**, entre el 2021-2022 el 100% han sido de mujeres. Los motivos más habituales de las bajas han sido por excedencias (30%), fin contrato temporal (30%) y excedencia por guarda legal (20%).
- En cuando a la distribución de **condiciones de trabajo**, podemos observar que la gran parte de los contratos de trabajo son de carácter indefinido (77,27%), siendo la distribución por género similar al global de la plantilla, 76,47% las mujeres y 23,53% los hombres. Con relación a la distribución según jornada de trabajo, se puede observar que la jornada a tiempo completo ha sido la más utilizada frente a la parcial con un 72,73% y con una representación femenina del 75%. Sería conveniente la recogida de datos sobre la distribución de personas cedidas por ETT.
- Respecto a la dimensión de **Acceso, Cobertura de Vacantes, Selección y Contratación**, cabe remarcar que en el último año se han incorporado un total de 5 personas, todas mujeres. En cuanto a la evolución de las incorporaciones, es importante destacar que hay un crecimiento, cada año que pasa el número aumenta (en el 2018-2019 2 personas, en el 2019-2020 3 personas

y 2020-2021 7 personas). Respecto a la distribución de género, cabe destacar que todas las personas que se han ido incorporando eran mujeres menos en el año 2020-2021 que se contrató un hombre.

- En materia de **formación**, durante el periodo de estudio las asistencias de formación fueron 22 personas, con una distribución de género que no se aproxima a los criterios de paridad recomendados (60-40), siendo el porcentaje de mujeres 86,69%. En total se ejecutaron 1622 horas de formación (1,73% los hombres y 98,27% las mujeres). En cuanto a la modalidad, la formación online supone un 81,82% de las asistencias, de las cuales el 83,33% fueron mujeres. A propósito de las horas de formación recibidas de forma online (98,64% del total de horas), la representación femenina es del 98,25% casi igual a la distribución global por horas de formación. Por otro lado, es reseñable que, respecto al horario, la totalidad de las formaciones han sido dentro de la jornada laboral.

- Con relación a la dimensión de **promoción y desarrollo** sería necesaria obtener datos, para posteriormente poder analizarlos.

- Si ponemos el foco de atención en la dimensión de **Retribución y Auditoría Salarial**, se observan diferencias superiores al 25% en el salario base del nivel 4 favorables a las mujeres. También en los complementos salariales y complementos extrasalariales de dicho nivel, a favor de los hombres. Al equiparar las situaciones, desaparecen todas las diferencias retributivas.

- En cuanto a **Conciliación**, cabe remarcar que, 4 personas solicitaron medidas de conciliación, el 100% fueron mujeres. El único tipo de medida solicitada fue “la reducción de jornada” por tema legal en todos los casos. En cuanto a las excedencias se puede observar que hay 4 personas que solicitaron una excedencia, el 100% fueron mujeres, distribuidas la gran mayoría en San Sebastián (75%). Sería adecuado recoger datos sobre las ausencias no justificadas, para evaluar las connotaciones asociadas de género que pudiese haber en las mismas y tomar las medidas oportunas.

- En materia de **Prevención del Acoso y PRL**, la siniestralidad según género, nos indica que de los 27 casos que se han producido, el 88,89% corresponde a mujeres, un 7,07% por encima de los valores globales. La única es la enfermedad común.

- En referencia a la dimensión de **infrarrepresentación femenina**, es importante tener en cuenta que para el análisis de la dimensión se han tenido en cuenta tan solo aquellos grupos mayores de 3 personas donde la representación femenina era inferior al 40%, teniendo en

cuenta los ratios de paridad recomendados 60-40. A partir del análisis se ha visto que no hay ningún caso donde se haya detectado una representación femenina inferior al 40%.

### **Clínica Baviera Córdoba S.L.**

- A fecha de corte, Clínica Baviera Córdoba S.L. en la **clasificación profesional** cuenta con una plantilla compuesta por un total de 14 personas (78,57% mujeres y 21,43% hombres). Desde su reparto global puede observarse que no cumple con los criterios de paridad recomendados al contar con unos porcentajes que no están entre el 40% y 60%. La totalidad de la plantilla se encuentra en la provincia de Córdoba. La edad media de la plantilla es de 38,79 años, siendo los hombres 5,36 años mayor que las mujeres. En la distribución según área, podemos observar que el área con mayor número de empleados/as es Clínica, que cuenta con el 100% del total de los empleados. Es importante destacar que no existe un comité de dirección.
- Respecto a las **bajas**, entre el 2021-2022 el 100% han sido mujeres. Los motivos más habituales de las bajas han sido por baja voluntaria (25%), fin contrato temporal (25%) y no superación del periodo de prueba (25%).
- En cuando a la distribución de **condiciones de trabajo**, podemos observar que la gran parte de los contratos de trabajo son de carácter indefinido (78,57%), siendo la distribución por género similar a la global de la plantilla, 72,73% las mujeres y 27,27% los hombres. Con relación a la distribución según jornada de trabajo, se puede observar que la jornada a tiempo completo ha sido la más utilizada frente a la parcial con un 57,14 % y con una representación femenina del 100%. Sería conveniente la recogida de datos sobre la distribución de personas cedidas por ETT.
- Respecto a la dimensión de **Acceso, Cobertura de Vacantes, Selección y Contratación**, cabe remarcar que en el último año se han incorporado un total de 4 personas, de las cuales 3 han sido mujeres (75%). En cuanto a la evolución de las incorporaciones, es importante destacar que hay un crecimiento, cada año que pasa el número aumenta (en el 2018-2019 2 personas, y 2020-2021 4 personas). Respecto a la distribución de género, solo se han incorporado mujeres. Es relevante destacar que no hubo bajas durante el período 2019-2020.
- En materia de **formación**, durante el periodo de estudio las asistencias de formación fueron 12 personas, con una distribución de género que no se aproxima a los criterios de paridad recomendados (60-40), siendo el porcentaje de mujeres 100%. En total se ejecutaron 54 horas de formación. En cuanto a la modalidad, la formación online supone un 83.33% de las asistencias. Sin embargo, en cuanto a las horas de formación recibidas de forma online, representan el 74,07% del total de horas. la mayoría de las formaciones han sido dentro de la

jornada laboral (99,85% de asistencias y 98,47% de horas de formación), donde los porcentajes por géneros son similares a los totales. Por otro lado, es reseñable que, respecto al horario, la totalidad de las formaciones han sido dentro de la jornada laboral.

- Con relación a la dimensión de **promoción y desarrollo** sería necesaria obtener datos, para posteriormente poder analizarlos.

- Si ponemos el foco de atención en la dimensión de **Retribución y Auditoría Salarial**, se observan diferencias superiores al 25% en el salario base del Nivel 4, favorables a las mujeres. También en los complementos salariales de dicho Nivel 4, a favor de los hombres. En el caso de este nivel se encuentra el colectivo de Médicos/as donde su complemento salarial va relacionado con el número de pacientes que atienden (consultas e intervenciones), por tanto, situaciones como el número de horas que laboran, más el número de pacientes inciden directamente en la retribución de hombres y mujeres, y por tanto en las diferencias salariales.

En este nivel se encuentra todo el colectivo de médicos/as, cuyo modelo de retribución es completamente variable y está basado en el número de pacientes vistos e intervenciones realizadas, siendo la misma estructura retributiva para mujeres y hombres. Al ser la retribución efectiva dependiente de la actividad realizada por cada una de las personas trabajadoras en este puesto de trabajo, se ha realizado una retribución equiparada para el colectivo de médicos, la cual no es 100% ajustada a la realidad, ya que se hace difícil encontrar una equiparación real de las situaciones (pacientes atendidos y operaciones), sin embargo, en el ejercicio realizado las diferencias disminuyen en la mediana al 35,55% respectivamente. Destacando además que si el ejercicio se realiza únicamente al puesto de médicos la diferencia disminuye al 2,24% y 10,30% en media y mediana respectivamente.

- En cuanto a **Conciliación**, cabe remarcar que una mujer solicitó medidas de conciliación. El tipo de medida solicitada fue “la reducción de jornada” por tema legal. En cuanto a las excedencias se puede observar que hay 2 personas que solicitaron una excedencia, el 100% fueron mujeres. Distribuidas en la zona de Córdoba. Sería adecuado recoger datos sobre las ausencias no justificadas, para evaluar las connotaciones asociadas de género que pudiese haber en las mismas y tomar las medidas oportunas.

- En materia de **Prevención del Acoso y PRL**, la siniestralidad según género nos indica que de los 5 casos que se han producido, el 80% corresponde a mujeres, un 1,82% por debajo de los valores globales. La única causa fue enfermedad.

- En referencia a la dimensión de **infrarrepresentación femenina**, es importante tener en cuenta que para el análisis de la dimensión se han tenido en cuenta tan solo aquellos grupos mayores de 3 personas donde la representación femenina era inferior al 40%, teniendo en cuenta los ratios de paridad recomendados 60-40. A partir del análisis se ha visto que hay un caso donde se ha detectado una representación femenina inferior al 40%, concretamente en la evolución según puesto: en el puesto Médico puede observar una infrarrepresentación femenina (25%).

## 2.3 Auditoría retributiva

Para el análisis de esta y todas las dimensiones contenidas en este diagnóstico, como se ha comentado anteriormente, se ha solicitado a la empresa la información retributiva de acuerdo con la fecha de corte anteriormente indicada, en este caso, por cada uno de los conceptos percibidos por la plantilla.

Respecto de la información cualitativa analizada, se ha revisado:

- El modelo retributivo, incluyendo su práctica de revisiones salariales.
- La naturaleza y contenido de los conceptos retributivos, agregada por tipo de concepto, según estipula la normativa vigente.
- La descripción de los factores del Modelo de Valoración de puestos aplicado a la compañía, en este caso el modelo VALOR@ de Auren.

Respecto de la información cuantitativa, indicamos los elementos claves de tratamiento de esta para homogeneizar los datos y permitir realizar una comparativa fiable de dicho contenido:

- En aquellos casos en que exista una diferencia de +/- 25%, se bajó al detalle del contenido de los conceptos, para ver si así es posible detectar la causa. También se tendrá en consideración los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo de las demás dimensiones. Podrán existir casos en los que no se detecte la causa directamente, por lo que se tendrá que hacer un análisis a mayor profundidad que permita identificar el motivo de las inequidades.

### 2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva

Clínica Baviera cuenta con una práctica respecto al modelo retributivo y algunos documentos relacionados con la política de revisiones salariales y retribución flexible, para lo cual, se recomienda formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un solo documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y detallen las bases de su estructura retributiva.

La empresa cuenta con un modelo de valoración, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral. El resultado de la valoración de los puestos muestra una congruencia con la organización y sector de actividad, evitando factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas.

Existen conceptos salariales que se aplican a un grupo muy reducido de personas o que corresponden a la misma naturaleza, por lo que un proceso de armonización de esos conceptos permitiría una visualización más realista de la igualdad retributiva.

Se revisaron las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%, observando lo siguiente:

- **Clínica Baviera S.A.**

#### **Salario base**

No se identificaron diferencias iguales o superiores al 25% en las escalas de puestos de igual valor.

#### **Complementos salariales**

En el Nivel 3, se identifican diferencias a favor del colectivo masculino tanto en la media como en la mediana, en ambos casos del 51,25%, debidas a los conceptos A Cta. Convenio, Seg. Salud Tributa, Bonus y Bonus Varios. Al equiparar las retribuciones las diferencias desaparecen.

En cuanto al Nivel 4, se observan diferencias retributivas en la media del 44,55% y en la mediana del 63,20%, en ambos casos positivas para los hombres. Hacen referencia a los conceptos A Cta. Convenio y Bonus. En el caso de este nivel se encuentra el colectivo de Médicos/as donde su complemento salarial va relacionado con el número de pacientes que atienden (consultas e intervenciones), por tanto, situaciones como el número de horas que laboran, más el número de pacientes inciden directamente en la retribución de hombres y mujeres, y por tanto en las diferencias salariales.

En este nivel se encuentra todo el colectivo de médicos/as, cuyo modelo de retribución es completamente variable y está basado en el número de pacientes vistos e intervenciones realizadas, siendo la misma estructura retributiva para mujeres y hombres. Al ser la retribución efectiva dependiente de la actividad realizada por cada una de las personas trabajadoras en este puesto de trabajo, se ha realizado una retribución equiparada para el colectivo de médicos, la cual no es 100% ajustada a la realidad, ya que se hace difícil encontrar una equiparación real de las situaciones (pacientes atendidos y operaciones), sin embargo, en el ejercicio realizado las diferencias disminuyen

al 32,95% y 47,52% respectivamente. Destacando además que si el ejercicio se realiza únicamente al puesto de médicos la diferencia disminuye al 24%.

En el Nivel 7 aparecen diferencias en la media, favorables para los hombres, del 26,83%. Se deben a los conceptos A Cta. Convenio, Regularización/Indem. Adiciona, Bonus y Regularización neto. Al equiparar desaparecen las diferencias

### **Complementos extrasalariales**

Se observan diferencias retributivas en el Nivel 2 a favor de las mujeres, tanto en la media (43,24%) como en la mediana (47,55%), debidas al concepto Plus Transporte/Ad. Personam TR.

- **Clínica Baviera Zapateros S.L.:**

#### **Salario base**

Se identifican diferencias superiores al 25% en el Nivel 4, del 34,95% y 95,84% en media y mediana, favorables a las mujeres. Dichas diferencias son debidas, principalmente, a los conceptos Salario Base, Prorrata y Antigüedad.

#### **Complementos salariales**

En el Nivel 4, se identifican diferencias a favor del colectivo masculino tanto en la media como en la mediana, de 63,76% y 52%, debidas al concepto Retribución Variable.

Al equiparar las situaciones desaparecen las diferencias en el salario base. En este nivel se encuentra el colectivo de Médicos/as donde su complemento salarial va relacionado con el número de pacientes que atienden (consultas e intervenciones), por tanto, situaciones como el número de horas que laboran, más el número de pacientes inciden directamente en la retribución de hombres y mujeres, y por tanto en las diferencias salariales.

En este nivel se encuentra todo el colectivo de médicos/as, cuyo modelo de retribución es completamente variable y está basado en el número de pacientes vistos e intervenciones realizadas, siendo la misma estructura retributiva para mujeres y hombres. Al ser la retribución efectiva dependiente de la actividad realizada por cada una de las personas trabajadoras en este puesto de trabajo, se ha realizado una retribución equiparada para el colectivo de médicos, la cual no es 100% ajustada a la realidad, ya que se hace difícil encontrar una equiparación real de las situaciones (pacientes atendidos y operaciones)



- **Clínica Baviera Mallorca S.L.:**

**Salario base**

Se identifican diferencias retributivas superiores al 25% en el Nivel 4, tanto en la media (53,67%), como en la mediana (37,97%), en ambos casos favorables a los hombres. Estas se deben a los conceptos Salario Base, Prorrata, Antigüedad y Plus Residencia.

**Complementos salariales**

En el Nivel 4, se observan diferencias en la media y la mediana, del 82,29% y 89,81% respectivamente, en ambos casos favorables a los hombres, relacionadas con los conceptos A Cta. Convenio y Retribución Variable.

**Complementos extrasalariales**

Se encuentran diferencias salariales a favor del colectivo masculino en el Nivel 4, del 55,38% en la media y del 36,94% en la mediana, relativas al concepto Plus transporte/Ad personam TR.

En este nivel se encuentra el colectivo de Médicos/as donde su complemento salarial va relacionado con el número de pacientes que atienden (consultas e intervenciones), por tanto, situaciones como el número de horas que laboran, más el número de pacientes inciden directamente en la retribución de hombres y mujeres, y por tanto en las diferencias salariales.

- **Clínica Baviera Alicante S.L.:**

**Salario base**

Se observan diferencias retributivas superiores al 25% en el Nivel 6, del 33,35% tanto en media como en mediana, a favor de los hombres. Se deben principalmente a los conceptos Salario Base, Prorrata y Antigüedad.

En el Nivel 7, se identifican diferencias a favor del colectivo masculino, del 44,91% tanto en la media como en la mediana, que se relacionan con los conceptos Salario Base, Prorrata y Asistencia.

En cuanto al Nivel 8, se aprecian diferencias favorables a las mujeres, en la media del 81,24% y en la mediana del 107,30%. Se deben principalmente a los conceptos Salario Base, Prorrata, Antigüedad y Asistencia.

**Complementos salariales**

En el Nivel 4, se identifican diferencias favorables a los hombres, en la media, del 72,73%, que hacen referencia a los conceptos A Cta. Convenio y Bonus.

Se aprecian diferencias en el Nivel 6, del 46,53% tanto en la media como en la mediana, favorables a los hombres. Están relacionadas con los conceptos Convenio, A Cta. Convenio, Comisión Plan Incentivos y Bonus Varios.

En cuanto al Nivel 7, se observan diferencias favorables a los hombres, del 39,60% tanto en la media como en la mediana. Se deben a los conceptos Convenio, Comisión Plan Incentivos y Bonus Varios.

Por último, en el Nivel 8 se han identificado diferencias favorables a las mujeres en la media del 935,75% y en la mediana del 179,40%, principalmente debidas a los conceptos Convenio, A Cta. Convenio, Comisión Plan Incentivos y Bonus Varios.

### **Complementos extrasalariales**

En el Nivel 7, se observan diferencias a favor del colectivo masculino tanto en la media como en la mediana, del 41,11%, relativas al concepto Plus Transporte/Ad. Personam TR.

Se identifican diferencias favorables a las mujeres en el Nivel 8, en la mediana del 62,84%, relacionadas con el concepto Plus Transporte/Ad. Personam TR.

- **Clínica Baviera San Sebastián S.L:**

### **Salario base**

Se identifican diferencias superiores al 25% en el Nivel 4, del 34,95% y 95,84% en media y mediana, favorables a las mujeres. Dichas diferencias son debidas, principalmente, a los conceptos Salario Base, Prorrata Y Antigüedad.

### **Complementos salariales**

En el Nivel 4, se identifican diferencias a favor del colectivo masculino tanto en la media como en la mediana, de 63,76% y 52%, debidas al concepto Retribución Variable.

### **Complementos Extrasalariales**

En el Nivel 4, se identifican diferencias a favor del colectivo masculino de 32,31% en la media, debidas al concepto Plus Transporte/AD Personam TR. Al equiparar las situaciones, desaparecen todas las diferencias retributivas.

- **Clínica Baviera Córdoba S.L.**

#### **Salario base**

Se identifican diferencias superiores al 25% en el Nivel 4, del 78,72% y 58,49% en media y mediana, favorables a las mujeres. Dichas diferencias son debidas, principalmente, a los conceptos Salario Base y Prorrata.

#### **Complementos salariales**

En el Nivel 4, se identifican diferencias a favor del colectivo masculino tanto en la media como en la mediana, de 24,67% y 42,06%, debidas al concepto Convenio.

En el caso de este nivel se encuentra el colectivo de Médicos/as donde su complemento salarial va relacionado con el número de pacientes que atienden (consultas e intervenciones), por tanto, situaciones como el número de horas que laboran, más el número de pacientes inciden directamente en la retribución de hombres y mujeres, y por tanto en las diferencias salariales.

En este nivel se encuentra todo el colectivo de médicos/as, cuyo modelo de retribución es completamente variable y está basado en el número de pacientes vistos e intervenciones realizadas, siendo la misma estructura retributiva para mujeres y hombres. Al ser la retribución efectiva dependiente de la actividad realizada por cada una de las personas trabajadoras en este puesto de trabajo, se ha realizado una retribución equiparada para el colectivo de médicos, la cual no es 100% ajustada a la realidad, ya que se hace difícil encontrar una equiparación real de las situaciones (pacientes atendidos y operaciones), sin embargo, en el ejercicio realizado las diferencias disminuyen en la mediana al 35,55% respectivamente. Destacando además que si el ejercicio se realiza únicamente al puesto de médicos la diferencia disminuye al 2,24% y 10,30% en media y mediana respectivamente.

### **2.3.2 Objetivos y Plan de Actuación**

Tras el análisis retributivo, se establecen dos objetivos principales. En primer lugar, garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres. Este objetivo se perseguirá mediante las siguientes acciones:

- 1.1. Formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.

1.2. Formalizar el proceso de revisión salarial en un documento donde se refleje el procedimiento establecido plasmando por escrito el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

El segundo objetivo persigue garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor, lo que se conseguirá mediante las acciones:

2.1. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.

2.2. Garantizar que la cuantía de retribución variable no se verá aminorada por haber disfrutado del periodo maternidad/paternidad y/o lactancia y que se determinará en función de la consecución final de los objetivos. Caso aparte, la situación de los médicos que su retribución variable están relacionadas directamente con su actividad realizada (consulta e intervenciones).

### **3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN**

#### **3.1 Determinación de las partes que lo conciertan**

El presente plan de igualdad ha sido pactado en el marco de la Comisión de Igualdad el día 2 de febrero de 2024 contando con la presencia de Nuria Rama y Fernando Carrero, por parte de la Empresa. En representación de los trabajadores han participado Rosario García Ramos (UGT) y Silvia Espinosa López (CCOO)

El plan ha sido aprobado por la totalidad de las personas pertenecientes a dicha comisión.

#### **3.2 Ámbito Personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de clínica Baviera en el territorio de España.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma. Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

### **3.3 Características del Plan de Igualdad**

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no estando dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## **4 ESTRUCTURA**

El Plan de Igualdad de Clínica Baviera parte de un diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado en la organización cuyos resultados han sido presentados y consensuados con la representación de los trabajadores.

El presente documento contempla el programa de actuación, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En este apartado se definen una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación. Dentro de cada uno de los objetivos se incluyen aquí acciones para cada cubrir cada uno de estos.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

## **5 PROGRAMA DE ACTUACIÓN**

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se han establecido los siguientes ejes, objetivos y acciones, para las materias, que figuran a continuación:

## **Eje 1 Comunicación, lenguaje e imagen.**

### **1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la organización**

1.1.1. Realizar una evaluación del Plan de Igualdad a los dos años y otra al fin de su vigencia, para dar cumplimiento a la normativa establecida.

1.1.2. Difundir a la plantilla a través de los canales de comunicación interna la aprobación del Plan de Igualdad, así como su contenido.

1.1.3. La empresa nombrará a una persona responsable de igualdad. Esta persona tendrá la formación equivalente a agente de igualdad.

### **1.2. Reforzar, interna y externamente, el compromiso de la empresa en el ámbito de Igualdad y Conciliación**

1.2.1. Elaborar un Manual de Estilos de Comunicación donde se establezca cómo hacer un uso del lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen libre de estereotipos sexistas, que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.2.2. Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios establecidos de lenguaje e imagen.

## **Eje 2 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección.**

### **2.1. Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección**

2.1.1. Formalizar el proceso de selección difundiendo por escrito, dentro del procedimiento, los criterios objetivos y neutros, el respeto por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, e incluir una guía de entrevista que oriente a las personas involucradas en la selección que minimice sesgos o estereotipos de género.

2.1.2. Formar en nivel medio y sensibilizar, en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y sesgos inconscientes a las personas involucradas en los procesos de selección.

## **Eje 3 Condiciones de Trabajo.**

### **3.1. Mejorar las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de la empresa**

3.1.1. Creación de un protocolo de desconexión digital y racionalización horaria, que favorezca el adecuado descanso del personal y refuerce el compromiso de la compañía con la conciliación. Donde establezca entre otros el derecho a no responder

ninguna comunicación una vez finalizada su jornada de trabajo, la no sanción por motivo del ejercicio del derecho y la no repercusión en el desarrollo profesional.

3.1.2. Se establecerá una encuesta escrita para que voluntariamente contesten las personas que voluntariamente se dan de baja de la empresa.

3.1.3. La Empresa ofrecerá las vacantes a tiempo completo (o de mayor jornada) que sea necesario cubrir, prioritariamente a personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial, teniendo como criterio la idoneidad y considerando como criterio prioritario el ser familia monoparental.

#### **Eje 4 Formación.**

##### **4.1. Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades**

4.1.1. Incorporar en el Plan de Formación acciones o intervenciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres , prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y conciliación de vida personal y profesional.

4.1.2. La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la selección como para la promoción.

4.1.3. Sensibilización: Campaña de difusión anual en torno al 8 de marzo y el 25 de noviembre.

4.1.4. La empresa formará a las personas con cargos de responsabilidad en dirección, a quienes tengan personas a cargo o a quienes estén al frente de procesos importantes (promoción, selección, comunicación...) en igualdad, durante la vigencia del plan.

4.1.5. Se establece una reserva del 50% de plazas a favor de trabajadoras en todos aquellos cursos que preparen para ocupar puestos de responsabilidad y gestión de equipos, siempre que haya suficientes solicitantes.

4.1.6. Formar en igualdad y género en un nivel medio a las personas que gestionan los procesos de promoción interna.

#### **Eje 5 Promoción.**

##### **5.1 Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo**

5.1.1 Formalizar el proceso de promoción en una política oficial, considerando los criterios de promoción y de movilidad interna entre puestos para garantizar, los criterios objetivos y neutros, y el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Donde, además, se garantice la publicitación de las plazas vacantes al personal interno en cada clínica.

5.1.2 La empresa creará un registro de talento, donde todas las personas trabajadoras de manera voluntaria podrán actualizar sus formaciones y/o titulaciones.

5.1.3 Elaboración y difusión de un protocolo de cambio de centro que incluya criterios de asignación en caso de que dos personas soliciten un mismo destino.

## **Eje 6 Retribución.**

### **6.1. Garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres**

6.1.1. La empresa elaborará una política retributiva en la que se definan todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación. Dicha política será de las personas trabajadoras.

6.1.2. Revisión y análisis de aquellos conceptos retributivos fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

### **6.2. Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor**

6.2.1. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.

6.2.2. Garantizar que la cuantía de retribución variable no se verá aminorada por haber disfrutado del periodo maternidad/paternidad y/o lactancia y que se determinará en función de la consecución final de los objetivos. Caso aparte, la situación de los médicos que su retribución variable está relacionada directamente con su actividad realizada (consulta e intervenciones).

## **Eje 7 Corresponsabilidad y conciliación.**

### **7.1. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres**

7.1.1. La otra persona progenitora tendrá un permiso retribuido por el tiempo necesario para el acompañamiento a exámenes prenatales, así como para las clases



para la preparación al parto, siempre que dichas situaciones no se puedan programar en un horario diferente al horario laboral.

## **7.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla**

7.2.1. Establecer la posibilidad de la unión del permiso de maternidad y paternidad a las vacaciones.

7.2.2. Las personas trabajadoras tendrán la opción de ejercer el permiso por lactancia reduciendo su jornada en una hora diaria, al final o al principio de la jornada.

## **Eje 8 Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo**

### **8.1. Reforzar los protocolos y medidas de prevención, detección y actuación frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y Acoso Laboral en base a los últimos cambios normativos**

8.1.1. Difundir y aplicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.

### **8.2. Reforzar la comunicación interna y el conocimiento de la plantilla relacionado con sus derechos y posibles actuaciones en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso laboral o *mobbing***

8.2.1. Crear un Comité designado para llevar la Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y Acoso Laboral o *mobbing* en la empresa, e impartir formación en prevención del acoso y mediación de conflictos a las personas que formen parte del mismo.8.2.2. Formar al personal de dirección, mandos intermedios y a los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

## **Eje 9 Salud laboral**

### **9.1. Establecer medidas enfocadas a la prevención de riesgos asociados al embarazo o la lactancia**

9.1.1. Realizar un análisis y evaluación de los riesgos laborales para cada uno de los puestos donde se incluya la variable de género, en especial en aquellos que podrían generar riesgo en los casos de embarazo y/o lactancia. En esas evaluaciones se deben detallar las recomendaciones y/o adaptaciones necesarias para evitar los riesgos y cuidar la salud de sus ocupantes.

9.1.2. Elaboración y publicitación de un protocolo para la protección de la salud reproductiva, la protección a la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia, el cual recoja los derechos y obligaciones de las partes, así como el mapa de puestos exentos de riesgo.

9.1.3. En los centros de trabajo se dará prioridad en el uso de la sala de descanso a la mujer lactante o embarazada, siempre teniendo en cuenta las posibilidades físicas del centro.

## **Eje 10 Violencia de género**

### **10.1. Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección**

10.1.1. Elaborar un protocolo de actuación ante casos de violencia de género, donde recoja los derechos laborales y de seguridad social reconocidos por la ley (por ejemplo, facilidades para el cambio de centro de trabajo o localidad, licencias retribuidas para trámites motivados por la situación e indicaciones para tratar las faltas de asistencia), asegurando su difusión a toda la plantilla.

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

10.1.3. Establecer una medida económica de 1000 euros para aquellas trabajadoras que tengan que cambiar su domicilio por causa de violencia de género.

## **Eje 11 Infrarrepresentación femenina**

### **11.1. Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo del colectivo femenino en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que se encuentre infrarrepresentado**

11.1.1. Se establece una medida de acción positiva, según la cual, en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres están infrarrepresentadas se dará preferencia en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes. (en el concepto de infrarrepresentación se tendrá muy en cuenta el índice de concentración).

## **6 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar

para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Clínica Baviera 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 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.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Clínica Baviera.

## **6.1 Composición**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la empresa y la representación sindical y estará compuesta por representantes de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras firmantes del acuerdo con la proporción derivada de su representatividad en la constitución de la comisión negociadora.

Por cada una de las partes, se podrán designar personas en calidad de suplentes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

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

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad deberán estar formadas en materia de igualdad.

## **6.2 Atribuciones y Funciones.**

### **6.2.1. Funciones Generales**

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- a) Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- b) Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- c) Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
- d) Interpretar el contenido del Plan.
- e) Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- f) Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

### **6.2.2. Funciones Específicas**

1. Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.

Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

2. Conocer trimestral, semestral o anualmente, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
3. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
4. Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas de Clínica Baviera ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas etc.
5. Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.

6. Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

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

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan, atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa; los posibles cambios en la cultura de la empresa (cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.); y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

### **6.2.3. Funcionamiento**

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- El primer año de vigencia a los seis meses tras la firma del Plan de Igualdad.
- Durante la vigencia del Plan la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria 2 veces al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
- Podrán realizarse reuniones extraordinarias, previa justificación del solicitante, adicionalmente a las ordinarias cuando sea necesario, siempre y cuando se convoque a las partes con un mínimo de 10 días de antelación. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.
- La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será

ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes.

- Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a cinco días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.

#### **6.2.4. Procedimiento de revisión y modificación del Plan de Igualdad**

Sin perjuicio de lo anterior, 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 (artículo 9.4. RD 901/2020) \*.

#### **6.2.5. Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad**

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

Será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

#### **6.2.6. Duración y vigencia**

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad o cualquiera de sus prórrogas.

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

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

#### **6.2.7. Confidencialidad y deber de sigilo**

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes a excepción de las recogidas en acta que será información pública.

#### **6.2.8. Solución extrajudicial de conflictos**

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC); Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que, en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

## **ANEXO I – FICHAS DE TRABAJO**



# 01 Comunicación y Cultura

## 1.1 Potenciar la igualdad de oportunidades en la organización

<b>ACCIÓN 1.1.1.</b>			
Realizar una evaluación del Plan de Igualdad a los dos años y otra al final de su vigencia, para dar cumplimiento a la normativa establecida.			
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	MEDIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de los indicadores e información clave a recoger en las evaluaciones.</li> <li>Designar a la/s persona/s encargada/s de preparar y presentar los informes.</li> <li>Presentación a la Comisión de Igualdad y propuesta de acciones de mejora.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A	
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos	
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	Cada 2 años	
	<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes de evaluación elaborados.</li> <li>Actas de las reuniones en las que se presentan los informes a la Comisión de Igualdad.</li> </ul>	

# 01 Comunicación y Cultura

## 1.1 Potenciar la igualdad de oportunidades en la organización

ACCIÓN 1.1.2.			
Difundir a la plantilla a través de los canales de comunicación interna la aprobación del Plan de Igualdad, así como su contenido..			
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir el contenido básico a transmitir.</li> <li>Plan de difusión</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
	RESPONSABLES	Recursos Humanos	
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	3 meses	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicaciones realizadas.</li> </ul>		

# 01 Comunicación y Cultura

## 1.1 Potenciar la igualdad de oportunidades en la organización

<b>ACCIÓN 1.1.3.</b>			
La empresa nombrará a una persona responsable de igualdad. Esta persona tendrá la formación equivalente a agente de igualdad.			
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	<b>MEDIO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar dentro de la organización que persona desempeñará la función.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A	
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos	
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	6 Meses	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación de la persona responsable de igualdad.</li> <li>Constancia de la formación.</li> </ul>		

# 01 Comunicación y Cultura

## 1.2 Reforzar, interna y externamente, el compromiso de la empresa en el ámbito de Igualdad y Conciliación

ACCIÓN 1.2.1.			
Elaborar un Manual de Estilos de Comunicación donde se establezca cómo hacer uso del lenguaje e imágenes no sexistas y que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.			
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Llevar a cabo un análisis y diseñar el contenido que deberá incluirse en el Manual de Estilos, en el que además se incluyan ejemplos de comunicación no sexista y que fomenta la igualdad de oportunidades.</li> <li>Definir los canales de comunicación y difundirlo a toda la plantilla.</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
	RESPONSABLES	Recursos Humanos	
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	8 meses	
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento del Manual de Estilos de Comunicación.</li> </ul>	

# 01 Comunicación y Cultura

## 1.2 Reforzar, interna y externamente, el compromiso de la empresa en el ámbito de Igualdad y Conciliación

ACCIÓN 1.2.2.			
Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios establecidos de lenguaje e imagen.			
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar los canales de comunicación de la empresa.</li> <li>Revisión de la comunicación e informe de corrección.</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
	RESPONSABLES	Recursos Humanos	
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo del plan	
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Numero de comunicaciones revisadas. Numero de comunicaciones corregidas.	

# 02 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

## 2.1 Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección

<b>ACCIÓN 2.1.1.</b>			
Formalizar el proceso de selección difundiendo por escrito, dentro del procedimiento, los criterios objetivos y neutros, el respeto por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, e incluir una guía de entrevista que oriente a las personas involucradas en la selección que minimice sesgos o estereotipos de género.			
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	<b>CORTO</b>	<b>MEDIO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar la política de selección actual y crear un procedimiento que especifique: fases del proceso, criterios de selección y validación del mismo.</li> <li>Redactar mensajes específicos a la igualdad de oportunidades e incorporarlos en aquellas partes del procedimiento que sean pertinentes.</li> <li>Crear una guía de entrevista que oriente a las personas involucradas en el proceso de selección.</li> <li>Realizar una charla informativa de RRHH sobre el procedimiento de selección, la guía de entrevista, y la importancia de su uso a los responsables de la selección de cada unidad.</li> </ul>			<b>LARGO</b>
	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A	
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos	
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	6 meses	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento del Protocolo oficial de selección</li> <li>Documento de guía de entrevista</li> </ul>		

# 02 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

## 2.1 Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección

<b>ACCIÓN 2.1.2.</b>				
Formar en nivel medio y sensibilizar, en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y sesgos inconscientes a las personas involucradas en los procesos de selección.				
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	<b>MEDIO</b>	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar los colectivos y personas que participan en los procesos de selección, así como sus funciones/responsabilidades dentro de este proceso.</li> <li>Desarrollar acciones formativas para conocer y evitar los estereotipos de género y sesgos inconscientes. Incorporar las acciones/contenidos al plan de formación anual para el departamento de selección y los/as Hiring managers.</li> <li>Comunicar a las personas a las que se dirige la formación de su objetivo y necesidad.</li> <li>Planificar las acciones dentro del plan anual de formación.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A		
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos		
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	12 meses		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evidencias del material o las acciones formativas.</li> </ul>			

# 03 Condiciones de Trabajo

## 3.1 Mejorar las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de la empresa

<b>ACCIÓN 3.1.1.</b>			
Creación de un protocolo de desconexión digital y racionalización horaria, que favorezca el adecuado descanso del personal y refuerce el compromiso de la compañía con la conciliación. Donde establezca entre otros el derecho a no responder ninguna comunicación una vez finalizada su jornada de trabajo, la no sanción por motivo del ejercicio del derecho y la no repercusión en el desarrollo profesional.			
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	<b>MEDIO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de la normativa relacionada con la desconexión digital.</li> <li>• Creación de un protocolo de desconexión digital y racionalización horaria para Clínica Baviera.</li> <li>• Compartir la información con la Comisión de seguimiento.</li> <li>• Difusión del protocolo</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A	
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos	
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	6 meses	
	<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento del protocolo de desconexión digital</li> <li>• Extractos de su publicación en los canales establecidos</li> </ul>	



# 03 Condiciones de Trabajo

## 3.1 Mejorar las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de la empresa

ACCIÓN 3.1.2.				
Se establecerá una encuesta escrita para que voluntariamente contesten las personas que voluntariamente se dan de baja de la empresa.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar las preguntas que se deben realizar.</li> <li>Recoger la información.</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta desarrollada.</li> <li>Datos cuantitativos de las respuestas</li> </ul>			

# 03 Condiciones de Trabajo

## 3.1 Mejorar las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de la empresa

<b>ACCIÓN 3.1.3.</b>				
La Empresa ofrecerá las vacantes a tiempo completo (o de mayor jornada) que sea necesario cubrir prioritariamente a personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial, teniendo como criterio la idoneidad y considerando como criterio prioritario el ser familia monoparental.				
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	<b>CORTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>LARGO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicar la medida a toda la plantilla.</li> <li>La Compañía creará un registro de seguimiento de las ampliaciones de jornada que se han realizado durante el año para evidenciar que efectivamente se cuenta, para el aumento de jornada, mayoritariamente con las personas que ya trabajan en la empresa.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A		
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos		
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	Vigencia del plan		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pantallazos o comunicación de la medida.</li> <li>Datos contenidos en el registro de seguimiento</li> </ul>			

# 04 Formación

## 4.1 Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades

<b>ACCIÓN 4.1.1.</b>			
Incorporar en el Plan de Formación acciones o intervenciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y conciliación de vida personal y profesional.			
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	<b>MEDIO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar contenidos en función del tipo de acción formativa y colectivo al que va dirigido.</li> <li>• Incorporar las acciones/contenidos al plan de formación anual.</li> <li>• Comunicar a la plantilla de las acciones incorporadas, su objetivo y necesidad.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A	
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos	
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	12 meses	
	<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de la impartición de los contenidos y su impacto.</li> </ul>	

# 04 Formación

## 4.1 Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades

ACCIÓN 4.1.2.			
La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la selección como para la promoción.			
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informar a todas las personas (tanto internas como a proveedores externos) que participen en los procesos de selección y/o promoción que se valorará la formación en igualdad de las personas candidatas.</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
	RESPONSABLES	Recursos Humanos	
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo del plan	
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación emitida a las personas implicadas.</li> </ul>	

# 04 Formación

## 4.1 Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades

<b>ACCIÓN 4.1.3.</b>			
Sensibilización: Campaña de difusión anual en torno al 8 de marzo y el 25 de noviembre.			
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	<b>MEDIO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar y redactar mensajes a transmitir en los días 8 de marzo con motivo del Día Internacional de la Mujer trabajadora y el 25 de noviembre con motivo del Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra la Mujer.</li> <li>Difundir los mensajes a la plantilla.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A	
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos	
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	Anualmente el 8 de marzo y 25 de noviembre.	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pantallazos o copia de los mensajes enviados a la plantilla</li> </ul>		

# 04 Formación

## 4.1 Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades

<b>ACCIÓN 4.1.4.</b>			
La empresa formará a las personas con cargos de responsabilidad en dirección, a quienes tengan personas a cargo o a quienes estén al frente de procesos importantes (promoción, selección, comunicación...) en igualdad, durante la vigencia del plan.			
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	<b>MEDIO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar contenidos en función del tipo de acción formativa y colectivo al que va dirigido.</li> <li>• Incorporar las acciones/contenidos al plan de formación anual.</li> <li>• Comunicar a la plantilla de las acciones incorporadas, su objetivo y necesidad.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A	
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos	
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	12 meses	
	<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calendario formativo.</li> <li>• Comunicación de la formación.</li> <li>• Contenido de las formaciones.</li> </ul>	

# 04 Formación

## 4.1 Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades

<b>ACCIÓN 4.1.5.</b>			
Se establece una reserva del 50% de plazas a favor de trabajadoras en todos aquellos cursos que preparen para ocupar puestos de responsabilidad y gestión de equipos, siempre que haya suficientes solicitantes.			
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	<b>MEDIO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informar a toda la plantilla de la medida.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A	
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos	
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	A lo largo del plan	
	<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pantallazos o comunicaciones de la medida.</li> <li>Datos de porcentajes de mujeres y hombres en formaciones.</li> </ul>	

# 04 Formación

## 4.1 Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades

<b>ACCIÓN 4.1.6.</b>				
Formar en igualdad y género en un medio a las personas que gestionan los procesos de promoción interna.				
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	<b>MEDIO</b>	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los colectivos y personas que participan en los procesos de promoción, así como sus funciones/responsabilidades dentro de este proceso.</li> <li>• Desarrollar acciones formativas para dichos colectivos y personas. Incorporar las acciones/contenidos al plan de formación anual.</li> <li>• Comunicar a las personas a las que se dirige la formación de su objetivo y necesidad.</li> <li>• Planificar las acciones dentro del plan anual de formación.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A		
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos		
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	12 meses		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evidencias del material o las acciones formativas.</li> </ul>			



# 05 Promoción y Desarrollo

## 5.1 Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo

<b>ACCIÓN 5.1.1.</b>			
Formalizar el proceso de promoción en una política oficial, considerando los criterios de promoción y de movilidad interna entre puestos para garantizar, los criterios objetivos y neutros, y el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Donde, además, se garantice la publicitación de las plazas vacantes al personal interno en cada clínica			
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	<b>CORTO</b>	<b>MEDIO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar el actual proceso de promoción.</li> <li>• Adaptar el proceso incorporando la perspectiva de género.</li> <li>• Establecer criterios que se estimen pertinentes respecto a: vacantes internas y movilidad entre puestos.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A	
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos	
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	6 meses	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento del procedimiento de promoción que incluya los criterios especificados.</li> </ul>		

# 05 Promoción y Desarrollo

## 5.1 Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo

ACCIÓN 5.1.2.			
La empresa creará un registro de talento, donde todas las personas trabajadoras de manera voluntaria podrán actualizar sus formaciones y/o titulaciones.			
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear el fichero o la información que se desea recoger.</li> <li>• Comunicar como pueden acceder y actualizar la información cada persona trabajadora.</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
	RESPONSABLES	Recursos Humanos	
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación de actualización de formaciones a las personas trabajadoras.</li> <li>• Fichero con información actualizada.</li> </ul>		

# 05 Promoción y Desarrollo

## 5.1 Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo

ACCIÓN 5.1.3.			
Elaboración y difusión de un protocolo de cambio de centro que incluya criterios de asignación en caso de que dos personas soliciten un mismo destino.			
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir los parámetros del protocolo y desarrollarlo</li> <li>Comunicar el protocolo</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
	RESPONSABLES	Recursos Humanos	
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo de cambio de centro</li> <li>Comunicación realizada.</li> </ul>		

# 06 Retribución y Auditoría Salarial

## 6.1 Garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres

ACCIÓN 6.1.1.				
La empresa elaborará una política retributiva en la que se definan todos los conceptos salariales así como los criterios para su aplicación. Dicha política será del conocimiento de las personas trabajadoras.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir criterios y políticas retributivas desde la perspectiva de género.</li> <li>Redactar las políticas definidas.</li> <li>Difundir la política a nivel interno.</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de estructura retributiva revisado.</li> </ul>			

# 06 Retribución y Auditoría Salarial

## 6.1 Garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres

<b>ACCIÓN 6.1.2.</b>			
Revisión y análisis de aquellos conceptos retributivos fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.			
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	MEDIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar los conceptos fuera de convenio.</li> <li>Revisión de los criterios de los mismos.</li> <li>Actualizarlos en aquellos casos donde sea necesario para evitar los sesgos y sean en condiciones iguales para mujeres y hombres.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A	
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos	
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	12 meses	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento derivado de la estandarización de los criterios y herramientas</li> <li>Extractos de la comunicación a la plantilla</li> </ul>		

# 06 Retribución y Auditoría Salarial

## 6.2 Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor

ACCIÓN 6.2.1.					
Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.					
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Llevar un detalle de cada concepto retributivo percibido por cada persona de la plantilla.</li> <li>Registrar la media aritmética y mediana de estos conceptos, en el formato y criterios definidos por normativa.</li> <li>Incluir una justificación cuando la diferencia por género sea igual o superior al 25%.</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Cada 12 meses		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento derivado del registro retributivo</li> </ul>				

# 06 Retribución y Auditoría Salarial

## 6.2 Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor

<b>ACCIÓN 6.2.2.</b>			
Garantizar que la cuantía de retribución variable no se verá aminorada por haber disfrutado del periodo maternidad/paternidad y/o lactancia y que se determinará en función de la consecución final de los objetivos. Caso aparte, la situación de los médicos que su retribución variable están relacionadas directamente con su actividad realizada (consulta e intervenciones).			
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	<b>MEDIO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>No disminuir, en los objetivos grupales o por equipo, la cuantía a percibir, si se alcanzan los objetivos, a aquellas personas que hayan causado baja por maternidad y/o paternidad.</li> <li>Revisar los objetivos y buscar objetivos globales que fomenten el trabajo en equipo y la visión de la compañía como una unidad.</li> <li>Llevar a cabo una comunicación a toda la plantilla para indicar que todo el personal puede optar a la variable, independientemente de si causan baja por maternidad/paternidad y que de este modo estén al corriente de las medidas disponibles a la plantilla en materia de conciliación.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A	
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos	
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	Vigencia del plan	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Extracto de la comunicación realizada a la plantilla</li> </ul>		

# 07 Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

## 7.1 Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres

ACCIÓN 7.1.1.			
La otra persona progenitora tendrá un permiso retribuido por el tiempo necesario para el acompañamiento a exámenes prenatales, así como para las clases para la preparación al parto, siempre que dichas situaciones no se puedan programar en un horario diferente al horario laboral			
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO LARGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicar a la plantilla</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
	RESPONSABLES	Recursos Humanos	
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación realizada</li> <li>Número de hombres y mujeres acogido a la medida.</li> </ul>		



# 07 Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

## 7.2 Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla

ACCIÓN 7.2.1.			
Establecer la posibilidad de la unión del permiso de maternidad y paternidad a las vacaciones.			
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación de la medida.</li> <li>Incorporación de la medida.</li> <li>Comunicación a toda la plantilla.</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
	RESPONSABLES	Recursos Humanos	
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	8 meses	
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas que se acogen a dicha medidas de conciliación.</li> </ul>	

# 07 Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

## 7.2 Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla

ACCIÓN 7.2.2.			
Las personas trabajadoras tendrán la opción de ejercer el permiso por lactancia reduciendo su jornada en una hora diaria, al final o al principio de la jornada.			
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación de la medida.</li> <li>Incorporación de la medida.</li> <li>Comunicación a toda la plantilla.</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
	RESPONSABLES	Recursos Humanos	
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	8 meses	
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas que se acogen a dicha medidas de conciliación.</li> </ul>	

# 08 Prevención del Acoso

## 8.1 Reforzar los protocolos y medidas de prevención, detección y actuación frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y Acoso Laboral en base a los últimos cambios normativos

ACCIÓN 8.1.1			
Difundir y aplicar el protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla			
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difundir a toda la plantilla el nuevo protocolo.</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
	RESPONSABLES	Recursos Humanos	
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	3 meses	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Extracto de su publicación en los canales seleccionados</li> </ul>		

# 08 Prevención del Acoso y Prevención de Riesgos Laborales

## 8.2 Reforzar la comunicación interna y el conocimiento de la plantilla relacionado con sus derechos y posibles actuaciones en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso laboral o *mobbing*

ACCIÓN 8.2.1				
<p>Crear un Comité designado para llevar la Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y Acoso Laboral o <i>mobbing</i> en la empresa, e impartir formación continua en prevención del acoso y mediación de conflictos a las personas que formen parte del mismo.</p>				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Designar a las personas que formarán parte del Comité, así como las funciones y roles que tendrá que adoptar cada persona.</li> <li>• Comunicación a cada una de las personas y celebración de la reunión de constitución del Comité.</li> <li>• Proporcionar una formación específica relativa al Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo a todas las personas que conforman el Comité.</li> <li>• Publicación, en los canales internos del personal, de la constitución del Comité y sus funciones, y del método para contactar con el mismo.</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acta de la reunión en la que se constituye en Comité.</li> <li>• Publicaciones en los canales internos relativas a la información sobre este Comité.</li> </ul>			

# 08 Prevención del Acoso y Prevención de Riesgos Laborales

## 8.2 Reforzar la comunicación interna y el conocimiento de la plantilla relacionado con sus derechos y posibles actuaciones en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso laboral o *mobbing*

ACCIÓN 8.2.2.			
Formar al personal de dirección, mandos intermedios y a los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales sobre el acoso sexual y por razón de sexo así como sobre el Protocolo de acosos sexual y por razón de sexo.			
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Convocatoria a toda la plantilla para asistir a las acciones formativas (intranet, etc.) según aplique.</li> </ul>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
	RESPONSABLES	Recursos Humanos	
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calendario de acciones formativas.</li> <li>Formaciones realizadas.</li> </ul>		

# 09 Salud Laboral

## 9.1 Establecer medidas enfocadas a la prevención de riesgos asociados al embarazo o la lactancia

<b>ACCIÓN 9.1.1.</b>			
Realizar un análisis y evaluación de los riesgos laborales para cada uno de los puestos donde se incluya la variable de género, en especial en aquellos que podrían generar riesgo en los casos de embarazo y/o lactancia. En esas evaluaciones se deben detallar las recomendaciones y/o adaptaciones necesarias para evitar los riesgos y cuidar la salud de sus ocupantes.			
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	<b>MEDIO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar los puestos de la empresa, valorando si en su desempeño conllevan algún tipo de riesgo para el embarazo y la lactancia.</li> <li>• Elaborar y detallar recomendaciones y/o adaptaciones para cada uno de los puestos que conlleven algún tipo de riesgo.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A	
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos	
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	12 meses	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento de Evaluación de Riesgos Laborales.</li> </ul>		

# 09 Salud Laboral

## 9.1 Establecer medidas enfocadas a la prevención de riesgos asociados al embarazo o la lactancia

<b>ACCIÓN 9.1.2.</b>				
Elaboración y publicitación de un protocolo para la protección de la salud reproductiva, la protección a la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia, el cual recoja los derechos y obligaciones de las partes, así como el mapa de puestos exentos de riesgo.				
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	<b>MEDIO</b>	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar los puestos de la empresa, valorando si en su desempeño conllevan algún tipo de riesgo para el embarazo y la lactancia.</li> <li>Elaborar y detallar recomendaciones y/o adaptaciones para cada uno de los puestos que conlleven algún tipo de riesgo.</li> <li>Presentación del análisis a la Comisión de Seguimiento.</li> <li>Publicar y difundir a toda la plantilla estas recomendaciones tras ser aprobadas por la Comisión de Seguimiento.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A		
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos		
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	6 meses		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento del análisis</li> <li>Comunicaciones a la plantilla de las recomendaciones</li> </ul>			

# 09 Salud Laboral

## 9.1 Establecer medidas enfocadas a la prevención de riesgos asociados al embarazo o la lactancia

<b>ACCIÓN 9.1.3.</b>			
En los centros de trabajo se dará prioridad en el uso de la sala de descanso a la mujer lactante o embarazada, siempre teniendo en cuenta las posibilidades físicas del centro.			
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	<b>MEDIO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar mensajes claves a transmitir.</li> <li>Comunicar a la plantilla.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A	
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos	
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	6 meses	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación de la medida a la plantilla</li> </ul>		



# 10 Violencia de Género

## 10.1 Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección

<b>ACCIÓN 10.1.1.</b>			
Elaborar un protocolo de actuación ante casos de violencia de género, donde recoja los derechos laborales y de seguridad social reconocidos por la ley (por ejemplo, facilidades para el cambio de centro de trabajo o localidad, licencias retribuidas para trámites motivados por la situación e indicaciones para tratar las faltas de asistencia), asegurando su difusión a toda la plantilla.			
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	<b>MEDIO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar un protocolo de actuación ante casos de violencia de género que incluya elementos de prevención y acciones relacionadas con el cambio de centro de trabajo o localidad, licencias retribuidas para trámites motivados por la situación e indicaciones para tratar las faltas de asistencia.</li> <li>Publicar este protocolo en los canales de la plantilla, junto con un plan de difusión para hacerlo conocido a todas las personas trabajadoras.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A	
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos	
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	6 meses	
	<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento del protocolo de actuación en casos de violencia de género</li> <li>Extractos de la comunicación del mismo a la plantilla</li> </ul>	

# 10 Violencia de Género

## 10.1 Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección

ACCIÓN 10.1.2.						
Establecer un permiso retribuido de cinco días en caso de traslado a otro centro de trabajo por violencia de género o violencia sexual						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicar a la plantilla de la existencia de la medida.</li> </ul>		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		A lo largo del plan		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación a la plantilla de la existencia de la medida.</li> <li>Número de veces que ha sido dada.</li> </ul>				

# 10 Violencia de Género

## 10.1 Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección

ACCIÓN 10.1.3.						
Establecer una medida económica de 1000 euros para aquellas trabajadoras que tengan que cambiar su domicilio por causa de violencia de género.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicar a la plantilla de esta medida</li> </ul>		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		A lo largo del plan		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación a la plantilla de la existencia de la medida.</li> <li>Número de veces que ha sido dada.</li> </ul>				

# 11 Infrarrepresentación Femenina

## 11.1 Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo del colectivo femenino en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que se encuentre infrarrepresentado

<b>ACCIÓN 11.1.2.</b>				
Se establece una medida de acción positiva, según la cual, en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres están infrarrepresentadas se dará preferencia en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes. (en el concepto de infrarrepresentación se tendrá muy en cuenta el índice de concentración)				
<b>PASOS A SEGUIR</b>	<b>PRIORIDAD DE LA ACCIÓN</b>	CORTO	<b>MEDIO</b>	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicar la medida a las personas involucradas en los procesos de selección y promoción.</li> </ul>	<b>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</b>	N/A		
	<b>RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos		
	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>	8 meses		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de incorporaciones o promociones de mujeres en posiciones infrarrepresentadas.</li> </ul>			

## **ANEXO II – CRONOGRAMA**





ACCIÓN	2023		2024												2025												2026												2027								
	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9												
<b>Eje 10. Violencia de género</b>																																															
10.1.1.	X	X	X	X	X	X																																									
10.1.2.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
10.1.3.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
<b>Eje 11. Infrarrepresentación femenina</b>																																															
11.1.1.	X	X	X	X	X	X	X	X																																							