



---

## Plan de Igualdad de Grupo *[fecha periodo vigencia]*

Madrid, *[completar]*





**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DEL  
ACOSO LABORAL, SEXUAL Y EN RAZON DEL SEXO DEL GRUPO DE  
EMPRESAS GENESISCARE EN ESPAÑA**

“GENESISCARE HOLDINGS, S.L.U.”

“GENESISCARE ESPAÑA SUR, S.L.U.”

“INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR DE ONCOLOGÍA, S.A.”

“FUNDACIÓN GENESISCARE”

**GRUPO GENESISCARE**



## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>Antecedentes, marco jurídico y compromiso.....</b>	<b>6</b>
1.1.	Definiciones .....	8
<b>2.</b>	<b>Definición y contenido del Plan de Igualdad .....</b>	<b>11</b>
2.1	Datos identificativos del Grupo .....	11
2.2	Metodología del Plan de Igualdad.....	12
2.3	Entrada en vigor y periodo de vigencia.....	13
2.4	Compromiso y Liderazgo.....	13
2.5	Creación y composición de la Comisión Negociadora .....	14
2.6	Comunicación y registro .....	14
2.7	Seguimiento y evolución del Plan.....	15
<b>3.</b>	<b>Diagnóstico de situación del Plan de Igualdad .....</b>	<b>18</b>
3.1	Proceso de selección y contratación.....	20
3.2	Clasificación profesional (incluye infrarrepresentación femenina) .....	20
3.3	Formación .....	21
3.4	Promoción profesional .....	21
3.5	Condiciones de trabajo.....	21
3.6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	22
3.7	Retribuciones .....	22
3.8	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	22
3.9	Violencia de género.....	22
<b>4.</b>	<b>Auditoría Retributiva .....</b>	<b>23</b>



<b>5. Objetivos y medidas</b> .....	<b>24</b>
5.1 Objetivo general.....	24
5.2 Objetivos específicos .....	24
5.3 Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y recursos necesarios para su implementación .....	25
5.3.1 Proceso de selección y contratación.....	26
5.3.2 Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa.....	27
5.3.3 Desarrollo profesional, formación y promoción (incluye infrarrepresentación femenina).....	28
5.3.4 Política salarial.....	30
5.3.5 Condiciones de trabajo y salud laboral .....	31
5.3.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. ....	32
5.3.7 Prevención del acoso sexual y violencia de género .....	33



## 1. ANTECEDENTES, MARCO JURÍDICO Y COMPROMISO

1. El presente plan de igualdad (el “Plan” o el “Plan de Igualdad”) es fruto del compromiso del grupo de empresas mercantil GenesisCare (en adelante el “Grupo” o “GenesisCare”), integrado por las sociedades Genesiscare Holdings, S.L.U. (“GC Holdings”); Genesiscare España Sur, S.L.U. (“GC Sur”); Instituto Multidisciplinar De Oncología, S.A. (“IMOSA”) y Fundación GenesisCare (“Fundación GC”) con la igualdad de género y el desarrollo de las relaciones y entornos laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.
2. Mediante el presente Plan, se pone de manifiesto y se declara el compromiso del Grupo en profundizar en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como la implementación de medidas para alcanzar la igualdad real en el seno de todas las sociedades que integran el Grupo GenesisCare, configurándose la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico del Grupo.
3. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en diversos textos internacionales, europeos y estatales que regulan y garantizan los derechos humanos. Entre ellos, destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, así como el Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 cuando establece “*la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad*”, objetivo transversal que debe reflejarse en todas la políticas y acciones de los estados miembros.
4. De igual manera, la Constitución española de 1978, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, estableciendo asimismo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.
5. En el desarrollo de este mandato, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (“LO 3/2007” o “LOIEMH”) se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral se contempla,



- específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras. Este deber tuvo su origen en la LO 3/2007, desarrollándose recientemente por medio del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (“**RD 901/2020**”), así como del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (“**RD 902/2020**”).
6. Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso del Grupo por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.
  7. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del Grupo GenesisCare se asumirá y reforzará el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, fomentando y desarrollando la formación en materia de igualdad para todas las categorías de personas trabajadoras, proyectando una imagen, tanto interna como externa, acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y nuestro compromiso con la igualdad por razón de género.
  8. El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la comisión negociadora. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso y voluntad tanto de los interlocutores del Grupo GenesisCare como de la representación legal de las personas trabajadoras.
  9. La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación del Grupo GenesisCare con perspectiva de género, tras lo cual se han alcanzado unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.
  10. Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.



## 1.1. Definiciones

### Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

11. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas del nacimiento y cuidado del menor, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 LOIEMH).
12. Supone la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.
13. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se debe garantizar, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. (art. 5.1 LOIEMH).

### Discriminación directa e indirecta

14. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra, en situación comparable.
15. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.
16. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6 LOIEMH).

### Acoso sexual y acoso por razón de sexo

17. Constituye acoso sexual cualquier forma de comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



18. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
19. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
20. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7 LOIEMH).
21. A razón de este Plan de Igualdad, se ha negociado y acordado una Política de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en el trabajo, disponible en la intranet del Grupo “Spaces” y accesible para todas las personas trabajadoras.

### **Discriminación por embarazo o maternidad**

22. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 LOIEMH).

### **Indemnidad frente a represalias**

23. También se considerará discriminación cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 LOIEMH).

### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

24. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a la responsabilidad a través de un sistema de reparaciones e indemnizaciones que sean reales, efectivas, y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art. 10 LOIEMH).

### **Acciones positivas**



25. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art.11.1 LOIEMH).

### **Tutela judicial efectiva**

26. Cualquier persona podrá recabar de los Tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución Española, incluso tras la terminación de la relación en la que se ha producido la discriminación (art. 12.1 LOIEMH).

### **Trabajo de igual valor**

27. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad, sean equivalentes (art. 28.1 segundo párrafo del Estatuto de los Trabajadores).

### **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

28. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44 LO 3/2007).



## 2. DEFINICIÓN Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

29. De acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, 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.
30. 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.
31. 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.
32. Asimismo, el Plan de Igualdad debe recoger:
- (i) los datos identificativos de la organización;
  - (ii) los datos y metodología del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.);
  - (iii) el Compromiso de la organización ante la Igualdad,
  - (iv) los datos referidos a la Comisión de Negociadora,
  - (v) la Comunicación del Plan a los trabajadores, y;
  - (vi) todo aquello que pueda afectar al seguimiento y evaluación del Plan.

### 2.1 Datos identificativos del Grupo

33. El Grupo GenesisCare es un grupo de empresas mercantil especializado en la prestación de tratamientos, servicios médicos, sanitarios, asistenciales, de investigación y de gestión, asesoramiento, administración y explotación de servicios de diagnóstico y tratamiento oncológico.
34. A 30 de junio de 2021, el Grupo GenesisCare España está compuesto por 4 sociedades, con una plantilla total de 338 personas trabajadoras, operando a través de diferentes centros de trabajo distribuidos por el territorio nacional, concretamente, en las siguientes provincias y/o Comunidades Autónomas: (i) Madrid; (ii) Alicante; (iii) Barcelona; (iv) Ciudad Real; (v) Guadalajara; (vi) Málaga, (vii) Murcia; (viii) Sevilla; (ix) Toledo; (x) Cádiz; (xi) Córdoba y (xii) Granada. No obstante, el domicilio social de la matriz principal, esta es GC Holdings, se encuentra ubicado en Madrid, en la Calle Emilio Vargas, número 16, C.P. 28.043.



Nombre o razón social	NIF	CNAE	Tamaño de la organización
<b>GC Holdings</b>	B87492344	6420 - Actividades de las sociedades holding	35
<b>IMOSA</b>	A78964335	8690 - Otras actividades sanitarias	248
<b>GC Sur</b>	B93232809.	8690 - Otras actividades sanitarias	55
<b>Fundación GC</b>	G84135599	7219 - Otra investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas	1

35. Del total de la plantilla, el análisis global ofrece una presencia desequilibrada a favor de las mujeres, al estar la plantilla del Grupo integrada por un 69 % de mujeres (234) y un 31 % hombres (104). De la misma forma, en las 3 empresas que conforman el Grupo existe un predominio de mujeres frente a hombres, debido, en parte, a la fuerte feminización que soporta el sector sanitario, tradicionalmente ocupado mayoritariamente por mujeres.

## 2.2 Metodología del Plan de Igualdad

36. El presente Plan de Igualdad se ha pactado con la representación legal de las personas trabajadoras, con la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (“CC.OO”) y con la Unión General de Trabajadores (“UGT”), al ser los sindicatos más representativos del sector y ostentar legitimación plena para negociar el presente Plan.
37. El ámbito funcional es el del Grupo, que incluye a 4 sociedades, sin perjuicio de que no todas ellas tengan más de 50 personas trabajadoras en plantilla. No obstante lo anterior, para el análisis de la situación de todo el Grupo, decidió integrarse los datos y análisis de la Fundación conjuntamente con los de otra sociedad del Grupo, con el fin último de respetar el anonimato de la única persona trabajadora contratada en dicha sociedad.
38. El presente Plan de Igualdad resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras del Grupo GenesisCare, tanto en la actualidad como las que se incorporen durante su periodo de vigencia, con independencia de su nivel jerárquico, de la sociedad y centro de trabajo en el que presten servicios o de cualquier otro aspecto. Asimismo, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre 2019, sin perjuicio de que la política del Grupo es contratar a las personas trabajadoras de forma indefinida, se tiene en cuenta



el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en este Plan de Igualdad.

39. Por otro lado, se ha realizado un Sistema de Valoración de los Puestos de Trabajo para la posterior realización de la consiguiente Auditoría Retributiva.
40. Desde la comunicación de la intención de negociar el Presente Plan de Igualdad y de la constitución de la Comisión Negociadora, se han celebrado un total de [completar] reuniones de negociación, en las que se ha tratado la constitución de la Comisión Negociadora, la discusión y negociación del Diagnóstico de Situación (incluida la Auditoría Retributiva), la aprobación del Diagnóstico de Situación y de la Auditoría Retributiva, la discusión y negociación del Plan de Igualdad y, por último, la aprobación del Plan de Igualdad.

### **2.3 Entrada en vigor y periodo de vigencia**

41. La vigencia del Plan de Igualdad se extiende desde el [completar] de 2022 hasta el [completar] de 2026, al igual que la Auditoría Retributiva, y tendrán un periodo de vigencia de cuatro (4) años.
42. Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el presente Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado uno nuevo (salvo que la legislación establezca otra forma de proceder).
43. En todo caso, la Comisión de Igualdad del Grupo efectuará trabajos de actualización en función de lo establecido en el calendario de implementación de las medidas que se incluyen en el presente Plan de Igualdad.

### **2.4 Compromiso y Liderazgo**

44. Se ha redactado una Declaración de Compromiso por la igualdad que se ha remitido a todas las personas trabajadoras.
45. Además, el Grupo declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.



## 2.5 Creación y composición de la Comisión Negociadora

46. Con fecha 26 de abril de 2021, se crea y aprueba la composición de la comisión negociadora (la “Comisión” o la “Comisión Negociadora”) del Plan de Igualdad del Grupo GenesisCare. Esta Comisión, entre otras, tiene como principales funciones promover las acciones y condiciones que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.
47. El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y suscrito por la Comisión Negociadora, la cual está compuesta tanto por el Grupo GenesisCare y sus asesores legales, como por los representantes legales de las personas trabajadoras y los representantes de los sindicatos más representativos. Esta Comisión Negociadora ha conocido, analizado y negociado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan. La composición de la Comisión es como sigue:

Empresa	Parte Social
Alexandra Cracco (Directora de Recursos Humanos) Anteriormente, Clara Duhalde	Juana Tripero (RLT)
Raquel Oronoz (Responsable Recursos Humanos)	Juana Tripero (RLT)
Sarah Scheerlinck y Eva Láuzara (Asesoras legales del Grupo GenesisCare)	Silvia Espinosa López (CC.OO)
	Rosario García Ramos (UGT)

48. Las personas integrantes de la Comisión Negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del Plan de Igualdad. Otras personas integrantes, como las asesoras legales del Grupo o las personas designadas por los sindicatos, contaban previamente con formación y experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

## 2.6 Comunicación y registro

49. Una vez registrado y admitido a registro, el Plan de Igualdad será trasladado a cada uno de los departamentos y a los Comités de empresa de cada una de las empresas para su difusión, así como puesto a disposición con carácter permanente para todas las personas trabajadoras en la intranet de la empresa (“Spaces”), junto con el resto de medidas e información en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



## 2.7 Seguimiento y evolución del Plan

50. El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad (“**Comisión de Seguimiento**”) creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
51. El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el Grupo GenesisCare, así como sobre su resultado. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del RD 901/2020, en relación con el artículo 46.2 de la LOIMH.

### (a) Composición

52. La Comisión de Seguimiento como órgano paritario, estará constituida por 4 representantes del Grupo y 4 miembros de la parte social, en representación de las personas trabajadoras. En todo caso, se considerará paritaria con una representación 50% empresa y 50% parte social, independientemente del número de asistentes a cada reunión.
53. En concreto, la Comisión de Seguimiento estará integrada por las siguientes personas:

Empresa	Parte Social
Alexandra Cracco (Directora Recursos Humanos)	[completar]
Raquel Oronoz (Responsable Recursos Humanos)	[completar]
[completar]	Silvia Espinosa López (CC.OO)
[completar]	Rosario García Ramos (UGT)

54. Ambas partes podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado de personal asesor, quienes podrán intervenir con voz, pero sin voto. Sin perjuicio de lo previsto anteriormente, las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por quienes ostenten legitimación para ello.

### (b) Atribuciones y competencias

55. Esta Comisión de Seguimiento tendrá como atribuciones principales las siguientes:



- Revisar las medidas del Plan de Igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.
- Realización de informes de seguimiento.
- Análisis de las mejores prácticas existentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades, proponiendo, en su caso, la adopción de aquellas que considere convenientes o la sustitución de las propuestas por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres.
- Promover el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad dentro de la Empresa mejorando el equilibrio de sexo en este ámbito.
- Incrementar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor de sí mismos a los roles que ocupen en la organización.
- Conocimiento del número y contenido general de las denuncias existentes en esta materia, así como la resolución que se adopte en cada uno de los casos.
- Conocimiento de las denegaciones en materia de adaptación de jornada.

**(c) Funcionamiento**

56. La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario. Sin perjuicio de ello, la evaluación periódica de las medidas se realizará con carácter anual en el primer trimestre de cada año.
57. Tras cada reunión de la Comisión de Seguimiento, 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 de Seguimiento. El acta será elaborada por la parte empresarial y enviado a la parte social en un plazo máximo de 1 semana tras la reunión, para su revisión y aportaciones. Por su parte, la parte social remitirá sus observaciones a la parte empresarial en un plazo máximo de 1 semana desde la recepción del referido acta.



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

**(d) Confidencialidad y deber de sigilo.**

59. Quienes componen la Comisión de Seguimiento de Igualdad, así como las personas asesoras, 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, sin que pueda ser empleados para usos distintos al previsto en este apartado.

**2.8 Procedimiento de modificación.**

60. Sin perjuicio de los plazos de revisión contemplados de manera específica en coherencia con el contenido de las medidas y objetivos establecidos; de conformidad con lo previsto en el RD 901/2020, el presente plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

61. Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado por la Comisión de Seguimiento, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de alguna de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

62. No obstante lo anterior, y aunque 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, se ha negociado un seguimiento y evaluación bianuales del Plan, de cara a estudiar la implementación de los objetivos del Plan de Igualdad en toda la plantilla de GenesisCare. Para ello, se han propuesto las siguientes fechas:

Fecha	Propuesta
Noviembre 2023	Informe de seguimiento para presentar en la Comisión de Seguimiento.



<b>Noviembre 2024</b>	Informe de evaluación intermedia para presentar en la Comisión de Seguimiento.
<b>Noviembre 2025</b>	Informe de seguimiento para presentar en la Comisión de Seguimiento.
<b>Noviembre 2026</b>	Informe de evaluación final para presentar en la Comisión de Seguimiento.

63. Las partes firmantes acuerdan expresamente encauzar las reclamaciones internas que pudieran surgir en materia de discriminación por razón de sexo e igualdad de oportunidades ante la comisión de igualdad para su tramitación y resolución.

## 2.9 Interpretación, resolución de conflictos y solución de controversias

64. Las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (“ASACL”) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

65. 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.

## 3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

66. La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de Igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007 y con el artículo 7 del RD 901/2020 (el “**Diagnóstico de Situación**”). El informe de diagnóstico ha sido elaborado por la Comisión Negociadora, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020.

67. A efectos de que no se produzca pérdida alguna de datos y que los mismos puedan ser revisados y analizados convenientemente, se ha acordado la unión al presente Plan de Igualdad de dicho diagnóstico como Anexo [*completar*].

68. El objetivo del Diagnóstico de Situación es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las cuatro (4) entidades que constituyen el grupo de empresas mercantil GenesisCare. El Diagnóstico de Situación supone la recogida de información sobre las



personas trabajadoras del Grupo, teniendo en cuenta sus características desagregadas por sexo. Esta información permite realizar un análisis de género, reconocer los aspectos en los que puedan producirse desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de Igualdad de oportunidades.

69. Para la recogida de información se utilizó un Excel que el Ministerio de Igualdad ha puesto a disposición de las empresas y que, para la realización del Diagnóstico de Situación, ha sido cumplimentado por el Departamento de *People & Culture* (“RRHH”), cogiendo como periodo de referencia el comprendido ente el 1 julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021 —coincidiendo con el calendario fiscal del Grupo—. La información recogida en el Diagnóstico de Situación es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:
- (i) Proceso de selección y contratación.
  - (ii) Clasificación profesional.
  - (iii) Formación.
  - (iv) Promoción profesional.
  - (v) Condiciones de trabajo.
  - (vi) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - (vii) Retribuciones.
  - (viii) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
70. La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.
71. A efectos de un mayor detalle en el estudio, se han realizado diagnósticos de situación individualizados por cada una de las empresas del Grupo. En el aspecto retributivo, dentro de los mismos, se han realizado los estudios y tablas alineados con los criterios marcados por el Ministerio de Igualdad, a efectos de comprobar las posibles brechas salariales. Los objetivos que se han perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:
- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma.
  - **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
  - **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

### **3.1 Proceso de selección y contratación**

72. En el proceso de reclutamiento y selección de GenesisCare se tienen en cuenta las cualidades profesionales en función del perfil requerido y de las competencias técnicas asociadas al mismo. En cuanto a las cualidades personales, que culturalmente tienen un sesgo más subjetivo, la organización valora la identificación con los valores y filosofía del Grupo, así como el compromiso, la flexibilidad y el trabajo en equipo.
73. Las personas que intervienen en el proceso de decisión y contratación pertenecen a distintos perfiles (*People&Culture* y el responsable del área correspondiente) lo que contribuye a disipar cualquier componente de arbitrariedad o discriminación.
74. En el proceso de selección se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, prestando especial atención a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.
75. No obstante lo anterior, las contrataciones efectuadas durante el periodo de referencia muestran que GenesisCare continúa contratando a más mujeres que a hombres (29 mujeres contratadas vs 13 hombres contratados, que supone un 69%). Esto se debe fundamentalmente a la feminización histórica del sector sanitario.

### **3.2 Clasificación profesional (incluye infrarrepresentación femenina)**

76. El Grupo GenesisCare se rige por la clasificación profesional de los diferentes convenios colectivos de aplicación, y, aplica un nombre al puesto de trabajo, en inglés, según la clasificación mundial del grupo en Australia (matriz). Esta adscripción se realiza por la interpretación y aplicación de factores generales objetivos (aptitudes profesionales y titulación) y por el contenido general de la prestación, tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.
77. Se observa una presencia muy alta de mujeres en el nivel jerárquico de “Directores” (71% de mujeres frente a hombres).
78. En Jefaturas intermedias la presencia de mujeres sigue siendo mayor (60%), pero, si comparamos con el dato general del Grupo GenesisCare (69%) el porcentaje de mujeres



sufre un ligero descenso. Sobre el personal técnico, los porcentajes son muy similares con los genéricos del Grupo GenesisCare de hombres y mujeres.

79. En personal administrativo, encontramos también una presencia mayor de mujeres (82%) que de hombres (18%) que, si bien constituye un reflejo de las tendencias laborales históricas, se identifica como punto sobre el que deberá hacerse un especial seguimiento y control a fin de mejorar los ratios en un futuro.

### **3.3 Formación**

80. El Grupo GenesisCare cuenta con un plan de formación anual que es aprobado con dicha periodicidad, en función de las necesidades detectadas en cada área de trabajo o persona trabajadora.
81. Los datos arrojan una mayor presencia de mujeres en formaciones, en especial en cursos de comunicación y atención al paciente, áreas que históricamente mantienen una alta presencia de mujeres.

### **3.4 Promoción profesional**

82. La metodología y los criterios utilizados para la promoción en el Grupo responden a criterios libres del sesgo de género. Por lo general, en este proceso se tienen en cuenta aspectos como la experiencia, la formación de la persona trabajadora o las aptitudes demostradas hasta la fecha.
83. Prueba de ello es que, durante el periodo de referencia, el número de mujeres y hombres que han promocionado es prácticamente similar, 9 mujeres y 6 hombres.

### **3.5 Condiciones de trabajo**

84. El Grupo aplica las condiciones de trabajo reguladas en los diferentes convenios colectivos de aplicación, normativa de teletrabajo y protocolos internos de prevención.
85. En cuanto a la tipología contractual utilizada por el Grupo GenesisCare, la modalidad de contrato indefinido es la más utilizada (el 93% de las personas trabajadoras están empleadas a través de un contrato de trabajo indefinido y a tiempo completo). Puesto que la plantilla del Grupo la forman mayoritariamente mujeres, el mayor porcentaje de temporalidad y de contrato indefinido, lo ostentan ellas.



86. En cuanto a los tipos de jornada, la amplia mayoría de las personas trabajadoras del Grupo GenesisCare desarrollan una jornada a tiempo completo. Las mujeres presentan una mayor parcialidad que los hombres (del total de 28 contratos indefinidos a tiempo parcial suscritos por el Grupo, 24 son de mujeres, mientras que el 100% de los contratos temporales a tiempo parcial son mujeres).

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

87. En total, 28 personas trabajadoras –esto es, un 8,28% de la plantilla total del Grupo GenesisCare– ha solicitado y disfruta actualmente de una reducción de jornada por guarda legal: 24 personas trabajadoras son mujeres (esto es, un 85,7%), y; 4 personas trabajadoras (esto es, un 14.3%) son hombres.
88. El Grupo cuenta con herramientas de flexibilidad que permiten tanto la conciliación de la vida personal, profesional y familiar, como la posibilidad de elegir tipo de jornada y teletrabajo, salvo aquellos casos en que el puesto de trabajo no lo permite (p.e. personal de enfermería).

### **3.7 Retribuciones**

89. Las retribuciones de las personas trabajadoras vienen establecidas por los diferentes convenios colectivos, sin que quepa discriminación por razón de sexo al ser conceptos establecidos por la negociación colectiva.
90. No obstante lo anterior, sí se han estudiado brechas salariales superiores al 25% en algunos grupos, lo cual es objeto de actuación de la Auditoría Retributiva, que se canalizará a través de medidas concretas.

### **3.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

91. El Grupo GenesisCare cuenta con un borrador de Protocolo frente al Acoso Laboral realizado en el año 2017, el cual, no resulta suficiente para cubrir el mínimo legal exigible. Por ello, como compromiso y objetivo del Plan de Igualdad, se ha pactado la firma de un nuevo Protocolo, que entra en vigor y se firma conjuntamente con la firma del presente Plan de Igualdad.

### **3.9 Violencia de género**



92. Puesto que no se cuenta con un protocolo específico en violencia de género, se pone de manifiesto por la parte social durante la fase de diagnóstico la necesidad de negociación de medidas de sensibilización sobre violencia de género.

#### 4. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

93. EL Art. 46.2.e) de la LO 3/2007, así como el RD 902/2020, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una auditoría retributiva (“**Auditoría Retributiva**”). Los principales objetivos que persiguen ambas normativas se resumen en:

- Asegurar el cumplimiento del principio de transparencia retributiva en la metodología de cálculo y la evaluación de puestos de trabajo.
- Asegurar la efectividad de las garantías antidiscriminatorias en el ámbito de la igualdad retributiva.
- Elaborar un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas (objetivos, acciones, cronogramas, responsables, implementación y seguimiento).

94. Para la elaboración de la auditoría retributiva se ha seguido el siguiente procedimiento:

- Recopilación y distribución de datos de acuerdo con la normativa, segregados por sexos, por categorías profesionales o puestos de trabajo y cada uno de los conceptos retributivos. Se han detallado medias, medianas y las diferencias resultantes entre mujeres y hombres. Con todos estos datos se ha elaborado el Registro Retributivo con los requisitos planteados en el RD 902/2020 para todas las empresas.
- Elaboración de un sistema de valoración de puestos de trabajo, tomando como referencia todos los factores recogidos en la normativa para la valoración de cada puesto de trabajo aplicando la perspectiva de género, dándoles un valor de ponderación y atribuyéndoles un valor numérico para cada puesto de trabajo según la relevancia de dicho factor.
- Se han calculado las medias y medianas para cada uno de los grupos de trabajos de igual valor, obteniendo así el registro retributivo exigido en la normativa.
- Posteriormente se ha procedido al análisis de los datos, con justificación de las brechas superiores al 25%, tal y como especifica la normativa.



95. La valoración pormenorizada de esta Auditoría Retributiva se puede cotejar en el documento adjunto (Anexo [*completar*]). No obstante, dentro de los objetivos plasmados en la Auditoría Retributiva se encuentran:

- Garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en entre mujeres y hombres.
- Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor: (i) actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente y, (ii) realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.

## 5. OBJETIVOS Y MEDIDAS

96. De conformidad con los resultados del Diagnóstico de Situación, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que permita que a corto, medio o largo plazo la brecha existente entre hombres y mujeres en relación con desigualdades de género disminuya.

97. El Plan de Igualdad se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

### 5.1 Objetivo general

98. El objetivo general del Grupo GenesisCare es garantizar e impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en el Grupo, logrando la igualdad de oportunidades y de trato, así como la consolidación de la igualdad y perspectiva de género en la gestión del Grupo, promoviendo y trabajando de manera continua en una cultura empresarial que vele y favorezca por estos intereses.

### 5.2 Objetivos específicos

Área	Objetivo
------	----------



<p><b>Proceso de selección y contratación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar criterios de capacidad, competencia, méritos e igualdad de oportunidades que garanticen la objetividad y transparencia en todos los procesos de selección, así como prevenir cualquier elemento de discriminación en la selección y contratación.</li> </ul>
<p><b>Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apuesta por el desarrollo de todos los/las profesionales bajo el paraguas de la igualdad de oportunidades.</li> <li>• Impulsar y avanzar en una cultura de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades y un estilo de liderazgo que ponga en valor la igualdad en el Grupo mediante la homogeneización de las prácticas internas de trabajo y gestión de personas.</li> <li>• Gestión de la dirección con perspectiva de género y cumplimiento de los objetivos de igualdad.</li> </ul>
<p><b>Desarrollo profesional, formación y promoción (incluye infrarrepresentación femenina).</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación a toda la plantilla de la oferta formativa del Grupo, velando porque la misma llegue a mujeres y hombres por igual.</li> <li>• Favorecer el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando el crecimiento profesional de las personas trabajadoras con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento a los puestos de dirección.</li> <li>• Garantizar que el sistema de Clasificación Profesional vigente en cada momento respeta el principio de igualdad de oportunidades.</li> </ul>
<p><b>Política salarial</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar y velar por la igualdad retributiva en todos los niveles de las diferentes empresas que conforman el Grupo.</li> </ul>
<p><b>Condiciones de trabajo y salud laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuar garantizando una protección adecuada de la salud de toda la plantilla en materia preventiva y, especialmente, de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.</li> </ul>
<p><b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizar y fomentar el conocimiento de las herramientas que faciliten el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su compatibilidad con el crecimiento profesional.</li> </ul>
<p><b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y garantizar la existencia de canales de comunicación accesibles para su denuncia, que garanticen la confidencialidad, así como herramientas adecuadas para la resolución de incidencias y reclamaciones. Actualización y negociación de un nuevo protocolo.</li> <li>• Sensibilizar sobre la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social.</li> </ul>

### 5.3 Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y recursos necesarios para su implementación



### 5.3.1 Proceso de selección y contratación

**Objetivo:** Utilizar criterios de capacidad, competencia, méritos e igualdad de oportunidades que garanticen la objetividad y transparencia en todos los procesos de selección, así como prevenir cualquier elemento de discriminación en la selección y contratación.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas, publicaciones y documentación interna de RRHH.	Durante la vigencia del Plan	<i>People&amp;Culture</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y tipos de anuncios de ofertas de vacantes realizadas y revisadas.</li> <li>Nº de contrataciones realizadas.</li> </ul>
Publicar internamente todas las vacantes para poder registrar correctamente la información de los indicadores.	Durante la vigencia del Plan	<i>People&amp;Culture</i>	Publicación de vacantes
Fomentar la presencia de ambos sexos en los procesos de selección.	Durante la vigencia del Plan	<i>People&amp;Culture</i>	Número de procesos de selección.
Fomentar la formación en sesgos inconscientes para todas las personas que participan en un proceso de selección.	Durante la vigencia del Plan	<i>People&amp;Culture</i>	Indicadores propuestos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos sobre sesgos impartidos</li> <li>Nº de equipos de selección formados</li> <li>Nº de personas que participan en los procesos que faltan por formar en sesgos</li> </ul>
Facilitar la información del Plan de Igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.	Por cada proceso	<i>People&amp;Culture</i>	Inclusión en la bienvenida del Plan de Igualdad.
Procurar el acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Durante la vigencia del Plan	<i>People&amp;Culture</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.</li> <li>Nº de incorporaciones de trabajadoras/es en estos departamentos</li> </ul>

### **5.3.2 Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa.**

**Objetivo:** Apuesta por el desarrollo de todos los/las profesionales bajo el paraguas de la igualdad de oportunidades.

**Objetivo:** Impulsar y avanzar en una cultura de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades y un estilo de liderazgo que ponga en valor la igualdad en el Grupo mediante la homogeneización de las prácticas internas de trabajo y gestión de personas.

**Objetivo:** Gestión de la dirección con perspectiva de género y cumplimiento de los objetivos de igualdad.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Dar a conocer a la plantilla el Plan de Igualdad de la Empresa.	1 mes tras el Registro	<i>People&amp;Culture</i>	Información remitida a los trabajadores
Medir anualmente el número de acciones llevadas a cabo por la empresa para la introducción de la igualdad de oportunidades en la cultura y política de empresa.	Durante la vigencia del Plan	<i>People&amp;Culture</i>	Número de acciones llevadas a cabo por la Empresa. Información sobre cursos ofertados.
Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora de una suspensión de la relación laboral, de cara a facilitar la igualdad de oportunidades.	Por cada incorporación	<i>People&amp;Culture</i>	Inclusión en la formación de las nuevas incorporaciones de la ruta de la intranet en la que se encuentra toda la información relativa a Igualdad.

### **5.3.3 Desarrollo profesional, formación y promoción (incluye infrarrepresentación femenina).**

**Objetivo:** Comunicación a toda la plantilla de la oferta formativa del Grupo, velando porque la misma llegue a mujeres y hombres por igual.

**Objetivo:** Favorecer el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando el crecimiento profesional de las personas trabajadoras con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento a los puestos de dirección.

**Objetivo:** Garantizar que el sistema de Clasificación Profesional vigente en cada momento respeta el principio de igualdad de oportunidades.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Mantener informada bianualmente a la Comisión de Igualdad de la situación por sexos de la Clasificación Profesional dentro y fuera de convenio.	Noviembre 2024	<i>People&amp;Culture</i>	Datos desagregados por jurídica sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla por sexo y nivel jerárquico</li> <li>• Plantilla por sexo y grupo profesional</li> <li>• Plantilla por sexo y dirección</li> </ul>
Establecer criterios en los requisitos para acceder a la promoción que se basen en la valoración y evaluación de conocimientos requeridos para el puesto, capacitación, experiencia, aptitudes y cualidades de los candidatos, y no basados en la discriminación por razón de sexo en el marco de la igualdad de oportunidades.	Noviembre 2023	<i>People&amp;Culture</i>	Nº de procesos de promoción interna realizadas.
Los criterios utilizados para establecer la clasificación profesional de GenesisCare son objetivos, evitándose en todo momento el uso de términos, lenguaje o “etiquetas”, que indiquen la existencia de puestos destinados a un determinado sexo.	Desde la entrada en vigor.	<i>People&amp;Culture</i>	Análisis de la clasificación profesional por sexos.

Asegurar que las acciones formativas se desarrollen dentro del horario de trabajo y sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales.	Desde la entrada en vigor.	<i>People&amp;Culture</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Píldora informativa publicada en el canal interno dirigido a toda la plantilla anunciando la posibilidad de realizar acciones formativas dentro de su horario de trabajo.</li> <li>•</li> </ul>
Garantizar que el personal con reducción de jornada mantenga sus responsabilidades y competencias profesionales, no siendo en ningún caso una limitación para su desarrollo profesional.	Durante la vigencia del Plan	<i>People&amp;Culture</i>	Información y concienciación a todos los responsables de esta medida.
A igualdad de méritos y capacidades, se fomentará la promoción del sexo menos representado para el puesto vacante.	Por proceso	<i>People&amp;Culture</i>	Datos sobre personas promocionadas por sexo y porcentajes por sexo sobre el nivel promocionado vacante.
Mantener un seguimiento estadístico del dato cuantitativo y el porcentaje de mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional, por grupos	Anualmente	<i>People&amp;Culture</i>	Datos cuantitativos globales desagregados por sexo.

### 5.3.4 Política salarial

**Objetivo:** Garantizar y velar por la igualdad retributiva en todos los niveles de las diferentes empresas que conforman el Grupo.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Elaboración de un Plan de Acción para realizar la Política Salarial.	Durante la vigencia del Plan	People&Culture	Presentación para corrección de las diferencias retributivas detectadas en el plan de acción con la definición del presupuesto necesario y plazo de ejecución, así como seguimiento y ejecución del mismo.
Realizar una Política Salarial a nivel de Grupo que garantice unos indicadores igualitarios	Durante la vigencia del Plan	<i>People&amp;Culture</i>	Política realizada y sus resultados.
Contar con una base de formación común entre la representación legal de las personas trabajadoras y las personas responsables de la empresa sobre política salarial e igualdad de género.	Anualmente	<i>People&amp;Culture</i>	Cursos programados anualmente dentro del Plan de Formación de empresa.
Realizar un seguimiento de la brecha salarial.	Anualmente	<i>People&amp;Culture</i>	Disponer de esa información.

### 5.3.5 Condiciones de trabajo y salud laboral

**Objetivo:** Continuar garantizando una protección adecuada de la salud de toda la plantilla en materia preventiva y, especialmente, de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Prevenir de cualquier situación de riesgo laboral para aquellas mujeres trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente incluido periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.	Durante la vigencia del Plan	<i>People&amp;Culture</i>	Realización de campañas formativas
Seguimiento del teletrabajo	Durante la vigencia del Plan	<i>People&amp;Culture</i>	Implantación del teletrabajo en el personal de oficina.
Formación en materia de prevención de Riesgos Laborales y salud.	Anualmente	<i>People&amp;Culture</i>	Cuantificar horas de formación en materia de prevención de Riesgo Laboral y Salud. Número de campañas y medidas puestas en marcha.

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

**Objetivo:** sensibilizar y fomentar el conocimiento de las herramientas que faciliten el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su compatibilidad con el crecimiento profesional.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Realizar y dar a conocer una Política de Desconexión Digital que tenga en cuenta la corresponsabilidad de mujeres y hombres	Noviembre 2023	<i>People&amp;Culture</i>	Implantación de la Política
Se fomentará que las reuniones de trabajo sean en horario de mañana o, preferiblemente antes de las 18:00 horas, siempre y cuando el grupo de trabajo se encuentre en España.	Desde la entrada en vigor	Cada departamento	Horarios de las reuniones
Registrar las medidas de conciliación solicitadas por la plantilla, desagregado por sexo.	Anualmente	<i>People&amp;Culture</i>	Información anual a la comisión de igualdad del nº de medidas solicitadas y concedidas, por sexo.

### 5.3.7 Prevención del acoso sexual y violencia de género

**Objetivo:** fomentar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y garantizar la existencia de canales de comunicación accesibles para su denuncia, que garanticen la confidencialidad, así como herramientas adecuadas para la resolución de incidencias y reclamaciones.

**Objetivo:** sensibilizar sobre la violencia de género en el seno del Grupo y en su entorno social.

MEDIDA	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Informar a la Comisión de Seguimiento del número de procesos iniciados por acoso y resultado de los mismos según el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Durante la vigencia del Plan	<i>People&amp;Culture</i>	Información reportada desagregada por sexo
Acciones de sensibilización y formación en materia de prevención y exclusión de conductas de acoso.	Durante la vigencia del Plan	<i>People&amp;Culture</i>	Número de medidas de sensibilización y formación de la plantilla.
Adaptación y negociación del protocolo de acoso sexual y por razón sexo	6 meses desde la entrada en vigor del plan	<i>People&amp;Culture</i>	Protocolo de acoso acordado
Proteger todas aquellas situaciones en las que se haya acreditado ser víctima de violencia de género	Durante la vigencia del Plan	<i>People&amp;Culture</i>	Informar a las personas que gestionan equipos de esta medida
Formar a los delegados y delegadas de prevención, así como a la Comisión de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Durante la vigencia del Plan	<i>People&amp;Culture</i>	Nº de acciones de sensibilización realizadas