



Parte de Bupa



Sanitas Hospitales

Plan de Igualdad

sanitas.es

Contenido

1. Introducción
2. Determinación de las partes
3. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal
4. Informe de diagnóstico de la empresa Sanitas S.A de Hospitales
5. Resultados de la auditoría retributiva
6. Objetivos generales, cuantitativos y cualitativos
7. Medidas del Plan de Igualdad
8. Medios y recursos para la puesta en marcha del plan de igualdad
9. Sistema de seguimiento, evaluación y control del plan de igualdad
10. Composición y funcionamiento de la comisión de evaluación y seguimiento
11. Procedimiento de modificación, incluido procedimiento de solución de conflictos
12. Clausula final
13. Medidas
14. Anexos



1 Introducción

Declaración institucional sobre la igualdad y el plan de igualdad y compromiso de la empresa y las representaciones sindicales firmantes.

1.1. Información de la Compañía.

Sanitas, S.A. de Hospitales (Sociedad Unipersonal) se constituyó en España el día 19 de diciembre de 1984 como sociedad anónima, por un período de tiempo indefinido y tiene su domicilio social y fiscal en Calle Ribera Del Loira Nº 52, Madrid, 28042.

El objeto social de la Sociedad consiste en la prestación con carácter general, por sí sola o mediante terceros, de servicios de asistencia sanitaria, así como la explotación de los locales abiertos al público, instalaciones e inmuebles donde lleven a cabo las citadas prestaciones. Asimismo, el objeto social de la Sociedad también incluye desde el 1 de abril de 2009 las actividades de contratación, gestión, proyección, construcción, diseño y ejecución de toda clase de obra relacionada con infraestructuras sanitarias, así como las instalaciones propias de las actividades no sanitarias complementarias y de las actividades comerciales afectas a las infraestructuras sanitarias. La actividad principal de la Sociedad consiste en la prestación de servicios de asistencia sanitaria a través de hospitales y de centros médicos en el territorio nacional. Dichos servicios se prestan principalmente a asegurados de Sanitas, Sociedad Anónima de Seguros (en adelante Sanitas). De acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad se haya inscrita en el Registro Mercantil como sociedad unipersonal.

Con fecha 8 de noviembre de 2018, la Sociedad adquirió el 100% de las participaciones sociales de Investigación y Promoción Sanitaria S.A. Posteriormente, el 14 de junio de 2019, el Socio Único de la Sociedad, Sanitas Holding S.L.U. aprobó la fusión de estas sociedades mediante la absorción de Investigación y Promoción Sanitaria S.A. por parte de Sanitas, S.A. de Hospitales. Como consecuencia de la misma, se produjo la disolución con extinción de la sociedad absorbida y la transmisión en bloque de su patrimonio a la absorbente, adquiriendo esta por sucesión universal los derechos y obligaciones de la sociedad absorbida. Dicha fusión quedó válidamente inscrita en el Registro Mercantil con fecha 13 de septiembre de 2019.

Con fecha 1 de octubre de 2020, la sociedad adquirió el negocio de los Centros Bienestar a Sanitas SL de Diversificación. Como consecuencia de la operación la Sociedad recibió los activos y pasivos del negocio a fecha 01 de octubre de 2020.

A cierre de los ejercicios 2021 y 2020, el 100% de las acciones de la Sociedad pertenecen a Sanitas Holding, S.L.U., sociedad domiciliada en Madrid y perteneciente en última instancia a la entidad The British United Provident Association, Ltd. (en adelante BUPA) de nacionalidad británica, con domicilio en el número 1 de Angels Court, Londres, EC2R 7HJ Reino Unido.

Hasta diciembre del 2020 Sanitas Hospitales estaba exenta de la obligación mercantil de consolidar dado que cumplía con los requisitos de dispensa establecidos en el artículo 43.2 del Código de Comercio. A partir del 1 de enero del 2021, como consecuencia del Brexit, la Sociedad seguirá acogándose a la mencionada excepción ya que su matriz en España, Sanitas Holding S.L. formulará para el ejercicio 2021 cuentas anuales consolidadas.

1.2. Marco Legal

La suscripción por parte de España del C190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, publicada en el BOE de 16 de julio de 2022 o normas recientes que han venido a modificar la Ley 3/2007, en particular el Real Decreto

901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y más recientemente la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, suponen una oportunidad para diseñar un instrumento efectivo para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como es el Presente Plan de Igualdad.

1.3. Compromiso de la empresa con la igualdad

El Compromiso con la Igualdad entre hombres y mujeres es un elemento central en la compañía Sanitas S.A. de Hospitales. Desde un punto de vista de cultura empresarial la igualdad se

encuentra recogida en los principios éticos que guían la misión de Sanitas y en el Código de Conducta de manera específica.

La compañía pone de manifiesto su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad en el seno de nuestra organización.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del

tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en la empresa y por extensión en el conjunto de la sociedad.



2 Determinación de las partes

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Comisión negociadora, constituida al efecto por las siguientes partes: la Dirección de Empresa y por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, representadas por:

Representación de la empresa SANITAS S.A DE HOSPITALES:

- Cristina Escolano Ferrer
- Alejandro Martín Crespo
- Cristina Blazquez Pozo
- Laura Hernández Sánchez Cortés
- Rosa López Paradinas
- Rubén Suarez Bermejo
- Julián Rull Molina
- Marta Serrano García
- Carmen M^a López Gómez
- Laura Alvargonzalez Slater
- Dolores Mendoza Romero
- David Acha Largo
- Carlos Sánchez Roldán

Representación legal de las personas trabajadoras:

- Paloma Gomez Cano - Miembro Comisión Negociadora - CCOO
- Marta Langa Devesa - Miembro Comisión Negociadora - CCOO
- Nuria Cerdán Escamilla - Miembro Comisión Negociadora - CCOO
- Silvia Espinosa López - Miembro Comisión

Negociadora Centros sin RLT - CCOO

- Leticia Ruiz Vila - Miembro Comisión Negociadora - UGT
- M^a Jose Frias Canales - Miembro Comisión Negociadora - UGT
- Adela Molina Molina - Miembro Comisión Negociadora - UGT
- Rosario García Ramos - Miembro Comisión Negociadora Centros sin RLT - UGT
- Josefa Rocha Sequedo - Miembro Comisión Negociadora - SATSE
- M^a Pilar Esteban Romero - Miembro Comisión Negociadora - SATSE
- Raquel Estellés Soriano - Miembro Comisión Negociadora - SATSE
- Paloma Zafra Fernández - Miembro Comisión Negociadora - CSIF
- M^a Jose Montero Granado - Miembro Comisión Negociadora - CSIF

En su conjunto ostentan el 100 % de la representación legal de las personas trabajadoras existente en SANITAS S.A DE HOSPITALES y de los sindicatos más representativos integrantes de la comisión negociadora en representación de los centros sin RLPT.

Ambas partes cuentan con la legitimidad necesaria a tenor de art. 5 del RD 901/2020, de 13 de octubre.



3 **Ámbito de aplicación.**

Ámbito personal

- El Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas que integren la plantilla de SANITAS S.A DE HOSPITALES indistintamente de su relación o tipo de contrato, e incluyendo, en su caso, al personal cedido por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios, de acuerdo con los artículos 10.2 del RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y 11.1 de la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Ámbito territorial

- El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de SANITAS S.A DE HOSPITALES, por lo que el presente Plan es de Ámbito Nacional al estar implantada la entidad en más de una comunidad autónoma.

Ámbito temporal

- Para alcanzar los objetivos establecidos en el Plan se establece un periodo de vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2027.
- Tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad se iniciarán los trámites para llevar a cabo un nuevo proceso de negociación, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan.

4 Informe de diagnóstico: conclusiones

En base a lo establecido en el art. 7.1 del RD. 901/2020 de 13 de octubre se ha elaborado el presente resumen del análisis realizado en el Diagnóstico de situación por cada una de las áreas analizadas en el mismo y que permite identificar aquellas conclusiones y propuestas para formar parte del Plan de igualdad.

Características de la plantilla.

Plantilla fuertemente feminizada, como en todo el sector.

El 68% de todo el personal tiene menos de 45 años, por lo que se trata de una plantilla joven.

El 52,7% de la plantilla tiene menos de 5 años de antigüedad. Ellas tienen un poco más de antigüedad, dato que concuerda con un sector históricamente feminizado.

Proceso de Selección y contratación

Las incorporaciones producidas en el último año se encuentran feminizadas ya que el 76,75% de las incorporaciones corresponden a mujeres.

Dichas incorporaciones se producen principalmente en puestos relacionados con la actividad hospitalaria:

- Auxiliar de Enfermería.
- Enfermera
- Facultativo/a

Sin embargo, esta situación también se produce en puestos como:

- Administrativo/a
- Recepcionista.

No obstante lo anterior, los puestos de Sanitario corresponden en su totalidad por hombres.

Esta misma situación, de mayor presencia de mujeres, se replica en la contratación temporal, siendo que se podría deber a la rotación en categorías con mayor presencia femenina y los contratos a tiempo parcial, que se podría deber a una mayor asunción de las responsabilidades familiares por parte del género femenino y por tanto que este tipo de jornada sea más frecuente en este caso.



Por lo que respecta a las Bajas en la compañía no se observa un porcentaje de feminización superior al de la presencia de la mujer en la organización y centrándose igualmente en los puestos Asistenciales y Recepcionista.

La contratación a tiempo parcial se encuentra feminizada.

Clasificación profesional

Los puestos más feminizados se dan especialmente en las siguientes áreas:

- Auxiliar de enfermería
- Enfermero/a
- Farmacéutico/a
- Matró/a
- Supervisor/a de enfermería
- Técnico/a Especialista Sanitario.

Además, los puestos de Administrativo/a y Recepcionista están también ocupados por mujeres.

Pese a lo anterior, hay puestos masculinizados, en concreto:

- Director/a de Departamento, si bien la muestra no es lo suficientemente representativa al incluir un total de 9 personas. (77,78 % de Hombres frente al 22,22% de mujeres)
- Mantenimiento.
- Sanitario/a.

Concluimos la existencia de brecha horizontal, pues vemos que hay todavía puestos donde se concentran hombres y mujeres (sanitario/a, mantenimiento, matró/a...)

Formación

En cuanto a los asistentes y horas de formación el porcentaje de mujeres está prácticamente en línea con la distribución de la plantilla del género femenino, alcanzando un 77,86% en el primer caso y el 71,70% en el segundo, teniendo un peso relevante la teleformación.

En cuanto a los estudios, se trata de una plantilla con alto nivel formativo. El 51% de las mujeres y el 58% de los hombres tienen estudios superiores, aunque en la franja de las personas sin estudios repuntan mucho los hombres (8% frente al 0,19% mujeres). Ellas no tienen menor nivel de estudios.

Promoción.

El 63% de las promociones realizadas corresponden a mujeres, teniendo un porcentaje

en todas ellas con una presencia femenina muy alta en Directivos/as y Técnicos/as.

Condiciones de Trabajo.

Las jornadas de aplicación son las relativas a los distintos Convenios Colectivos de aplicación en cada provincia, distribuyéndose los distintos horarios según las necesidades existentes en los Centros/Hospitales.

El contrato a tiempo parcial es ligeramente más elevado en el caso de las mujeres si lo comparamos con su presencia en la organización.

No existe personal contratado a través de ETT.

Desde la pandemia se viene aplicando un Régimen de Teletrabajo para algún colectivo.

Prevención de Riesgos Laborales.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales se tiene en cuenta la perspectiva de género al cumplir con la normativa establecidas sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo, existiendo una Guía para la Evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo.

Existe un protocolo “de embarazadas” publicada en la intranet.

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

La empresa cuenta con una amplia relación de acciones actuales sobre la materia.

Las reducciones de jornada se encuentran feminizadas ya que el 94,81% de los casos corresponden a mujeres y un 5,19% a los hombres, debido a la menor corresponsabilidad de los hombres.

En cuanto al número de Hijos/as el 66,03% de la plantilla no tiene Hijos/as.

Las excedencias vigentes corresponden a mujeres en un 81,88% de los casos.

Infrarrepresentación femenina.

El porcentaje de mujeres en los órganos de representación de las personas trabajadoras se sitúa en el 66,30% de mujeres frente al 33,40% de los hombres.

La presencia general de la mujer en la organización está feminizada con un 75,39% de mujeres, sin que el porcentaje de incorporaciones de mujeres suponga un cambio a corto plazo, debido a que las incorporaciones del último año mantienen la misma tendencia.

Asimismo, en la estructura jerárquica de la organización podemos observar cómo, en los niveles de responsabilidad, la presencia de la mujer es menor, si bien la muestra no es lo suficientemente representativa.

Las mujeres están infrarrepresentadas en todos los puestos que tienen que ver con la alta dirección, la dirección, teniendo siempre en cuenta el índice de distribución global de la empresa. También hay algunos departamentos y puestos de trabajo donde están infrarrepresentadas, como son mantenimiento, sanitarios o informática.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo contenido en el anterior plan de igualdad, sin que hasta la fecha se haya producido ninguna denuncia.

No obstante, lo anterior sería conveniente adaptar el mismo a las últimas modificaciones legales, por lo que proponemos actualizarlo.

Retribución.

La información referida a las conclusiones de retribución y auditoría salarial se encuentra recogida en el apartado correspondiente de los resultados de la Auditoría Retributiva del presente Plan.

Comunicación y RSC.

Se aplica en la entidad una política de marca que incluye: reputación y marca, comunicaciones, comunicación de problemas y situaciones de crisis y nuestra marca, utilizando una imagen y lenguaje neutro.

Por lo que respecta a RSC la entidad en todos los informes públicos expone su compromiso de tratado a todos sus empleados/as de manera justa sin tener en cuenta características personales entre las que se encuentra el sexo o entidad de género incluyendo el código de conducta, entre otros, los siguientes apartados: Lugar de trabajo seguro y saludable, prevención del acoso y la discriminación, asegurar el desarrollo profesional, promover la diversidad y la igualdad de oportunidades, protección de los recursos de trabajo, comunicación de forma responsable.





5 Resultados de la auditoría retributiva

Evaluación de puestos de trabajo

El sistema actual de valoración (sistema de valoración de escalas y perfiles Hay de la consultora KornFerry) contempla la utilización de un modelo estructurado que mide 3 elementos y 8 factores diferenciados en un proceso de análisis sobre las características de los puestos.

Esta es la parte central de la valoración de puestos de trabajo y se consideran 3 factores compuestos por 8 elementos, a saber:

Competencia:

- Técnicos o especializados
- Gerenciales o directivos
- Humanos

Soluciones de problemas:

- Del marco de referencia, que tenga para pensar y encontrar soluciones.
- De la exigencia misma de los problemas.

Responsabilidad:

- La libertad para actuar y tomar decisiones.
- La parcela organizativa, medida en términos económicos, sobre la que incide (magnitud).
- La forma de incidir sobre la magnitud (impacto).

Factores desencadenantes de la diferencia retributiva.

Los salarios promedios donde puede verse que la Brecha Salarial se sitúa en el 16%, con una retribución promedio de los hombres superior al de las mujeres, y del 8% cuando se considera la mediana.

Cuando procedemos a realizar el análisis por puestos de igual valor del registro salarial podemos ver como solo se supera el 25% de brecha en Escala 07 del Registro Retributivo, que se corresponde a puestos de Matrón/a donde hay una presencia muy reducida de hombres.

La brecha salarial existente no está relacionada con las medidas de conciliación o corresponsabilidad en la organización (aunque existe un número de mujeres que disfrutan la reducción de jornada superior a los hombres), ni con las dificultades en la promoción profesional, ya que vemos en las promociones realizadas que el 63% corresponden a mujeres, siendo del 100% mujeres en el caso de los Directivos/as y totalmente equilibrada en los Mandos intermedios.

Conclusiones.

A modo de resumen y conclusión del análisis llevado a cabo podemos destacar los siguientes puntos:

1. La brecha salarial general de la organización se sitúa en el 16%, resultando el salario de los hombres superior a las mujeres, cuando analizamos el promedio y del 8% en la Mediana.
2. Sólo se supera el 25% de brecha en la Escala 07 del Registro Retributivo, que se corresponde a puestos de Matrón/a donde hay una presencia muy reducida de hombres.
3. No existe relación de la brecha salarial con las medidas de conciliación o corresponsabilidad en la organización, ni con las dificultades en la promoción profesional.

Plan de actuación.

- Llevar un seguimiento de la brecha salarial.
- Hacer un seguimiento de la estructura jerárquica de los puestos de responsabilidad distribuida por sexos y Departamentos/Áreas.

Vigencia.

- La presente Auditoría Retributiva tendrá una vigencia de 2 años. Es decir desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025.





6 Objetivos generales, cuantitativos y cualitativos.

Los objetivos generales del presente Plan de igualdad son los siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género transversal en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos, transmitiendo el contenido y objetivos del Plan de Igualdad de Sanitas Hospitales a los diferentes estamentos de la organización.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

- Incluir la perspectiva de igualdad de trato y de oportunidades en los programas de formación, desarrollo profesional y la promoción dentro de la compañía.
- Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de identidad sexual, la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Tras la elaboración del Diagnóstico de Situación se han establecido como objetivos específicos del presente Plan de Igualdad los siguientes:

Objetivos cualitativos:

- Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de selección de personal.
- Seleccionar el personal de acuerdo a un protocolo de criterios objetivos, libre de sesgos sexistas.
- Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de promoción interna del personal.
- Introducir la formación en igualdad en la empresa, como una formación transversal.
- Garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso igualitario a toda la formación.
- Fomentar la presencia de mujeres en la cobertura de vacantes donde estén infrarrepresentadas.
- Prevenir, sensibilizar y gestionar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- Crear un ambiente de apoyo y comprensión para aquellas trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual.
- Preparar la empresa para la implementación del presente plan de igualdad y para los futuros.

Objetivos cuantitativos:

- Impulsar la promoción del sexo menos representado hacia puestos de responsabilidad en la empresa.
- Garantizar que se retribuyan igual los trabajos de igual valor.
- Realizar seguimiento ante una posible existencia de brecha salarial.



7 Medidas del plan de igualdad.

Teniendo en cuenta los objetivos específicos del Plan de Igualdad, se han desarrollado una serie de medidas concretas en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección y Contratación.
2. Promoción Profesional.
3. Formación.
4. Condiciones de Trabajo.
5. Retribución.
6. Infrarrepresentación Femenina.
7. Comunicación, Lenguaje e Imagen.

8. Corresponsabilidad y Conciliación.
9. Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.
10. Apoyo a las Trabajadoras que sufren Violencia de Género y Violencia Sexual.
11. Medidas Organizativas.

El desarrollo de dichas medidas se recoge en el apartado correspondiente del presente plan de igualdad, donde se han incluido tanto los objetivos de las mismas como las acciones, plazo de ejecución y responsable de llevarlas a cabo.





8 Medios y recursos para la puesta en marcha del plan de igualdad

Para el cumplimiento de las funciones de evaluación y seguimiento del presente Plan de Igualdad, SANITAS S.A DE HOSPITALES se compromete a facilitar los recursos materiales y humanos necesarios, en especial, aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados, con una antelación de al menos 15 días, de forma que facilite su análisis previo.

La dirección del SANITAS S.A DE HOSPITALES será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la comisión de evaluación y seguimiento de Plan de Igualdad.



9 Sistema de seguimiento, evaluación y control 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 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.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será realizado por la Comisión de Evaluación y Seguimiento, que se creará para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las medidas incluidas en el Plan, de acuerdo con el siguiente calendario:

MEDIDA	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
1.1	31-12-2024	31-12-2025
1.2	31-12-2024	31-12-2025
1.3	31-12-2024	31-12-2025
2.1	31-12-2024	31-12-2025
2.2	31-12-2024	31-12-2025
2.3	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
2.4	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
3.1	31-12-2024	31-12-2025
3.2	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
3.3	31-12-2024	31-12-2025
3.4	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
4.1	31-12-2024	31-12-2025
4.2	31-12-2024	31-12-2025
4.3	31-12-2024	31-12-2025
5.1	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
5.2	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
5.3	31-12-2026	31-12-2027
5.4	31-12-2026	31-12-2027
6.1	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
7.1	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
7.2	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
7.3	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
8.1	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
8.2	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
8.3	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
8.4	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
8.5	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
8.6	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
8.7	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027

9.1	31-12-2024	31-12-2025
9.2	31-12-2024	31-12-2025
9.3	31-12-2024	31-12-2025
10.1	31-12-2024	31-12-2025
10.2	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.3	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.4	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.5	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.6	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.7	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.8	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.9	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.10	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.11	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.12	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.13	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.14	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.15	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.16	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
10.17	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027
11.1	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027	31-12-2025 y 31-12-2027

La Comisión de Seguimiento elaborará un informe de evaluación del Plan de Igualdad transcurridos dos años de su vigencia y un informe de evaluación final con motivo de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.





10 Composición y funcionamiento de la comisión de evaluación y seguimiento

La Comisión de evaluación y seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, y está compuesta por 13 personas integrantes de la representación de la empresa y 13 personas integrantes de la parte social, de acuerdo con la siguiente relación nominativa:

Por la representación de la empresa

- Cristina Escolano Ferrer
- Alejandro Martín Crespo
- Cristina Blazquez Pozo
- Laura Hernández Sánchez Cortés
- Rosa López Paradinas
- Rubén Suarez Bermejo
- Julián Rull Molina
- Marta Serrano García
- Carmen M^a López Gómez
- Laura Alvargonzalez Slater

- Dolores Mendoza Romero
- David Acha Largo
- Carlos Sánchez Roldán

Por la parte social

- Paloma Gomez Cano
- Marta Langa Devesa
- Nuria Cerdán Escamilla
- Silvia Espinosa López
- Leticia Ruiz Vila
- M^a Jose Frías Canales
- Adela Molina Molina
- Rosario García Ramos
- Josefa Rocha Sequedo
- M^a Pilar Esteban Romero
- Raquel Estellés Soriano
- Paloma Zafra Fernández
- M^a Jose Montero Granado

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente Acta de la reunión en la que deberá recogerse los contenidos tratados en las mismas.

Funciones:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Mantener reuniones anuales, debiendo facilitarse información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.
- Elaboración y aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad.
- Para el ejercicio de sus funciones la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria una vez al año, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquier de las partes, siempre que se convoque por al menos la mitad más uno de sus miembros.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de igualdad cuando sea necesario al concurrir las circunstancias previstas en el art. 9 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.





11 Procedimiento de modificación, incluido procedimiento de solución conflictos

En el caso de que resulte preciso modificar el presente Plan de Igualdad, por la concurrencia de alguna de las circunstancias previstas en el art. 9.2 del RD 901/2020 de 13 de octubre, se llevarán a cabo los trabajos necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas del Plan.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de solución autónoma de Conflictos laborales establecido en los procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos (SIMA) o el que resulte de aplicación por el ámbito del conflicto.



12 Clausula final

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas pudieran existir en otros acuerdos o normas internas de

la empresa, y en concreto sustituye al anterior Plan de Igualdad, que quedará sin efecto desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad.

13 Medidas

Medidas

ÁREA	1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO:	Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de selección de personal. Seleccionar el personal de acuerdo a un protocolo de criterios objetivos, libre de sesgos sexistas.
Nº	1.1
Medida	Actualización del Protocolo de Selección que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Evitar lenguaje sexista y discriminatorio en las ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas. ◦ Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. ◦ Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos. ◦ Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación).
Indicadores de evolución	Documento de Protocolo de Selección
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	6 MESES TRAS LA FIRMA DEL PLAN (30-06-2024)

Nº	1.2
Medida	Formar a las personas que gestionan la selección de personal en temas de igualdad de género
Indicadores de evolución	Descripción de la formación y Número de personas formadas
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

Nº	1.3
Medida	Informar a los intermediarios externos que participen en procesos de selección (consultores, universidades...) sobre los nuevos parámetros de igualdad existentes en los procesos de selección en la compañía, con el fin de que estos apliquen y respeten los mismos criterios
Indicadores de evolución	Documento de Protocolo de Selección

Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	6 MESES TRAS LA FIRMA DEL PLAN (30-06-2024)

ÁREA	2. PROMOCIÓN
OBJETIVO:	Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de promoción interna del personal. Impulsar la promoción del sexo menos representado hacia puestos de responsabilidad en la empresa.
Nº	2.1
Medida	Actualización de un Protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno, con los siguientes contenidos: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Publicar las plazas vacantes, para asegurar que toda la plantilla tenga acceso prioritario (por delante del personal externo) a la información y a la opción de candidatura. ◦ Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. ◦ Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación). ◦ Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo.
Indicadores de evolución	Documento de Protocolo de Promoción.
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	6 MESES TRAS LA FIRMA DEL PLAN (30-06-2024)

Nº	2.2
Medida	Formar en igualdad y género a las personas que gestionan los procesos de promoción interna.
Indicadores de evolución	Descripción de la formación y Número de personas formadas
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

Nº	2.3
Medida	Para cubrir puestos de responsabilidad se establece una acción positiva según la cual, en igualdad de capacidad e idoneidad, se escogerá al género menos representado para el puesto.
Indicadores de evolución	Número de puestos cubiertos por acción positiva
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	2.4
Medida	La empresa mantendrá un registro de talento, donde todas las personas trabajadoras de manera voluntaria podrán registrar sus nuevas formaciones o titulaciones
Indicadores de evolución	Evidencia sobre el mantenimiento del registro
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

ÁREA	3. FORMACIÓN
OBJETIVO:	Introducir la formación en igualdad en la empresa, como una formación transversal. Garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso igualitario a toda la formación.
Nº	3.1
Medida	La formación en igualdad, se irá integrando en el Plan de Formación de la empresa como cualquier otra formación transversal
Indicadores de evolución	Descripción de la formación y Número de personas formadas
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

Nº	3.2
Medida	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
Indicadores de evolución	Nº de personas seleccionadas con formación en igualdad.

Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	3.3
Medida	La empresa formará a las personas con cargos de responsabilidad en dirección que tengan personas a cargo en igualdad
Indicadores de evolución	Descripción de la formación y Número de personas formadas
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

Nº	3.4
Medida	Revisar desde la perspectiva de género los contenidos que se imparten en la formación interna de la Empresa
Indicadores de evolución	Nº de revisiones realizadas
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

ÁREA	4. CONDICIONES DE TRABAJO
OBJETIVO:	Integrar la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
Nº	4.1
Medida	Incorporar la variable de género en la evaluación de riesgos laborales, en el plan de prevención y en sus procedimientos asociados
Indicadores de evolución	Documentación referida revisada
Responsable Implantación	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

Nº	4.2
Medida	<p>Actualizar el procedimiento de actuación para trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia en vigor, incorporando la vertiente de la protección de la salud reproductiva y recogiendo las funciones y responsabilidades de las partes intervinientes en la gestión. Una vez aprobado se informará a todas las personas trabajadoras de la organización.</p> <p>El Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con la Mutua colaboradora de la Seguridad Social, realizará una revisión de las fechas recomendadas para la baja de las mujeres gestantes, de cara a la tramitación del subsidio por riesgo durante el embarazo.</p>
Indicadores de evolución	Procedimiento revisado. Evidencias de su comunicación
Responsable Implantación	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

Nº	4.3
Medida	Realizar el seguimiento del acondicionamiento de Salas de Lactancia o de descanso para embarazadas en todos los centros de trabajo, siempre teniendo en cuenta las posibilidades físicas del centro
Indicadores de evolución	Listado de centros con salas de lactancia o de descanso
Responsable Implantación	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

ÁREA	5. RETRIBUCIÓN
OBJETIVO:	Garantizar que se retribuyan igual los trabajos de igual valor. Realizar seguimiento ante una posible existencia de brecha salarial.
Nº	5.1
Medida	Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación y de la representación legal de la plantilla.
Indicadores de evolución	Registro Retributivo
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	5.2
Medida	Realizar un seguimiento de la Brecha Salarial para garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor
Indicadores de evolución	Salario promedio mujeres * 100 / salario promedio hombres
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y CONTROL DE RRHH
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	5.3
Medida	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 la RLPT y de las personas trabajadoras.
Indicadores de evolución	Documento de la política retributiva
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y CONTROL DE RRHH
Calendario Implantación	A partir del 31-12-2025

Nº	5.4
Medida	Realizar una auditoría retributiva al finalizar la vigencia de la actual, que se establece en dos años.
Indicadores de evolución	Documento de la Auditoría
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y CONTROL DE RRHH
Calendario Implantación	A partir del 31-12-2025

ÁREA	6. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA
OBJETIVO:	Fomentar la presencia de mujeres en la cobertura de vacantes donde estén infrarrepresentadas.
Nº	6.1
Medida	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.
Indicadores de evolución	Nº de puestos a los que se ha aplicado la acción positiva.

Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

ÁREA	7. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN
OBJETIVO:	Conseguir que en la empresa se use un lenguaje inclusivo y no sexista, así como unas imágenes que no perpetúen los estereotipos que queremos superar. Conseguir que el Plan de igualdad sea conocido por toda la plantilla.
Nº	7.1
Medida	Seguir manteniendo en un documento o Guía los criterios para un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen libre de estereotipos sexistas
Indicadores de evolución	Guía del Lenguaje No Sexista
Responsable Implantación	COMUNICACIÓN
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	7.2
Medida	Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se sigan cumpliendo los criterios establecidos de lenguaje e imagen
Indicadores de evolución	Evidencia de comunicaciones realizadas.
Responsable Implantación	COMUNICACIÓN
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	7.3
Medida	Difundir a la plantilla a través de los canales de comunicación interna la aprobación del Plan de Igualdad, así como su contenido.
Indicadores de evolución	Comprobar difusión en los canales internos.
Responsable Implantación	COMUNICACIÓN y RRLL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

ÁREA	8. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN
OBJETIVO:	Mejorar la conciliación de la plantilla. Impulsar la corresponsabilidad de los trabajadores en los cuidados de familias y hogares.
Nº	8.1
Medida	Las personas trabajadoras, que así lo manifiesten, podrán disfrutar de 16 días naturales de permiso de Acumulación de Lactancia para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses, inmediatamente a continuación del descanso de nacimiento de hijos/as, salvo en los supuestos que existan 2 progenitores que trabajen en Sanitas Hospitales, en cuyo caso, se podrá disfrutar en un periodo posterior, siempre y cuando el primero de ellos haya ejercido este permiso de forma inmediatamente a continuación del descanso de nacimiento de hijos/as. Se aplicará la parte proporcional de los días anteriormente señalados cuando durante el periodo hasta que el menor cumpla 9 meses, se disfrute de un periodo de Excedencia por nacimiento de hijos/as, no aplicándose ningún día cuando se produzca la reincorporación una vez transcurridos los referidos 9 meses. Esta medida será de aplicación en los Centros de Trabajo ubicados en aquellas provincias donde los Convenios Colectivos de aplicación no regulen específicamente días concretos de acumulación de lactancia para el cuidado de lactante.
Indicadores de evolución	Número de personas, segregado por sexo, que han ejercido el permiso de lactancia acumulado.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRLL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	8.2
Medida	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 para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla 9 meses.
Indicadores de evolución	Número de personas, segregado por sexo, que han ejercido el permiso de lactancia acumulado.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRLL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	8.3
Medida	Permiso Retribuido para acompañar a Hijos/as Discapacitados/as a la realización de Pruebas Diagnósticas de la Seguridad Social: Se concederá un permiso retribuido de una jornada completa, para acompañar a Hijos/as Discapacitados/as para la realización de pruebas diagnósticas, siempre que sea una discapacidad reconocida con un grado igual o superior al 33% y se trate de realización de pruebas diagnósticas en centros de la Seguridad Social.
Indicadores de evolución	Nº de solicitudes concedidas
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRLL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	8.4
Medida	Permiso Retribuido derivado de Hospitalización: Aquellas personas trabajadoras que tengan un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se encuentre en la UVI/UCI y a continuación se produzca el ingreso en planta, podrán disfrutar de un permiso retribuido de 5 días consecutivos, en un plazo máximo de 15 días naturales desde el ingreso en planta, siempre que se mantenga el hecho causante.
Indicadores de evolución	Nº de solicitudes concedidas
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRLL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	8.5
Medida	Permiso No Retribuido para acompañar a Hijos/as a consultas de especialistas médicos del Sistema Público de Salud: Se facilitará, el tiempo indispensable para acompañar a Hijos/as hasta los 18 años a consultas de Médico Especialista de la Seguridad Social. En el caso de Hijos/as pacientes de oncología este permiso se ampliará hasta los 21 años. Estas horas facilitadas por la empresa deberán ser recuperadas por la persona trabajadora. Esta medida será de aplicación una vez superado el derecho de acompañamiento dispuesto en algunos convenios.
Indicadores de evolución	Nº de solicitudes concedidas
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRLL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	8.6
Medida	La ayuda para la adquisición de prótesis, órtesis y sillas de ruedas para Hijos/as discapacitados/as (igual o superior al 33%) de empleados/as se, fija en un importe máximo de 500€ brutos, una vez valorada y aprobada por la empresa la solicitud individual, debiéndose aportar la correspondiente factura. Se fija un importe anual máximo de 500€ brutos por cada hijo/a de empleado/a que acredite esta discapacidad (incluyéndose todas las peticiones). En caso de que lo soliciten 2 familiares para el mismo hijo/a, ambas solicitudes se tramitarán y valorarán como una única solicitud y, en su caso, se aprobará como una única solicitud, no pudiendo superar la ayuda el importe máximo de 500 Euros brutos (correspondiente el importe máximo de una única solicitud). Dichas ayudas deberán ser solicitadas por la/s persona/s interesada/s al Departamento de Administración de Personal, aportando la documentación correspondiente que justifique la necesidad del producto que se desea adquirir y su coste de adquisición para su valoración por parte de la empresa.
Indicadores de evolución	Nº de solicitudes concedidas
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRLL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	8.7
Medida	Se facilita al personal con Hijos/as de 0 a 3 años que puedan optar por redistribuir una parte de la remuneración dineraria en cheques guardería.
Indicadores de evolución	Nº de solicitudes
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRLL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

ÁREA	9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO:	Prevenir, sensibilizar y gestionar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa
Nº	9.1
Medida	Actualizar, el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo a toda la plantilla y asegurar su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos la empresa

Indicadores de evolución	Protocolo y Comunicación de Difusión
Responsable Implantación	RRL y COMUNICACIÓN
Calendario Implantación	6 MESES TRAS LA FIRMA DEL PLAN (30-06-2024)

Nº	9.2
Medida	La empresa formará a las personas con cargos de responsabilidad en dirección que tengan personas a cargo sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
Indicadores de evolución	Descripción de la formación y Número de personas formadas
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

Nº	9.3
Medida	Formar a las personas que van a gestionar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Indicadores de evolución	Número de personas formadas, Descripción de la formación.
Responsable Implantación	SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO
Calendario Implantación	1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN (31-12-2024)

ÁREA	10. APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL
OBJETIVO:	Crear un ambiente de apoyo y comprensión para aquellas trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual.
Nº	10.1
Medida	Actualizar el Protocolo para la gestión de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género en la empresa y asegurar su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos la empresa
Indicadores de evolución	Protocolo y Comunicación de Difusión.
Responsable Implantación	RRL y COMUNICACIÓN

Calendario Implantación	6 MESES TRAS LA FIRMA DEL PLAN (30-06-2024)
-------------------------	---

Nº	10.2
Medida	Establecer un Permiso Retribuido de cinco días naturales en caso de traslado a otro centro de trabajo, a otra provincia, en caso de Violencia de Género o Violencia Sexual
Indicadores de evolución	Nº de personas que han utilizado el Permiso
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.3
Medida	<p>Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (estatuto de los trabajadores, art. 37.8):</p> <p>La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.</p> <p>En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.</p>
Indicadores de evolución	Nº de reducciones y reordenación del tiempo de trabajo solicitadas y concedidas.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.4
Medida	<p>Recolocación en otro centro de trabajo (estatuto de los trabajadores, art. 40.4):</p> <p>La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>La empresa estará obligada a comunicar la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p>
Indicadores de evolución	Nº de recolocaciones en otros centros de trabajo
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.5
Medida	<p>Suspensión del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo:</p> <p>El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).</p> <p>En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p> <p>Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes que en el momento de la suspensión del contrato.</p>

Indicadores de evolución	Nº de suspensiones de contrato solicitadas y concedidas
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.6
Medida	<p>Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo:</p> <p>Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).</p>
Indicadores de evolución	Nº de ausencias y faltas de puntualidad
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.7
Medida	<p>Reducción de la jornada de trabajo:</p> <p>La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria sin la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora. El periodo máximo de reducción será de 6 meses y, como máximo, hasta un 50% de la jornada. Dicha Reducción se solicitará por escrito con una antelación, al menos, de 15 días a la fecha de su inicio y tendrá una duración máxima de 6 meses.</p>
Indicadores de evolución	Nº de reducciones de jornada solicitadas y concedidas.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.8
Medida	<p>Reordenación del tiempo de trabajo:</p> <p>La trabajadora víctima de violencia de género podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible o de la elección de turno, durante un periodo máximo de 6 meses</p>

Indicadores de evolución	Nº de reordenaciones de tiempo de trabajo solicitadas y concedidas.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.9
Medida	<p>Permisos:</p> <p>A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios, por el tiempo indispensable, para la realización de las gestiones judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a Hijos/as/as a su cargo, de carácter judicial o médica, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales establecidos en la Compañía.</p>
Indicadores de evolución	Nº de Permisos solicitados y concedidos.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.10
Medida	<p>Excedencia por razón de violencia de género:</p> <p>La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos.</p> <p>Tendrá una duración mínima de seis meses, siendo que si de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses. Durante los seis primeros meses la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Dicha Excedencia, así como las prórrogas, se solicitará por escrito con una antelación, al menos, de 15 días a la fecha de su inicio. Antes de terminar la misma o cualquiera de sus prórrogas y con una antelación al menos de 15 días antes de su finalización, la trabajadora víctima de violencia de género deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.</p>

Indicadores de evolución	Nº de excedencias solicitadas y concedidas.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.11
Medida	<p>A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establece la ayuda siguiente:</p> <p>Establecer una medida económica de 500€ brutos al mes durante un máximo de 3 meses (máximo 1500€ brutos) para aquellas trabajadoras que tengan que cambiar su domicilio por causa de Violencia de Género.</p>
Indicadores de evolución	Nº de ayudas concedidas
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.12
Medida	<p>Cada persona trabajadora víctima de violencia de género, podrá acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, todo ello en una cuantía de un máximo de 2 mensualidades de la retribución percibida por la persona trabajadora y una única ocasión.</p>
Indicadores de evolución	Nº de anticipos concedidos
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.13
Medida	<p>Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora víctima de Violencia de Género hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.</p>
Indicadores de evolución	Nº de vacaciones concedidas

Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.14
Medida	<p>Medidas de seguridad:</p> <p>La víctima de violencia de género tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita.</p> <p>Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo y siempre que sea posible por las circunstancias de cada centro.</p>
Indicadores de evolución	Nº de accesos de vehículos solicitados y concedidos
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.15
Medida	Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo (será el Responsable de la víctima), a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.
Indicadores de evolución	Nº de personas de contacto de cada víctima
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.16
Medida	<p>La víctima de violencia de género tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.</p> <p>La presente supresión de desplazamientos externos tendrá una duración máxima de 3 meses.</p>
Indicadores de evolución	Nº de personas a las que se le han eximido de tareas que impliquen desplazamiento

Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

Nº	10.17
Medida	<p>En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones:</p> <p>En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.</p> <p>También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.</p> <p>En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, se podrá valorar adoptar las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.</p>
Indicadores de evolución	Nº de faltas laborales impuestas.
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RRL
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027

ÁREA	11. MEDIDAS ORGANIZATIVAS
OBJETIVO:	Preparar la empresa para la implementación del presente plan de igualdad y para los futuros.
Nº	11.1
Medida	Mantener la variante sexo a toda la información referente a la plantilla de que dispone la empresa.
Indicadores de evolución	Desglose por sexos de los indicadores establecidos en las medidas del Plan de Igualdad
Responsable Implantación	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y CONTROL DE RRHH
Calendario Implantación	31-12-2024, 31-12-2025, 31-12-2026 y 31-12-2027



Anexo 1

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

1. COMPROMISO

Con el presente protocolo, Sanitas S.A. de Hospitales manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, Sanitas S.A. de Hospitales quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan

servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, Sanitas S.A. de Hospitales asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa u organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa o organización, y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

2. DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier 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. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el acoso sexual, la

explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

1. Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

2. Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

3. Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Niveles de gravedad

ESCALA DE GRAVEDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Decir piropos. ◦ Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. ◦ Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. ◦ Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. ◦ Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. ◦ Hacer comentarios sexuales. ◦ Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Hacer gestos lascivos.
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. ◦ Preguntar sobre la vida sexual. ◦ Presionar postruptura
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Realizar gestos obscenos
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. ◦ Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Demandar favores sexuales. ◦ Realizar insinuaciones directas.

MUY GRAVE	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo. ◦ Difundir imágenes o vídeos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios. ◦ Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

Acoso por razón de sexo

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa.

- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

- Ataques, por razón de sexo, con medidas organizativas.
 - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

2. Actuaciones, por razón de sexo, que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.

- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
3. Actividades, por razón de sexo, que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

4. Ataques, por razón de sexo, a la vida privada y a la reputación personal o profesional.

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Niveles de gravedad

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). Utilizar humor sexista. Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> Provocar acercamientos
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. Realizar un acercamiento físico excesivo. Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
MUY GRAVE	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

3. ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

- Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
 - Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
 - Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
 - Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - Evaluar los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso
 - Difundir la existencia de este protocolo en la Intranet de la Compañía.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
- Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

- Responsabilidad.** La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.

- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Protección ante posibles represalias.** Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.
- **Restitución de las víctimas.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

5. ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifiéstanos y publicitamos la voluntad expresa/entidad/

organización, de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso –sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa–, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

6. CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas: Dos personas por parte de la RLPT y dos personas por parte de Empresa. Si el protocolo ha sido negociado junto con el plan de igualdad, la comisión del Plan designará a las personas de la empresa y de la parte de la representación legal de las personas trabajadoras. En caso de que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

La comisión tendrá una duración de cuatro años.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés

directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la presencia de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización.

Respecto a las entrevistas se priorizará, siempre que sea posible, que se hagan presenciales. Pero puede existir algún caso que, por determinadas circunstancias, tengan que ser online.

Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El tiempo empleado por la RLT o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

1. Presentación de la queja o denuncia.
2. Activación del protocolo de acoso con la reunión de la comisión del acoso en un máximo de tres días laborables.
3. Proceso de análisis y expediente informativo en un máximo de diez días laborales.
4. Resolución del expediente máximo tres días laborables.
5. Seguimiento 30 días laborales.

7.1. Presentación de la queja o denuncia

- La empresa u organización designara a la persona responsable de recibir las denuncias, así como los medios para hacerlas.
- Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de

tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas y comunicará inmediatamente a la dirección de la empresa u organización y de las demás personas que integran la comisión instructora

- Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. O bien a través de correo electrónico comisiondeacososh@sanitas.es
- Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
- Solo la comisión designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7.2. Activación del protocolo de acoso con la reunión de la comisión de acoso en un máximo de tres días laborables

La información de la denuncia se hará llegar a todas las personas que forman parte de la comisión para la realización de un estudio preliminar en el que se determine si hay indicio de acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de no activarse el protocolo o cuando el procedimiento no pueda resolverse, a pesar de haber sido activado, se dará paso al expediente informativo.

Consentimiento de la víctima para actuar. Se deberá contar con el consentimiento por

escrito de la víctima para iniciar la investigación de los hechos si estos los ha comunicado otra persona.

7.3. Proceso de análisis y expediente informativo en un máximo de diez días laborales

- La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.
- Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a la afectadas quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

◦ Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

◦ Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

◦ Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la empresa u organización separará a las dos partes implicadas.

7.4. Resolución del expediente. Máximo tres días laborables

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Una vez que la dirección haya recibido las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

◦ Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
- Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

Medidas sancionadoras

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona implicada aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación en cada provincia o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona implicada se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para el ascenso o promoción.

En el caso de que la sanción a la persona implicada no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

7.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión tiene la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

8. CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a su aprobación y manteniéndose vigente durante cuatro años. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.





Anexo 2

Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género

1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de algunos hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas, incluyendo menores y personas dependientes.

Este tipo de violencia constituye una violación de los Derechos Humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afecta principalmente a las mujeres. A pesar de los avances y conquistas

de las últimas décadas, continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de oportunidades y al goce y disfrute de los Derechos Humanos inherentes a todas las personas por el simple hecho de nacer.

Normativa

Son múltiples las indicaciones, nacionales e internacionales, que sitúan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el plano central de las políticas públicas.

Ámbito internacional

- La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó ya en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993.

La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.

- La Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.
- El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las

vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.

- La OMS ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los países y ámbitos y contra mujeres de cualquier raza, edad o condición social.

Ámbito de la Unión Europea

- El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados parte a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.
- La Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea.

- La Decisión número 803/2004/ CE del Parlamento Europeo, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II).

Ámbito Estatal

- La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando

protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

- El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) pide la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las diversas expresiones de violencia se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque transversal.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.

A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales, este tipo de violencia continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad por los efectos que sufren las mujeres y sus hijos/as, obstaculizando de forma grave su acceso a la igualdad de derechos y oportunidades, además de impedir un desarrollo adecuado para los menores, constituyendo una grave violación de sus derechos de infancia.

La violencia de género como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente. Dicho concepto explicita la relación de poder desigual implícita en el machismo, al mismo tiempo que permite tener en cuenta que, aunque la violencia de género la sufren de forma significativa las mujeres, también afecta a otras personas que rompen y cuestionan los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone.

La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género destaca el importante papel que tienen las empresas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

Características de la violencia de género.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: “la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.”

Según la naturaleza de estas conductas, las podemos aunar en las siguientes categorías, pudiéndose una o varias al mismo tiempo:

- Violencia física, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su

entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

- Violencia psicológica, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.
- Violencia sexual, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.
- Violencia económica, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

La responsabilidad de las empresas y las organizaciones.

Las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a la realidad laboral, pudiendo verse afectada

su relación laboral, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

Las empresas y organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de protección contra la violencia de género, tanto dentro del plan de igualdad o como realizando un protocolo específico, pero siempre estableciendo el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

2. OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1. Objetivo del protocolo:

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.

Así como, sensibilizar a través de su difusión al personal de contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El Protocolo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la empresa o la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso

momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

2.2. Declaración de principios:

1. La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.
2. La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género.
3. Por lo anterior, quienes conformamos Sanitas S.A. de Hospitales no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.
4. En este sentido, Sanitas S.A. de Hospitales se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para apoyar a la mujer víctima
5. Sanitas S.A. de Hospitales rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.

6. Las personas que componen Sanitas S.A. de Hospitales asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de Sanitas S.A. de Hospitales estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

7. Así mismo, en el Plan de Igualdad de Sanitas S.A. de Hospitales se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.

8. Por ello, tanto Sanitas S.A. de Hospitales como la representación de las personas trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.

9. El objetivo de este protocolo es: prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad. Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado. Sensibilizar a las personas trabajadoras de Sanitas S.A. de Hospitales para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra. Informar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.

10. Ambas partes consideran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.8 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra las violencias de género.

Expuesto lo anterior, los presentes en uso de la representación que ostentan adoptan y se obligan a cumplir las medidas que incorporamos en este protocolo.

3. PROCESO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1. Objeto del protocolo

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones. En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

3.2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres con relación laboral con Sanitas S.A. de Hospitales que sean víctimas de violencia de género.

3.3. Acreditación de la situación de violencia de género

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.

- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

3.4. Comunicación de la situación de violencia de género y principio de confidencialidad

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos que nunca será anónima, (pero si será privada, por lo que en todo momento se aplicará la protección de datos) tan pronto como sea posible, a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación, a la persona que designe la Compañía.

Podrá ser comunicado por:

- La mujer víctima.
- Representación de la plantilla, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa u organización.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales,

los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

3.5. Activación del protocolo

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

1. La persona de referencia realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas hábiles:
 - Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.
 - Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
 - Guiar a la persona afectada a la solicitud de dichos derechos.
2. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se

deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral.

Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la empresa vendrá obligada a hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador causante de dicha conducta de violencia de género.

3. En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

4. En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

3.6. Información y aplicación de los derechos laborales

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información.
- Derechos laborales.
- Derechos de Seguridad Social.
- Derechos económicos.

Las medidas preventivas establecidas en

el presente protocolo, serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género.

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004

4.1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (estatuto de los trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

4.2. Recolocación en otro centro de trabajo (estatuto de los trabajadores, art. 40.4)

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá

derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva

4.3. Suspensión del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

4.4. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto,

junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b)

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

4.5. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

4.6. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b).

4.7. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

5.1. Condición para aplicar estas medidas

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, tal y como se incluye en Apartado 3.3.

5.2. Reducción de la jornada de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá

a la trabajadora. El periodo máximo de reducción será de 6 meses y, como máximo, hasta un 50% de la jornada. Dicha Reducción se solicitará por escrito con una antelación, al menos, de 15 días a la fecha de su inicio y tendrá una duración máxima de 6 meses.

5.3. Reordenación del tiempo de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible o de la elección de turno, durante un periodo máximo de 6 meses.

5.4. Permisos

- A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios, por el tiempo indispensable, para la realización de las gestiones judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, de carácter judicial o médica, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales establecidos en la Compañía.

- Adicionalmente, se establece un Permiso Retribuido de 5 días naturales en caso de traslado a otro centro de trabajo, a otra provincial, en caso de Violencia de Género o Violencia Sexual.

5.5. Excedencia por razón de violencia de género

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho

a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos.

Tendrá una duración mínima de seis meses, siendo que si de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses.

Durante los seis primeros meses la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Dicha Excedencia, así como las prórrogas, se solicitará por escrito con una antelación, al menos, de 15 días a la fecha de su inicio. Antes de terminar la misma o cualquiera de sus prórrogas y con una antelación al menos de 15 días antes de su finalización, la trabajadora víctima de violencia de género deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.

5.6. Ayudas económicas

- Prestación por cambio de domicilio: A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establece la ayuda siguiente: Establecer una medida económica de 500€ brutos al mes durante un máximo de 3 meses (máximo 1500€) para aquellas trabajadoras que tengan que cambiar su domicilio por causa de Violencia de Género.

Esta ayuda se concederá una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales.

- Anticipos a las víctimas: Cada persona trabajadora víctima de violencia de género, podrá acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, todo ello en una cuantía de un máximo de 2 mensualidades de la retribución percibida por la persona trabajadora y una única ocasión.

5.7. Vacaciones

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora víctima de Violencia de Género hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

5.8. Medidas de seguridad

- **Acceso al centro de trabajo con coche particular:** La víctima de violencia de género tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita. Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo y siempre que sea posible por las circunstancias de cada centro.

- **Persona de contacto en el trabajo:** Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo (será el Responsable de la víctima), a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.

- **Supresión de desplazamientos externos:** La víctima de violencia de género tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual,

si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio. La presente supresión de desplazamientos externos tendrá una duración máxima de 3 meses.

5.9. Medidas en caso de violencia de género en el ámbito laboral.

- En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones: En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.
- También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, se podrá valorar adoptar las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.

6.OTRAS CUESTIONES

6.1 Protección de la dignidad e intimidad de la víctima.

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo y secreto evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

6.2 Sensibilización y protección.

La política de empresa de “tolerancia cero” es transversal a toda la organización y será transmitido a través de las siguientes medidas:

- Recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género.
- La violencia de género es identificada en el Plan de Prevención como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.

- Informar en violencia de género, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y sus derechos que las trabajadoras tienen.

6.3 Difusión.

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Será publicado en la Intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras. Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, en el manual de acogida, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización que se promuevan.

6.4 Comisión de seguimiento

Se creará un grupo de seguimiento paritario, que estará formada por cuatro personas, dos personas por parte de la RLPT y dos personas por parte de la Empresa, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este protocolo para:

- Hacer un seguimiento de lo previsto en este protocolo.
- Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo.

- Analizar el grado de coordinación de los departamentos.
- Presentar informe anual a la Comisión de Igualdad, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo.
- Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

Si el protocolo ha sido negociado junto con el plan de igualdad, la comisión del Plan designará a las personas de la empresa y de la parte de la representación legal de las personas trabajadoras.

6.5 Adecuación a las normas legales o convencionales.

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Todo un mundo de salud abierto a todo el mundo



Seguros
Médicos



**Hospitales
y Centros**



Clínicas
Dentales



Medicina
Estética



Servicios
para Mayores



Servicios
Complementarios
de Salud