



I Plan de Igualdad **EV MEDICAL MAESTRANZA**

2025 – 2029



| Plan de Igualdad
EV Medical Maestranza

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD

Desde que en marzo de 2021 la Dirección de **EV Medical Maestranza** declarase por primera vez su fuerte compromiso con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se han venido implementando grandes avances sobre esta materia en la empresa que han concluido en la elaboración de este I Plan de Igualdad que ha sido redactado y negociado en consonancia con la parte social.

Hoy, a día 13 de diciembre de 2024, **Miryam Escudero Vaquero** representante legal de EV Medical Maestranza, sensibilizada y comprometida en el desarrollo de medidas que favorezcan la igualdad real entre hombres y mujeres, viene a ratificar nuevamente ese fuerte compromiso, con la voluntad de incluirlo como declaración de principios de este **I Plan de Igualdad**.

La entrada en vigor del Real Decreto **901/2020**, de 13 de octubre, **por el que se regulan los planes de igualdad** y del Real Decreto **902/2020**, de 13 de octubre, **de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, nos ha permitido adaptar con ilusión nuestras políticas internas en materia de igualdad a las directrices que marca la normativa vigente.

Desde la empresa hemos querido aprovechar estas novedades legislativas en materia de igualdad para dar un ambicioso impulso de cultura igualitaria dentro de la Entidad, tanto en las relaciones internas como externas.

Este I Plan de Igualdad se presenta como un proyecto que persigue lograr la consecución de aquellas medidas aprobadas que se irán implementando durante la vigencia de éste, con el objetivo principal de continuar garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa de manera transversal.

Como novedad, a raíz de la aprobación de este I Plan de Igualdad ha nacido dentro de **EV Medical Maestranza** la figura de la **persona delegada/agente de igualdad** como encargada de garantizar que la empresa cumple sus compromisos adquiridos con la aprobación de este plan, velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, así como por el respeto de la identidad sexual y de género y servir de **enlace entre la entidad y la plantilla en materia de igualdad**.

Además, con el desarrollo de este I Plan de Igualdad hemos conseguido avanzar en nuestra **alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su **Agenda 2030** cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, contribuye a la consecución de los objetivos 5 - Igualdad de Género y 8 - Trabajo Decente y Crecimiento Económico, avanzando así hacia una sociedad en la que la igualdad sea real, efectiva y libre de discriminaciones por razón de sexo.

La empresa adquiere un fuerte compromiso con la igualdad de trato entre mujeres y hombres, impulsando que las nuevas incorporaciones se sensibilicen con nuestra política en este campo desde el inicio de su relación laboral, y que toda de la plantilla considere la igualdad como un principio transversal que rige el día a día del proyecto de la empresa.

Fdo. Miryam Escudero Vaquero
Representante legal de EV Medical Maestranza

I Plan de Igualdad

EV Medical Maestranza

2025 – 2029

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	05
1.1 <i>Introducción</i>	
1.2 <i>Historia y contextualización de EV Medical Maestranza</i>	
1.3 <i>Información básica de la empresa, datos generales</i>	
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	08
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	10
3.1 <i>Ámbito personal</i>	
3.2 <i>Ámbito territorial</i>	
3.3 <i>Ámbito temporal</i>	
4. INFORME DE DIAGNÓSTICO, OBJETIVOS Y MEDIDAS	11
4.1 <i>Informe del diagnóstico de situación de la empresa</i>	
4.2 <i>Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad</i>	
4.3 <i>Descripción de medidas concretas</i>	
4.4 <i>Identificación de los medios y recursos necesarios</i>	
4.5 <i>Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad</i>	
4.6 <i>Cultura organizacional en materia de igualdad</i>	
4.7 <i>Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional</i>	
4.8 <i>Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva</i>	
4.9 <i>Condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral</i>	
4.10 <i>Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</i>	
4.11 <i>Infrarrepresentación femenina</i>	
4.12 <i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	
4.13 <i>Violencia de género</i>	
4.14 <i>Comunicación incluyente y lenguaje no sexista</i>	
4.15 <i>Opinión de la plantilla y de la dirección</i>	
5. CALENDARIO DE ACTUACIONES	60
5.1 <i>Calendario de implementación de las medidas</i>	
5.2 <i>Calendario de seguimiento y evaluación</i>	
6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	64
6.1 <i>Sistema de seguimiento</i>	
6.2 <i>Sistema de evaluación del Plan de Igualdad</i>	
6.3 <i>Sistema de revisión</i>	
7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	68
8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	71
9. PERSONA DELEGADA / AGENTE DE IGUALDAD	73



| Plan de Igualdad
EV Medical Maestranza

PRESENTACIÓN

1.1 Introducción

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En materia de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad, EV Medical Maestranza, se encuentra sensibilizada y comprometida en el desarrollo de medidas que favorezcan la igualdad real entre hombres y mujeres desde marzo de 2021, fecha en la que la Dirección de la empresa, declaró por primera vez su fuerte Compromiso con la Igualdad, que ratifica hoy, con la firma de su **primer Plan de Igualdad**.

Este nuevo Plan de Igualdad se ha elaborado en consonancia con la normativa aplicable:

- » **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- » **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- » **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



- » **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- » **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- » **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Las verdaderas **protagonistas de este I Plan de Igualdad son las personas trabajadoras** de EV Medical Maestranza. Este plan se elabora fundamentalmente gracias a ellas y para ellas. Su participación activa ha sido determinante para conocer su percepción acerca del grado de implementación de la igualdad en la organización y sus opiniones de mejora.

Por otro lado, la **representación legal de las personas trabajadoras** ha resultado ejemplar en su participación e implicación en la elaboración de este I Plan de Igualdad.

La **Comisión negociadora del I Plan de Igualdad** ha mostrado una disposición enormemente colaboradora a la hora de reciclar sus conocimientos en materia de igualdad, recibir los resultados del estudio, aportar sus contribuciones al plan y, a pesar de que las horas de reunión han podido interferir con la jornada laboral de los profesionales que la componen, han hecho el esfuerzo para poder asistir a las convocatorias a las que se les ha emplazado. La **calidad de su participación** también queda patente en el documento del plan.

Desde la **Dirección se ha proporcionado un fantástico impulso** a este plan 2025-2029 destinando los recursos y el tiempo necesario para que este sea, finalmente, una realidad.

No solo queremos agradecer y felicitar a todas y cada una de las personas que tanto esfuerzo han invertido en este plan, sino, además, emplazarles a seguir trabajando en el **día a día de la igualdad dentro de la empresa**.

La igualdad no sólo ha de ser una declaración de intenciones, una información, una formación o las reuniones de la Comisión de Igualdad sino un **hábito cotidiano** y en eso plantilla, representación, personas colaboradoras, mandos intermedios y personal directivo, tenemos una obligación y también, a la luz de los presentes resultados, un fuerte y verdadero compromiso.

1.2 Historia y contextualización de EV Medical Maestranza

EV MEDICAL MAESTRANZA S.A. (centro médico maestranza) se constituyó en 1996 con el objetivo de la prestación de servicios de asistencia sanitaria y promoción de la salud.

Forma parte de **Grupo Echevarne**, holding empresarial con más de 60 años de experiencia en el sector Salud y que ofrece sus servicios en el ámbito Asistencial, Diagnóstico y Prevención.

Es un **centro de consultas y pruebas médicas** enfocado a ofrecer un servicio de salud integral realizando consultas y pruebas diagnósticas.

Situado en el **centro de Madrid**, cuenta con un cuadro médico formado por 168 profesionales y más de 25 especialidades incluyendo entre sus empleados y empleadas personal de enfermería, técnico/técnica de rayos y laboratorio, auxiliares de odontología, logopedia, odontología, higienista dental, médico/médica, farmacéutico/farmacéutica y personal administrativo y de mantenimiento.



1.3 Información básica de la empresa, datos generales

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social:	EV MEDICAL MAESTRANZA, S.A					
N.I.F.	A81569147					
Forma jurídica:	CALLE TELLEZ Nº30 28007 MADRID					
Dirección (domicilio Social):	SOCIEDAD ANÓNIMA					
Año constitución:	1996					
Titularidad:	PRIVADA					
Correo electrónico:	info.maestranza@evmedical.com					
Teléfono:	915 02 03 01					
Página web:	https://www.evmedical.com/maestranza/es/					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre:	MIRYAM ESCUDERO VAQUERO					
Cargo:	REPRESENTANTE LEGAL					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre:	PEDRO PABLO SANCHEZ NUÑEZ					
Cargo:	DIRECTOR FINANCIERO					
Correo electrónico:	direccionfinanciera@cmaestranza.com					
Teléfono:	917450538					
ACTIVIDAD						
Objeto social:	GESTIÓN DE CLÍNICA DE ESPECIALIDADES MÉDICAS					
Sector de actividad:	SANITARIA					
CNAE:	8622					
Descripción de la actividad:	ACTIVIDADES DE MEDICINA ESPECIALIZADA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación:	MADRID					
Ámbito funcional del plan de igualdad	LA ACTIVIDAD DESARROLLADA EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA EMPRESA					
¿Se aplica algún convenio colectivo?	SÍ					
Convenio colectivo aplicable	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA SANITARIA, CONSULTAS Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID					
Código del convenio colectivo	28001575011982					
DIMENSIÓN						
Fecha de cierre para el cálculo del número de personas trabajadoras:	31/12/2022					
Personas trabajadoras:	Mujeres:	125	Hombres:	43	Total:	168
Centros de trabajo:	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de Recursos Humanos:	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos:	NO					
Representación Legal de las personas trabajadoras	Mujeres:	9	Hombres:		Total:	9



I Plan de Igualdad EV Medical Maestranza

PARTES SUSCRIPTORAS

En la fecha en que la dirección de EV Medical Maestranza, en señal de su firme compromiso con la igualdad, comunica su intención de elaborar juntamente con la parte social el **I Plan de Igualdad** la Entidad contaba con 9 representantes legales de las personas trabajadores válidamente elegidas mediante proceso de elecciones sindicales y que representan a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Consecuencia de ello y conforme al artículo 5.3, párrafo 1º, del ya mencionado RD 901/2020, en 17 de febrero de 2023 se constituye una **comisión negociadora** en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras representadas por las representantes legales de las personas trabajadores de EV Medical Maestranza.

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza, por lo tanto, ha estado integrada por **6 personas, 3 designadas por la empresa y 3 por la parte social**, que en su fase final han sido:

Por la empresa:

- Don Francisco Menchón Galiana, *Gerente*
- Don Pedro Pablo Sánchez Núñez, *Director Financiero*



→ Doña Cristina Gonzalo Díaz, *Jurídica*

Por la parte social:

→ Doña Mar Morante García, *RLPT de EV Medical Maestranza CCOO*

→ Doña Rosa María Alcaide Indias, *RLPT de EV Medical Maestranza CCOO*

→ Doña Tatiana López Guerrero, *RLPT de EV Medical Maestranza UGT*

Además, en el desarrollo de las actuaciones se ha contado con el asesoramiento de los profesionales de **Pino & Barreda Abogados y CCOO** como expertos en igualdad.

Cabe destacar el **buen desarrollo de las negociaciones** entre todas las partes, habiéndose producido todos los acuerdos por unanimidad de sus integrantes, tanto en cada una de las reuniones de trabajo, como en la aprobación de este I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las partes negociadoras han acordado conforme al **artículo 8 del Real Decreto 901/2020**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro lo siguiente:

3.1 Ámbito personal

El I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza, es de aplicación a la **totalidad de la plantilla**, incluyendo por tanto a todas las personas trabajadoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa, incluidas las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

3.2 Ámbito territorial

El ámbito territorial del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza se limita **territorialmente a Madrid** al ser este el lugar en el que se encuentra ubicado el centro de trabajo.

3.3 Ámbito temporal

El I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza tendrá un periodo de **vigencia de cuatro años**, a contar desde el 15 de enero de 2025 y hasta el 14 de enero de 2029.



| Plan de Igualdad
EV Medical Maestranza

INFORME DE DIAGNÓSTICO, OBJETIVOS Y MEDIDAS

4.1 Informe del diagnóstico de situación de la empresa

En el presente apartado se recoge un resumen del **informe de diagnóstico del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza** y en él se sintetiza el análisis cuantitativo y cualitativo llevado a cabo por la Comisión Negociadora.

La información y análisis que se ha realizado, utilizando **datos recientes** del los años 2022/2023, ha permitido identificar de manera precisa, rigurosa y realista en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en la empresa.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico han sido **desagregados por sexo**. Las conclusiones extraídas sobre cada una de las siguientes materias se exponen individualmente en los apartados 4.6 a 4.15:

- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional
- ✓ Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas
- ✓ Condiciones de trabajo, seguridad, salud laboral y equipamientos
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- ✓ Infrarrepresentación femenina



- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- ✓ Violencia de género
- ✓ Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
- ✓ Opinión de la plantilla

El diagnóstico **se ha extendido a todos los puestos** de la empresa.

En función de la información obtenida en el diagnóstico y de las propuestas realizadas en el mismo se han identificado, por acuerdo de la Comisión Negociadora, las **áreas sobre las que se deberá actuar, las personas responsables y los recursos a destinar por la empresa.**

Para cada medida se ha establecido un **periodo de implementación** dentro de la vigencia del plan y el nivel de prioridad de dichas actuaciones, atendiendo a las dificultades u obstáculos detectados.

4.2 Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad

Los **objetivos genéricos** que persigue el I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza son:

- ✓ **Eliminar los desequilibrios** y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres en la empresa.
- ✓ Asegurar que todos los **procesos de gestión** (comunicación, calidad, prevención de riesgos, entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de procesos laborales se realizan **de acuerdo al principio de igualdad** de trato y oportunidades.
- ✓ Alcanzar la **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en la empresa, es decir, lograr que mujeres y hombres se encuentren en el mismo punto de partida.
- ✓ Garantizar un adecuado tratamiento de la **gestión del talento** de la plantilla, así como una mejora del conocimiento de la organización y con ello, de su funcionamiento.
- ✓ El Plan de Igualdad hace **partícipe a toda la plantilla de la empresa.**

Además, para cada una de las 33 medidas acordadas se han concretado tanto **objetivos específicos** a alcanzar, como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

4.3 Descripción de medidas concretas

Para cada una de las materias que han sido objeto de análisis, se han incorporado las **medidas necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico**, tal y como se recoge en el artículo 8.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Por otro lado, se han incorporado **medidas relativas a materias adicionales no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, como cultura organizacional, violencia de género, prevención de riesgos laborales, lenguaje y comunicación no sexista, entre otras.

El plan recoge un **total de 33 medidas que responden a la situación real de la empresa** y contribuyen a mejorar, o en su caso a alcanzar, la igualdad real entre mujeres y hombres en ella. Para ello, cada medida se ha definido de manera precisa, evaluable y viable al propósito pretendido, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución.

4.4 Identificación de los medios y recursos necesarios

Tal y como se ha adelantado en apartados anteriores, para cada una de las 33 medidas aprobadas se ha identificado, a la luz del diagnóstico, su prioridad, ámbito de aplicación, los **medios materiales y humanos necesarios para su implantación**, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

Así, para dar cumplimiento a los objetivos marcados en el presente Plan, EV Medical Maestranza pondrá a disposición los medios y recursos económicos, materiales y humanos necesarios para su implantación y que han quedado **definidos de manera individual en cada una de las medidas** aprobadas.

La imputación económica de la ejecución del I Plan de Igualdad, durante toda su vigencia, con base en la retribución salarial de las personas a las que se encomienda la realización de las diferentes medidas se estima en un total de 1.360 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del plan, tomando como referencia una media salarial de 25,00 €/hora.

4.5 Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad

En el apartado 4.8 se incluyen los **resultados de la auditoría retributiva cuya vigencia coincide con la del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza** por acuerdo de la Comisión Negociadora.

El Registro Retributivo y la Valoración de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género se han elaborado con las Herramientas puestas a disposición de las empresas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad y que ha sido elaborada de manera conjunta con las organizaciones patronales y sindicales.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza será el órgano que se encargue de vigilar la no discriminación por razón de sexo en la aplicación de la política retributiva de la empresa.

4.6 Cultura organizacional en materia de igualdad

En materia de integración de la igualdad entre hombres y mujeres en la entidad, la Dirección de EV Medical Maestranza, se encuentra sensibilizada y comprometida con el desarrollo de medidas que favorezcan la igualdad real entre hombres y mujeres, desde marzo de 2.021, fecha en la que declaró su Compromiso con la Igualdad. La comisión negociadora del primer plan de Igualdad de EV Medical se constituye el 17 de febrero de 2.023.

El Plan de Igualdad es un instrumento de intervención que articula un proceso de trabajo en el que se contemplan un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas y con coherencia entre ellas, para avanzar progresivamente en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

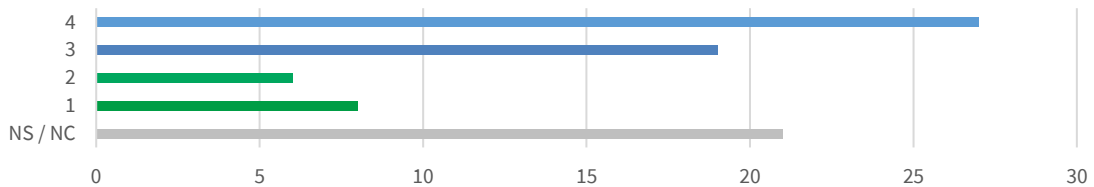
EV Medical Maestranza está implicada en la promoción de la igualdad de oportunidades y en trabajar en un **modelo de organización excelente**, con sistemas de gestión que favorezcan la igualdad y un trabajo de calidad. Este proceso de elaboración del plan de igualdad de EV Medical Maestranza ha sido impulsado por parte de la **Dirección y en consonancia con la representación legal de las personas trabajadoras**, lo que refleja el alto compromiso que se ha mantenido durante todo el proceso de diagnóstico, elaboración y difusión del mismo.

Con el objetivo de continuar con esta trayectoria, se propone promover la **difusión interna** de la cultura de compromiso con la igualdad en EV Medical Maestranza, impulsando mecanismos para hacer accesible a toda la plantilla la información sobre el I Plan de Igualdad y sus medidas.

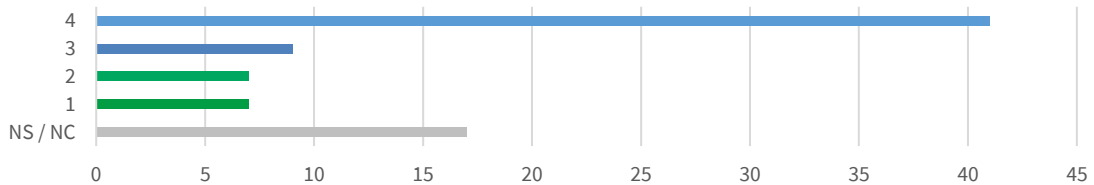
Por otro lado, para llevar la política interna de EV Medical Maestranza, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y al fuerte compromiso que ha asumido la entidad con la implantación de su I Pan de Igualdad, un paso más allá, se aprueba dar **visibilidad externa** a la misma.

Sobre la igualdad, a continuación, se muestran los resultados de algunas de las respuestas de la encuesta efectuada a la plantilla sobre esta materia, teniendo en cuenta que las posibles respuestas responden a “En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)”.

Plantilla: La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.



Plantilla: En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.



A la vista de las conclusiones del diagnóstico, se han identificado algunos ámbitos de mejora entorno a los que la comisión negociadora efectúa las siguientes propuestas.



**Medida 1: Difusión tanto interna como externa del
I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza y de sus medidas**



ÁREA DE MEJORA: CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover la difusión, tanto interna como externa, de la cultura de compromiso con la igualdad en EV Medical Maestranza, haciendo accesible a toda la plantilla la información sobre el I Plan de Igualdad.
- ✓ Velar por continuar implementando la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la empresa, a través de una gestión acorde con principios éticos y responsables e integrando las perspectivas de género en la cultura organizacional.
- ✓ Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la organización de manera transversal.

Actuaciones concretas

- ✓ Llevar a cabo una campaña específica de difusión del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza, para informar sobre los compromisos, objetivos, actuaciones y medidas puestas en marcha por la empresa en materia de igualdad y que se implementará durante la vigencia de este:
 - **Interna:** a través del tablón de anuncios.
 - **Externa:** a través de su publicación en la página web comercial.

Indicadores de seguimiento

- ✓ I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza difundido internamente. (Sí / No)
- ✓ I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza difundido externamente. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal, papelería y suministros.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección 	Enero 2.025



Medida 2: Informar a las principales empresas proveedoras y colaboradoras de EV Medical Maestranza sobre el fuerte compromiso de la Entidad con la igualdad



ÁREA DE MEJORA: CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Dar visibilidad externa a la política interna de EV Medical Maestranza en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y al fuerte compromiso que ha asumido la empresa con la implantación de su I Plan de Igualdad.

Actuaciones concretas

- ✓ Extraer el listado de las principales empresas proveedoras y colaboradoras de EV Medical Maestranza, con las que exista una relación mercantil de prestación de servicios, para informarles de la aprobación del I Plan de Igualdad, de sus medidas y del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y no discriminación, invitándoles a conocer su contenido.
- ✓ En las nuevas contrataciones de las principales empresas proveedoras y colaboradoras de prestaciones de servicios, informar del compromiso de EV Medical Maestranza con la Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, invitando a éstas a conocer la política interna de EV Medical Maestranza sobre esta materia.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Elaboración del listado de las principales empresas proveedoras. (Sí / No)
- ✓ Acreditación del envío de la comunicación a las principales empresas proveedoras y colaboradoras de EV Medical Maestranza. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal, horas de trabajo y comunicación.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	• Dirección	Enero 2.025 – diciembre 2.025



Medida 3: Incluir en la página web comercial el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal



ÁREA DE MEJORA: CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Dar visibilidad externa a la política interna de EV Medical Maestranza en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y al fuerte compromiso que ha asumido la empresa con la implantación de su I Plan de Igualdad.

Actuaciones concretas

- ✓ Incluir en la página web comercial el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal de EV Medical Maestranza.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Inclusión en la página web comercial del compromiso. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal, horas de trabajo y comunicación.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	• Dirección	Enero 2.025 – diciembre 2.025



Medida 4: Designar Persona Delegada / Agente De Igualdad



ÁREA DE MEJORA: CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

Objetivos cualitativos:

- ✓ Favorecer la participación activa de la plantilla de EV MEDICAL MAESTRANZA, S.A. en el desarrollo y la implementación del I Plan de Igualdad.

Objetivos cuantitativos:

- ✓ Incrementar el número de intervenciones, noticias, impactos, etc., de acciones en materia de igualdad.
- ✓ Aumentar el número de acciones de comunicación y sensibilización relacionadas con la igualdad de género.

Actuaciones concretas

- ✓ Implantación de una persona delegada/agente de igualdad como encargada de garantizar que EV MEDICAL MAESTRANZA, cumple el I Plan de Igualdad, velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, así como por el respeto de la identidad sexual y de género y servir de enlace entre la dirección de la empresa y la plantilla en materia de igualdad. La iniciativa deberá recaer en un miembro de la plantilla que no ostente un cargo de dirección (formación de agente o experto en igualdad o similar), preferentemente que sea RLPT.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Agente de igualdad designado y acta que documente dicha designación.

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección General
- ✓ **Materiales:** Materiales de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal, papelería y suministros.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General y persona delegada / agente de igualdad 	Enero 2.025



Medida 5: Promover que el uniforme de trabajo sea estéticamente igual para trabajadoras y trabajadores



ÁREA DE MEJORA: CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover en la empresa el uso inclusivo y no sexista de la imagen.

Actuaciones concretas

- ✓ Continuar promoviendo el uso de uniformes de trabajo estéticamente idénticos para todas las personas trabajadoras, sin perjuicio de las adaptaciones a cada sexo y puesto de trabajo.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Uniforme de trabajo estéticamente iguales para trabajadoras y trabajadores. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Administración y compras.
- ✓ **Materiales:** Diseño del uniforme de trabajo.
- ✓ **Económicos:** Uniforme de trabajo.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	• Administración y compras	Durante toda la vigencia del Plan



4.7 Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

En este apartado del diagnóstico se han abordado los procesos y procedimientos relativos a **selección de personal, promoción y formación**, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. La información recogida en cada una de estas materias ha sido objeto de análisis con enfoque de género.

- Selección y contratación:

Del análisis de la información obtenida en el diagnóstico de situación se desprende que de las 41 contrataciones realizadas en el último año el 75% han sido mujeres y el 22% de hombres. Del total de contrataciones, el 46,34% pertenece al personal administrativo.

A continuación, se muestran algunos datos recopilados sobre esta materia:

Incorporaciones por tipo de contrato

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Contrato Indefinido	35	8	22,86%	27	77,14%
Contrato eventual	6	1	16,67%	5	83,33%

Incorporaciones por escalas

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Personal Directivo	0	0	00,00%	0	00,00%
Titulados superiores	6	1	16,67%	5	83,33%
Titulados medios	2	0	0,00%	2	100,00%
Técnicos	8	2	25,00%	6	75,00%
Personal Administrativo	19	3	15,79%	16	84,21%
Mandos intermedios	0	0	00,00%	0	00,00%
Personal operativo	6	6	100,00%	3	50,00%

La contratación a tiempo parcial la desempeñan solo mujeres (100%). En cuanto a las bajas definitiva la mayoría son voluntarias y representan el 58% sobre el total de las mismas. Respecto a las bajas voluntarias, 13 fueron mujeres y 5 fueron hombres. Sería interesante conocer los motivos muy en línea con los porcentajes de representación de mujeres y hombres en la empresa, y relacionado con la tendencia del sector en este mercado laboral, son profesiones muy feminizadas, sin embargo, en la categoría de Personal administrativo, las mujeres están por encima de su representación en la empresa (84%).

Entre los **factores que determinan que la entidad inicie un proceso de selección** y contratación se encuentran principalmente las necesidades de producción, sustituciones de personas trabajadoras por bajas IT, maternidades, paternidades, etc. además, por creación de nuevos puestos de trabajo o por nuevas necesidades de apoyos y servicios o por mayor demanda de servicios.

La **política de contratación y selección** del personal de la empresa se guía por los criterios establecidos por la Dirección y por los criterios de cada departamento atendiendo a las necesidades específicas y peculiaridades de cada puesto de trabajo ofertado. En lo relativo a las personas que participan en los procesos de selección, son principalmente las personas titulares de las jefaturas de los distintos departamentos y dirección. Aunque se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto, no todas ellas cuentan actualmente con formación específica en materia de igualdad.

En cuanto al **sistema de reclutamiento utilizado por la entidad**, el proceso de selección se lleva a cabo mediante criba curricular y entrevista personal. Los CVs cribados proceden de portales de empleo y/o de la bolsa de candidatas y candidatos de que disponen las jefaturas de los distintos departamentos y dirección gracias a los CVs recibidos de forma espontánea, por recomendaciones o a través de correo electrónico.

En el supuesto de búsqueda de personal sanitario actualmente se cuelga una carta en la bolsa de trabajo en diferentes asociaciones:

- **Alergología – SEIAC.** Sociedad Española de Alergología e Inmunología Clínica
- **Angiología – SEACV.** Sociedad Española de Angiología y Cirugía Vasular
- **Cardiología – SEC.** Sociedad Española de Cardiología
- **Cirugía General y Digestiva- AEC-AEG.** Asociación Española de Cirujanos
- **Dermatología – AEDV.** Academia Española de Dermatología y Venereología
- **Digestivo – SEPD.** Sociedad Española de Patología Digestiva
- **Endocrinología – SEEN .** Sociedad de Endocrinología, Nutrición y Diabetes
- **Enfermería – AEES.** Asociación Española de Enfermería y Salud
- **Ginecología – SEGO.** Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia
- **Hematología – SEHH.** Sociedad Española de Hematología y Hemoterapia
- **Logopedia – AELFA.** Asociación Española de Logopedia Foniatría y Audiología
- **Medicina General – SEMG.** Sociedad Española de Médicos Generales y de Familia
- **Neumología – SEPAR.** Sociedad Española de Neumología y Cirugía Torácica
- **Neurología – SEN.** Sociedad Española de Neurología
- **Neurofisiología – SENFC.** Sociedad Española de Neurofisiología Clínica
- **Odontología – SEOC.** Sociedad Española de Odontología Conservaciones y Estética
- **Oftalmología – SEO.** Sociedad Española de Oftalmología
- **Otorrinolaringología – SEORL.** Sociedad Española de Otorrinolaringología
- **Pediatría – AEPED.** Asociaciones Española de Pediatría de Atención Primaria
- **Podología – AECP.** Sociedad Española de Cirugía Podológica
- **Psicología – AEPSIS.** Asociación Española de Psicología
- **Reumatología – SER.** Sociedad Española de Reumatología
- **Traumatología – SECOT.** Sociedad Española de Traumatología y Cirugía Ortopédica
- **Urología – AEU.** Asociación Española de Urología

En lo relativo al **contenido de la entrevista personal**, la entrevista personal adopta la forma de verificación de aptitudes relacionadas con su formación y acreditación de la experiencia profesional de la persona candidata repasando lo expuesto en su *curriculum vitae*. En la entrevista personal, junto al criterio técnico de los titulares de las jefaturas de los distintos departamentos y dirección, se valora positivamente que cuenten con experiencia y buenas referencias en el sector. Las preguntas están siempre relacionadas con los estudios y la experiencia profesional del candidato o candidata, evitando en todo caso preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona entrevistada. Las preguntas de las entrevistas son similares para ambos géneros, lo que refuerza la transparencia y equidad en el trato a los candidatos.



En cuanto a la situación general de la empresa en relación con los currículums que recibe, es notable que llegan más currículums de mujeres que de hombres. A pesar de ello, tanto hombres como mujeres parecen superar el proceso de selección con la misma facilidad o dificultad. No obstante, la empresa aún enfrenta el reto de lograr una selección equilibrada entre hombres y mujeres, ya que los resultados muestran que, en la práctica, se seleccionan más mujeres que hombres.

Sobre la observancia de **departamentos masculinizados o feminizados**, se observa que en general la empresa se encuentra feminizada. Esto ocurre por razones externas de tipo social ajenas a la entidad. Si bien no existe un manual sobre la utilización del lenguaje inclusivo se procura utilizar en todo momento un lenguaje y contenido inclusivo, en las ofertas de empleo.

Así, a la vista de la información recogida, **se concluye** que en el proceso de selección de la empresa se encuentra objetividad. El personal se selecciona a través de entrevista y criterio de jefaturas departamentales y dirección, valorando mérito y capacidad de las personas candidatas independientemente de su sexo. Nunca se realizan preguntas de carácter personal ni familiar. Cualquier persona, independientemente de su sexo, puede aplicar su CVs a las ofertas de trabajo a través de los distintos canales empleados y publicitados por la empresa.

Finalmente, del procedimiento de identificación de necesidades y fijación de requerimientos no se evidencian posibles sesgos que puedan derivar en discriminación. Tampoco se observan sesgos en la publicación de ofertas de empleo. Por tanto, se puede concluir que no se observan sesgos en la selección o contratación final.

– **En la formación:**

De los datos obtenidos, desagregados por sexo, se desprende que durante el periodo de elaboración del diagnóstico de situación se han impartido un total de 123 horas de formación las cuales 30 se impartieron a hombres y 93 a mujeres. Participaron 28 personas trabajadoras, siendo mujeres el 71% y hombres el 29%. Solo un 16% de la plantilla ha realizado formación, se observa baja participación, por lo que será necesario trabajar en esta área, introduciendo medidas que motiven a las personas trabajadoras a formarse, incluyendo la relacionada con la igualdad.

Nº de horas dedicadas a formación

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Nº de horas dedicadas durante la jornada de trabajo	123	30	24,40%	93	75,60%
Nº de horas dedicadas fuera de la jornada de trabajo	0	0	00,00%	0	00,00%

Nº de personas que han recibido formación

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Nº de personas que han recibido formación	28	7	25,00%	21	75,00%

Para detectar las **necesidades de formación**, se desprenden de los condicionantes exigidos por la propia actividad y de las necesidades de producción.

En lo relativo a los medios de **financiación** de esta formación, siempre que se puede y que las características de la acción formativa lo permiten se utiliza el crédito de FUNDAE para financiarla, sino se financian a través de fondos propios.

Se imparten acciones formativas vinculadas al **desarrollo profesional** cuando es oportuno y en la que participan de igual manera tanto hombres como mujeres.



En lo relativo a la **difusión de la oferta formativa** de la empresa, para los diferentes cursos se comunican a través de la Dirección y de las jefaturas de departamento.

Sobre los **criterios de selección que se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación**, el acceso a los cursos no está relacionado con el género sino con personal que precisa de la formación a impartir por requisitos normativos o ligados al desempeño de su trabajo.

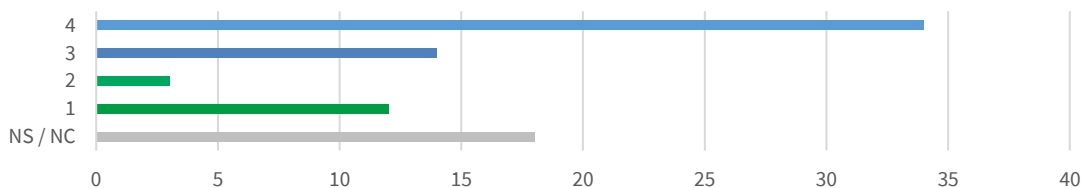
A continuación, se listan algunos **cursos** que se han impartido en el último año:

- ✓ Radiología Magnetom
- ✓ Rentabilidad Centro Médico
- ✓ Soporte Vital/Usos DEA
- ✓ Etc.

En lo relativo al **horario de impartición** de estos cursos, la formación se imparte habitualmente en horario laboral, para no perjudicar a las personas trabajadoras con menor tiempo libre por tener cargas o responsabilidades familiares. Cuando no es posible realizar el curso en horario laboral se compensa con tiempo libre.

Sobre formación, a continuación, se muestran los resultados de la encuesta lanzada a la plantilla sobre esta materia, teniendo en cuenta que las posibles respuestas responden a “En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)”.

Plantilla: La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.



De este modo, no se observan evidencias de sesgo o discriminación de género en la oferta formativa o en el acceso a la misma. El hecho de que se fomente la impartición de los cursos en horario laboral facilita la conciliación laboral. Se imparte formación de acuerdo con un criterio prioritario que es la necesidad para el desempeño del puesto de trabajo y regulación normativa específica de la actividad, independientemente del sexo que tenga la persona trabajadora.

– **En la promoción profesional:**

En cuanto a la **metodología de promoción**, se tiene en cuenta la experiencia y buen desempeño de una posición inferior dentro del departamento junto con el compromiso demostrado a juicio de sus superiores, son los factores determinantes para que se produzca la promoción interna de las personas trabajadoras.

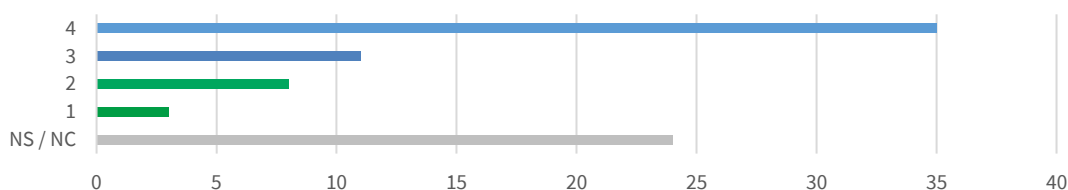
Los procesos de promoción se publican en los tablones informativos y se utiliza un lenguaje inclusivo. Las personas que intervienen en el proceso de promoción son las personas titulares de las jefaturas de los distintos departamentos y dirección.

Ninguna de las promociones efectuadas estaba vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva o disponibilidad para viajar.

En la Entidad, como consecuencia de la actividad que le es propia, sanidad, para la **promoción que conlleve cambio de categoría** es imprescindible estar en posesión del título habilitante para su ejercicio, siendo este, por razones obvias, un factor sine qua non para promocionar de categoría.

Queda patente que no existe desigualdad por razón de sexo en materia de promoción coincidiendo además con la percepción subjetiva de la mayoría de las personas trabajadoras. Sobre promoción, a continuación, se muestran los resultados de la encuesta lanzada a la plantilla sobre esta materia, teniendo en cuenta que las posibles respuestas responden a “En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)”.

Plantilla: El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.



Dada la actividad y estructura organizativa de la empresa no es frecuente la existencia de vacantes que generen una expectativa de promoción profesional. Si bien, cuando se producen, el buen desempeño de la posición inferior, la titulación, la experiencia y el compromiso son determinantes a la hora de decidir la persona promocionada independientemente de su sexo.

Así, con el objetivo transversal de eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, contratación, la formación o la promoción profesional que se pudiera dar por razón de sexo se proponen las medidas que se describen a continuación.

Del estudio diagnóstico se concluye que las promociones ocurridas en la entidad se han producido por designación de la empresa. Estas promociones han supuesto una mayor responsabilidad de las personas trabajadoras promocionadas, pero sin cambio de categoría. Cabe destacar que la totalidad de las promociones han sido a mujeres.

Medida 6: Promover la utilización de imágenes y lenguaje inclusivos y no sexistas en las ofertas de empleo para que no induzcan a la contratación de un determinado sexo y tratar de reflejar en ellas el compromiso de la empresa con la igualdad



ÁREA DE MEJORA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover que la selección de personal para nuevas incorporaciones se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género y que, por lo tanto, no induzcan a la contratación de un determinado sexo, eliminando así sesgos de género y discriminaciones directas o indirectas en el acceso al empleo y a la contratación.

Actuaciones concretas

- ✓ Consolidar una comunicación inclusiva y libre de estereotipos, para que las ofertas de empleo publicadas tanto interna como externamente, e independientemente del soporte, se ajusten a las características objetivas, exigencias y requisitos del puesto, tratando de emplear la denominación en neutro o en femenino y masculino y eliminar contenidos e imágenes que puedan inducir a la contratación de uno u otro sexo.
- ✓ Procurar incluir en las ofertas de empleo una mención al fuerte compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Redactar un guion de selección que recoja criterios objetivos y neutros.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Ofertas de empleo publicadas con mención al compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. (Sí / No)
- ✓ Utilización del lenguaje y contenido inclusivo en las ofertas de empleo. (Sí / No)
- ✓ Guion redactado (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Utilización de diferentes medios a través de los cuales se lleva a cabo la publicación de ofertas de empleo en la empresa.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal, anuncios, papelería y suministros.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	• Dirección	Enero 2.026 – junio 2.026



Medida 7: Actualizar la documentación a entregar en las nuevas incorporaciones a la empresa para informar sobre el I Plan de Igualdad y un resumen de su contenido y medidas



ÁREA DE MEJORA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover el fuerte compromiso e involucración de la empresa con la igualdad de trato entre mujeres y hombres impulsando que, desde el inicio, las nuevas incorporaciones a la empresa se sensibilicen con la materia y conozcan además información relativa a la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo y la violencia de género.

Actuaciones concretas

- ✓ Revisar la información a entregar al inicio de la relación laboral para que se incluya en la misma el fuerte compromiso e involucración de la empresa con la igualdad de trato entre mujeres y hombres a través de referencias a la existencia del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza y sus medidas.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Revisión de la información a entregar al inicio de la relación laboral. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Documentación a entregar al inicio de la relación laboral.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal y papelería.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> Dirección 	Enero 2.026 – junio 2.026

Medida 8: Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades y no discriminación a aquellas personas que habitualmente participan en los procesos de selección



ÁREA DE MEJORA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección y contratación.

Actuaciones concretas

- ✓ Impulsar la participación, de aquellas personas que habitualmente intervienen en procesos de selección, en cursos de formación en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de que estén sensibilizados con la materia y dispongan de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Impartido curso de formación en igualdad a los participantes habituales de los procesos de selección. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste del curso.

Prioridad	Prioridad	Prioridad
Media	<ul style="list-style-type: none"> Dirección 	Enero 2.026 – junio 2.026



Medida 9: Proponer acciones formativas en igualdad de oportunidades y no discriminación a toda la plantilla y en especial a los miembros Comisión de Igualdad a través de herramientas alternativas



ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Sensibilizar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de la empresa a través de acciones formativas en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma que ayude a comprender mejor la razón de ser del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza.

Actuaciones concretas

- ✓ Formar en nociones básicas de igualdad a la plantilla de EV Medical Maestranza, procurando que los contenidos se presenten de forma sencilla, acudiendo a formatos atractivos como píldoras formativas, videos cortos, etc. En caso de que esta formación se imparta fuera de la jornada efectiva, el tiempo equivalente dedicado y acreditado a formación será compensable en descanso por acuerdo entre las partes.
- ✓ La Comisión de Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad, así como las áreas y puestos de trabajo que requieren gestión de personas, deberán estar formados en nociones más avanzadas relacionadas con la igualdad y perspectiva de género.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Formación de nociones básicas accesible para la totalidad de la plantilla. (Sí / No)
- ✓ Formación en nociones avanzadas a las Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, así como las áreas y puestos de trabajo que requieren gestión de personas. (Sí / No)
- ✓

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Material didáctico
- ✓ **Económicos:** Coste de los cursos

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección 	Junio 2.025 – junio 2.026



Medida 10: Facilitar acceso a la formación ofertada dentro de la empresa a aquellas personas que se encuentren en situación de suspensión o reducción de jornada por cuidado de hijo menor o familiar en situación de dependencia



ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Permitir el acceso de todas las personas trabajadoras de la empresa a la formación que imparte la entidad independientemente de que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijo menor o familiar en situación de dependencia.

Actuaciones concretas

- ✓ Proporcionar acceso a la formación ofertada a las personas trabajadoras en situación de suspensión del contrato y/o reducción de jornada por cualquiera de las causas relacionadas con nacimiento y cuidado del menor o conciliación familiar.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Personas trabajadoras en situación de suspensión del contrato y/o reducción de jornada por cualquiera de las causas relacionadas con nacimiento y cuidado del menor o conciliación familiar que se encuentren disfrutando de permiso por cuidado de familiar en situación de dependencia, nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactante con acceso a la formación ofertada. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Material didáctico y contestación.
- ✓ **Económicos:** Coste de los cursos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	• Dirección	Junio 2.026 – diciembre 2.026



Medida 11: Impulsar que las empresas encargadas de impartir la formación en la empresa hayan recogido un compromiso con la Igualdad de oportunidades



ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Impulsar una formación igualitaria y no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios de género.

Actuaciones concretas

- ✓ Dar prioridad a la contratación de los servicios de aquellas empresas externas que se dediquen a impartir cursos de formación que puedan acreditar su compromiso con la igualdad o que su personal docente cuente con formación en igualdad o que los contenidos y los materiales que utilicen en los cursos de formación no contengan estereotipos ni sesgos de género.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Empresas externas contratadas para impartir formación con compromisos con la igualdad. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Documentación con proveedores.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de Dirección

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	• Dirección	Junio 2.027 – diciembre 2.027



Medida 12: Fomentar y priorizar la promoción interna



ÁREA DE MEJORA: PROMOCIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Impulsar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso a la promoción profesional.
- ✓ Promover valores de transparencia organizacional y favorecer la atracción y retención del talento en EV Medical Maestranza.

Actuaciones concretas

- ✓ En condiciones equivalentes de idoneidad, como criterio general, se priorizará la cobertura de la vacante mediante promoción interna frente a contratación externa siempre que se cumplan con los requisitos exigidos para esta.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Aplicación de criterio de prioridad de cobertura de la vacante mediante promoción interna. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Elaboración de papelería, elaboración del procedimiento, materiales informáticos, salas de reuniones.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de Dirección

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	• Dirección	Septiembre 2.025 – diciembre 2.025



Medida 13: Tener en cuenta a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de baja, excedencia con reserva de puesto o reducción de jornada por nacimiento, cuidado de menor, o de familiar en situación de dependencia de la apertura de procesos de promoción interna



ÁREA DE MEJORA: PROMOCIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover la utilización de criterios de promoción objetivos persiguiendo eliminar cualquier tipo de perjuicio o barrera, directa o indirecta, que pudieran producir los permisos por conciliación y corresponsabilidad en la promoción.
- ✓ Fomentar la participación de las personas trabajadoras que se encuentren en situación de baja, excedencia o reducción de jornada por nacimiento, cuidado de menor, o de familiar en situación de dependencia en los procesos de promoción.
- ✓ Impulsar el ejercicio de los derechos de conciliación de las responsabilidades familiares y/o personales de toda plantilla de EV Medical Maestranza.

Actuaciones concretas

- ✓ Se tendrá en cuenta en los procesos de promoción interna a cualquier persona trabajadora de EV Medical Maestranza que se encuentre en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactancia o en excedencia con reserva de puesto por cuidado de menores o familiares, en los mismos términos que al resto de la plantilla y sin que esta situación suponga motivo alguno de exclusión o perjuicio en el marco del proceso de promoción ante iguales condiciones de idoneidad y siempre que se cumplan con los requisitos y exigencias del puesto de trabajo vacante.
- ✓ Se procurará informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Se ha informado a los responsables de departamento que deben tener en cuenta en los procesos de promoción a las personas trabajadoras que se encuentran en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactancia o en excedencia por cuidado de menores o familiares, en los mismos términos que al resto de la plantilla. (Sí / No)
- ✓ Nº de personas que se han beneficiado de la medida de cobertura de vacante de tiempo parcial a tiempo completo.

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Difusión de instrucciones a responsables de departamento (comunicaciones internas).
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del departamento de Dirección y personal técnico de administración

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección 	Septiembre 2.025 – diciembre 2.025



4.8 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

La elaboración del diagnóstico retributivo y la auditoría salarial permiten identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual, ha sido necesario disponer de información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva de EV Medical Maestranza y los criterios de atribución de complementos, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial.

Se entiende por sistema retributivo el conjunto de factores que en una empresa definen la retribución concreta de cada persona empleada. Los criterios que guían **la política Retributiva de EV Medical Maestranza** para asignar los distintos conceptos salariales (salario base, complementos y percepciones extrasalariales) vienen recogidos en el Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios. Adicionalmente, existen una serie de complementos personales pactados, por el mismo importe tanto para hombres como mujeres, para retribuir aquellos puestos que requieren jefatura, coordinación y dirección.

Para la determinación de los **salarios de ingreso** en EV Medical Maestranza se aplican los criterios de clasificación profesional establecidos convencionalmente. Los criterios que recogen los salarios de ingreso son indistintos para hombres y mujeres y vienen recogidos principalmente en el Convenio Colectivo de aplicación, salvo aquellos complementos a los que se ha hecho mención en el párrafo anterior.

Para decidir los **aumentos salariales**, se tienen en cuenta las subidas salariales aplicadas convencionalmente, promoción o las circunstancias del mercado e intereses empresariales.

La **negociación individual**, en la fijación final de los salarios, es prácticamente nula salvo para los puestos directivos o para las personas encargadas, responsables y jefes/as. Como hemos adelantado, las tablas salariales convencionales fijan los niveles salariales y retributivos para las diferentes categorías profesionales y se aplican en atención a los mismos criterios y por los mismos importes tanto para mujeres como para hombres, siendo por tanto muy reducida la capacidad individual de negociación de la retribución. Solamente en aquellos puestos de trabajo que exigen una mayor responsabilidad o dedicación, se aprecia este nivel de negociación individual.

Con carácter general la **retribución variable** viene establecida y sujeta a la mayor actividad que realice el facultativo y al cumplimiento de los objetivos anuales de la empresa. La retribución variable retribuye indistintamente a hombres y mujeres si se alcanzan los objetivos fijados.

En virtud de los datos extraídos por la asesoría laboral de nóminas de EV Medical Maestranza relativos a las percepciones salariales de los diferentes conceptos retributivos, se ha realizado una **comparativa de los valores medios y la mediana de los salarios**, los complementos salariales y percepciones extrasalariales, diferenciados entre hombres y mujeres y a su vez entre grupos profesionales y puestos de trabajo de igual valor con perspectiva de género.

En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de filas “Hombre – Mujer”, y está calculada como:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Ídem a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \%$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si es negativo, la interpretación es la contraria.



El análisis refleja la existencia de una brecha salarial de las retribuciones totales del -6% en favor de las mujeres, relativa al total de los importes efectivos promedios y la mediana un -46% también relativa a los importes efectivos. Las diferencias en salario son ligeramente positivas para las mujeres.

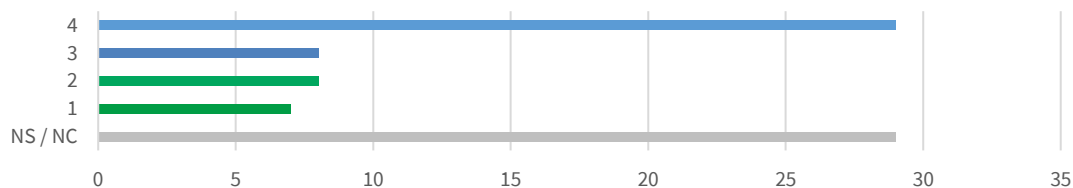
Conviene señalar que para el cálculo del promedio de los importes efectivos se han considerado todas las situaciones contractuales de todas las personas, durante el periodo de referencia. Es decir, considera los importes efectivos correspondientes a las retribuciones realmente satisfechas, sin realizar ningún cálculo para equipararlos, esto es, compara las retribuciones de quien ha estado trabajando un solo día con quien ha estado en activo en la empresa durante todo el periodo de referencia, 365 días. Compara, además, lo realmente percibido por quien ha permanecido en la empresa a jornada completa y quien ha estado en activo con alguna parcialidad o reducción de jornada.

Durante el periodo de referencia en EV Medical Maestranza han existido un total de 304 situaciones contractuales diferentes, habiéndose producido 219 situaciones contractuales de mujeres frente a 84 situaciones contractuales de hombres. De las situaciones contractuales anteriormente descritas 145 contaban con alguna parcialidad en su jornada como es patente en todo el sector asistencial por sus diversas peculiaridades. La anterior situación hace que la brecha de la mediana se situó en el 46% a favor de las mujeres. La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor. En particular, la mediana de las mujeres la ocupa una odontóloga cuya situación contractual ha estado en activo 150 días con una parcialidad del 27% y ha percibido un total de 5.888,14€ durante todo el periodo de referencia, frente a la mediana de los hombres que es ocupada por personal de mantenimiento cuya situación contractual ha tenido una duración de 91 días con una jornada completa y cuya retribución efectiva durante todo el periodo de referencia ha sido de 4.043€.

Sin embargo, **cuando atendemos a las tablas de equiparación de importes, ni la media ni la mediana de las retribuciones totales arroja brecha superior al 25% en ningún grupo profesional del Convenio, ni de las agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, situándose la brecha del promedio de las retribuciones en el 15% y la mediana en el -1%. En la ESCALA 02, se ha incluido a la gerencia mujer que pertenece a la ESCALA 01 para no individualizar sus retribuciones en aras de la protección de datos especialmente sensibles como es el salario.**

Por último, dentro de la organización se considera que no existe discriminación salarial alguna por razón de género. Sobre retribuciones, a continuación, se muestran los resultados de la encuesta efectuada a la plantilla y a la dirección sobre esta materia, teniendo en cuenta que las posibles respuestas responden a “En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)”.

Plantilla: La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.



El 24% de las mujeres son tituladas superiores, frente al 30% de los hombres. El 6% de las mujeres son tituladas medias, frente al 0% de los hombres. El 30% de las mujeres son técnicos, frente al 21% de los hombres. El 31% de las mujeres son personal administrativo frente al 33% de los hombres. En los mandos intermedios no existe representación femenina, frente al 5% de los hombres. El 8% de las mujeres son personal operativo frente al 12% de los hombres, que es personal operativo.

Así, del análisis salarial del período de referencia se concluye lo siguiente:

- ✓ En términos generales, los criterios que guían la **política retributiva de EV Medical Maestranza** para asignar los distintos conceptos salariales vienen recogido en el Convenio Colectivo de aplicación que establece las tablas salariales para las distintas categorías profesionales.
- ✓ Los criterios que recogen los **salarios de ingreso** son indistintos para hombres y mujeres y vienen recogidos principalmente en el Convenio Colectivo de aplicación.
- ✓ Para decidir **los aumentos salariales**, se tienen en cuenta las subidas salariales aplicadas convencionalmente, promoción o la subida del Salario Mínimo Interprofesional.
- ✓ **No existen situaciones de discriminación por razón de género** en la política retributiva de EV Medical Maestranza.
- ✓ Los complementos que tienen impacto en las brechas salariales, complementos personales **se perciben en aplicación de los mismos criterios y por el mismo importe tanto por mujeres como por hombres**.
- ✓ La **negociación** individual, en la fijación final de los salarios, es **prácticamente nula**. Conforme aumenta la responsabilidad del puesto, aumenta la capacidad individual de negociación de la retribución.

Medida 14: Realización de un registro salarial anual durante el primer trimestre de cada ejercicio



ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Elaborar un registro salarial de EV Medical Maestranza con periodo de referencia anual, dentro de los tres primeros meses siguientes al cierre del ejercicio.

Actuaciones concretas

- ✓ Elaborar un registro retributivo con periodicidad anual, dentro de los tres primeros meses siguientes al cierre del ejercicio, en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales, de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por niveles profesionales y puestos de trabajo de igual valor.

Indicadores de seguimiento

- Registro actualizado durante los tres primeros meses siguientes al cierre del ejercicio. (Sí / No)
- Registro realizado por cada periodo de referencia. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos y material de oficina.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de Dirección

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección 	Durante toda la vigencia del plan



Medida 15: Justificar brechas salariales iguales o superiores al % acordado del total de los importes equiparados de la plantilla de EV Medical Maestranza



ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Compromiso de la Entidad de justificar brechas salariales iguales o superiores a los % acordados en actuaciones concretas del total de los importes equiparado de la plantilla de EV Medical Maestranza.

Actuaciones concretas

- ✓ Ofrecer una justificación razonable y objetiva de que la brecha salarial no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, en caso de detectarse que el total de las retribuciones equiparadas sea igual o superior al:
 - 15% durante los dos primeros años.
 - 10% durante los dos últimos años.

Indicadores de seguimiento

- % de brecha sobre el total de las retribuciones efectivas. (Sí / No)
- Justificación razonable y objetiva de que la brecha salarial no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos y material de oficina.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de Dirección

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	• Dirección	Durante toda la vigencia del plan.



Medida 16: Informar a la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza de los resultados del registro retributivo durante el primer trimestre



ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Garantizar la transparencia retributiva a través del derecho de información a la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza.

Actuaciones concretas

- ✓ Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza de los resultados del registro retributivo dentro de los tres primeros meses siguientes al cierre del ejercicio.

Indicadores de seguimiento

- Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección y asesoría laboral
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos y material de oficina.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del personal de Dirección y asesoría laboral y de los integrantes de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección 	Durante toda la vigencia del plan



Medida 17: Compromiso de mantenimiento de retribuciones salariales de las personas trabajadoras de EV Medical Maestranza que vean adaptado su puesto de trabajo en situaciones de riesgo de embarazo y/o lactancia y/o embarazo de riesgo



ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Compromiso de la Entidad de en aquellos casos para que cuando proceda una adaptación de puesto de trabajo en situaciones de riesgo de embarazo y/o lactancia, y/o embarazo de riesgo, en los casos en que no se autorice la correspondiente prestación de seguridad social, mantener la retribución salarial previa a la adaptación del puesto y por el periodo que la misma se mantenga.

Actuaciones concretas

- ✓ Reconocer una retribución salarial previa a la adaptación del puesto de trabajo a aquellas personas trabajadoras en que en situaciones de riesgo de embarazo y/o lactancia, y/o embarazo de riesgo se proceda a materializar dicha adaptación.

Indicadores de seguimiento

- Casos de adaptación de puesto desglosado por situación (Sí / No)
- Justificación del mantenimiento de la retribución salarial (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección RRHH
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos y material de oficina.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de Dirección RRHH

Prioridad	Prioridad	Prioridad
Alta	• Dirección RRHH	Durante toda la vigencia del plan.



4.9 Condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral

En lo relativo a esta área de análisis, la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza ha recopilado información para medir, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las **condiciones de trabajo de todo el personal del centro de trabajo**, teniendo en cuenta los aspectos generales que afectan al tiempo de trabajo y la estabilidad laboral.

Además, en este apartado se ha revisado si se incorpora la **perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales**, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones.

Por último, se han analizado las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: servicios, equipos, etc.

La actividad del centro de trabajo (Sanidad) demanda prestación de servicio presencial a los clientes por ello, el sistema de trabajo contempla, en general, un amplio abanico de posibles horarios a realizar por las personas trabajadoras que varían semanalmente de acuerdo con el cuadrante y necesidades del servicio, en horarios de jornada, continua, partida o a turnos.

El sistema de trabajo necesariamente es principalmente presencial para poder atender las necesidades de los clientes dada la actividad.

Distribución de la plantilla por régimen de jornada

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Jornada completa	94	23	24,47%	71	75,53%
Jornada parcial	71	20	28,17%	51	71,83%
Jornada reducida	3	0	0,00%	3	100,00%

las jornadas reducidas corresponden en un porcentaje del 100% a mujeres. El tipo de contrato más frecuente en la plantilla es el contrato **indefinido**, un 88%.

En índice de distribución, sobre el total de contratos indefinidos las mujeres representan el 65% y los hombres el 23%. El 48% de las mujeres tiene un contrato indefinido a tiempo completo, frente al 44% de los hombres, lo cual está muy por debajo de lo que representa a las mujeres en el conjunto de la empresa (74%).

El 29% de los contratos indefinidos a tiempo parcial son para las mujeres, frente al 12%, que pertenecen a los hombres. Los contratos temporales los ocupan el 9% de la plantilla y en índice de concentración las mujeres representan el 9% y los hombres el 7%.

En índice de distribución, los contratos temporales a tiempo completo representan un 67% de las mujeres, y un 33% de los hombres. El 100% de las jornadas reducidas son mujeres.

El 56% de la plantilla tiene un contrato a jornada completa y el 42% tiene un contrato de jornada parcial, por lo que entendemos que hay un porcentaje elevado de contratación parcial y que habrá que analizar de cara a mejorar las condiciones de la plantilla.

La empresa cuenta con un **servicio de prevención de riesgos laborales ajeno**. La empresa tiene contratado el servicio de prevención de riesgos laborales dando cumplimiento al artículo 16 de la Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales, modificada por la Ley 54 / 2003 de 12 de diciembre de las siguientes especialidades:

- ✓ Medicina en el trabajo



- ✓ Seguridad en el trabajo
- ✓ Higiene industrial
- ✓ Ergonomía y psicología

Dentro del contrato de prevención se lleva a cabo la evaluación de riesgos y la planificación preventiva. No constan medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Así, la empresa, teniendo en cuenta las peculiaridades de la actividad, EV Medical Maestranza dispone de una organización del trabajo lo menos incompatible posible con la vida personal de las personas trabajadoras independientemente de su sexo e intenta llevar a cabo los menores cambios posibles que pudieran afectar a su modo de vida.

Medida 18: Revisar las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo y protocolos de vigilancia de la salud incluyendo la perspectiva de género



ÁREA DE MEJORA: CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características de ambos sexos.

Actuaciones concretas

- ✓ Revisar las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, de manera que se detecten, prevengan y corrijan riesgos laborales vinculados con el sexo.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Evaluaciones de riesgos revisadas. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Revisión de las evaluaciones.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de Dirección

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	• Dirección	Septiembre 2.025 – septiembre 2.026



4.10 Ejercicio corresponsable de derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral

En este punto del diagnóstico se han abordado aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

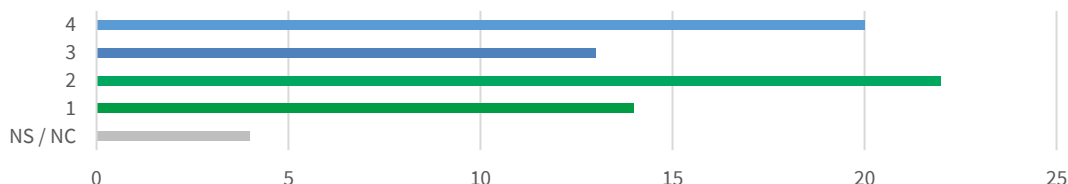
La actividad desarrollada se encuentra dentro de un sector cuyos rasgos de funcionamiento dificultan el ejercicio de ciertas medidas de conciliación. En la empresa, se encuentra como principal dificultad, abordar la conciliación de su personal, lo que supone una constante en todo el sector.

No se aprecia existencia de desigualdad por razón de sexo en el disfrute de excedencias, permisos o medidas de conciliación. Tampoco existe denegación de solicitud al respecto que se pudiera analizar. Por lo que se puede concluir que la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable) que a mayores coincide con la percepción subjetiva de la mayoría de las personas trabajadoras.

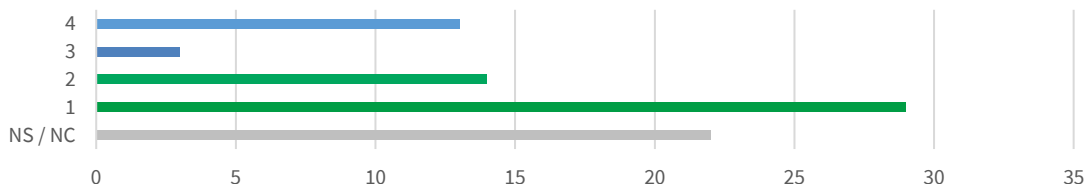
De los cuestionarios lanzados a la plantilla para conocer su opinión acerca de la igualdad en la empresa, en líneas generales la plantilla considera que es una empresa “amigable” para trabajar en ella con escasa preocupación por las situaciones de desigualdad en relación con el género. Sin embargo, existe un margen de mejora en materia de conciliación. Tanto es así, que, del análisis de los resultados podemos destacar que la plantilla no considera que esté bien informada sobre las medidas de conciliación existentes.

Sobre conciliación, a continuación, se muestran los resultados de la encuesta efectuada a la plantilla sobre esta materia, teniendo en cuenta que las posibles respuestas responden a “En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)”.

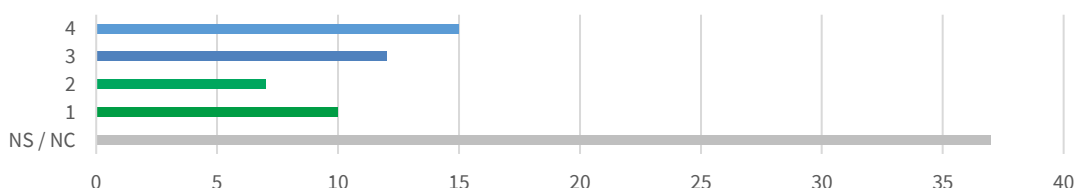
Plantilla: Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.



Plantilla: La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.



Plantilla: La empresa favorece el uso de medidas de conciliación



Por lo tanto, la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad ha considerado necesario adoptar medidas en relación con:

- ✓ Mejorar la difusión de las medidas de conciliación.
- ✓ Sensibilizar en corresponsabilidad.

Medida 19: Difundir información sobre las medidas de conciliación



ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de EV Medical Maestranza.
- ✓ Fomentar el uso de estas medidas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en la sensibilización hacia la corresponsabilidad.
- ✓ Mejorar el clima laboral promoviendo una cultura organizacional transparente con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Actuaciones concretas

- ✓ Difundir información sobre las medidas de conciliación.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Información difundida. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Materiales de difusión.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de la Dirección

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección 	Enero 2.025 - diciembre 2.025



Medida 20: Promover acciones formativas orientadas a concienciar a la plantilla de EV Medical Maestranza sobre conciliación y el ejercicio responsable



ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Fomentar y formar en el terreno de la conciliación y corresponsabilidad en el hogar a las personas trabajadoras de EV Medical Maestranza incentivando que la igualdad entre hombres y mujeres sea también aplicable en la esfera personal.

Actuaciones concretas

- ✓ Impulsar la participación en acciones formativas en materia de conciliación y orientadas a concienciar a la plantilla de EV Medical Maestranza sobre el ejercicio de la corresponsabilidad, acudiendo a formatos atractivos como píldoras formativas, vídeos cortos, etc.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Formación en materia de conciliación accesible a toda la plantilla. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste de los cursos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección 	Enero 2.028 – noviembre 2.028



Medida 21: Permiso retribuido de 10 horas trimestrales a las personas trabajadoras de la empresa para acudir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, y a los progenitores no gestantes para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto



ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Permitir a las personas trabajadoras de la empresa acudir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida bajo permiso retribuido de 10 horas trimestrales, no acumulables, computadas por trimestres naturales, previa petición y debidamente justificadas.
- ✓ Permitir a los progenitores no gestantes el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto bajo permiso retribuido de 10 horas trimestrales, no acumulables, computadas por trimestres naturales, y previa petición y debidamente justificadas.
- ✓ Mejorar el clima laboral promoviendo una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Actuaciones concretas

- ✓ Elaborar un registro de seguimiento desagregado por sexo de las personas dentro de la empresa que han solicitado permiso retribuido para asistir a tratamientos de técnicas de reproducción.
- ✓ Elaborar un registro de seguimiento desagregado por sexo de las personas progenitoras no gestantes que han solicitado permiso retribuido para acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Registro de seguimiento desagregado por sexo de las personas que han solicitado permiso retribuido para asistir a tratamientos de técnicas de reproducción. (Sí / No)
- ✓ Registro de seguimiento desagregado por sexo de las personas que han solicitado como progenitor no gestante permiso retribuido para acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección RRHH
- ✓ **Materiales:** Materiales de difusión.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de la dirección de RRHH

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección RRHH 	Toda la vigencia del Plan



Medida 22: Autorizar el disfrute del día de asuntos propios recogido en el convenio colectivo de aplicación por horas para facilitar las necesidades de conciliación de la plantilla



ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Autorizar el disfrute del día de asuntos propios recogido en el convenio colectivo en el marco del derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral por horas.
- ✓ Mejorar el clima laboral promoviendo una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Actuaciones concretas

- ✓ Elaborar un registro de seguimiento desagregado por sexo de las personas dentro de la empresa han solicitado el disfrute del día de asuntos propios del convenio colectivo y su forma de disfrute.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Registro de seguimiento desagregado por sexo de las personas que han solicitado el disfrute del día de asuntos propios del convenio colectivo y su forma de disfrute. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección RRHH
- ✓ **Materiales:** Materiales de difusión.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de la dirección RRHH

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección RRHH 	<p>Toda la vigencia del plan</p>



Medida 23: Elección por las personas trabajadoras del turno de trabajo en los casos en que ambas personas progenitoras trabajen en la empresa para facilitar las necesidades de cuidado del menor



ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Permitir a uno de los progenitores con menores de 16 años a su cuidado, cuando ambos trabajen en la empresa, la elección del turno de trabajo a los efectos de equilibrar la presencia del cuidado del menor.
- ✓ Mejorar el clima laboral promoviendo una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Actuaciones concretas

- ✓ Elaborar un registro de seguimiento desagregado por sexo de las personas dentro de la empresa que han solicitado elección de turno a los efectos del cuidado del menor de 16 años.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Registro de seguimiento desagregado por sexo de las personas que han solicitado elección de turno a los efectos del cuidado del menor de 16 años. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección RRHH
- ✓ **Materiales:** Materiales de difusión.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de la dirección de RRHH

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección RRHH 	Toda la vigencia del Plan



Medida 24: Permiso retribuido seis horas por persona trabajadora y curso lectivo a los efectos de que los progenitores con hijos escolarizados en niveles de enseñanza primaria y secundaria obligatoria acudan a tutorías al centro escolar para facilitar la conciliación de la vida laboral y familia



ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Otorgar un permiso retribuido seis horas por persona trabajadora y curso lectivo a los efectos de que los progenitores con hijos escolarizados en niveles de enseñanza primaria y secundaria obligatoria acudan a tutorías al centro escolar, previo aviso y justificación, y siempre que no se produzca más de una petición en el departamento y la organización del servicio se vea comprometida.
- ✓ Mejorar el clima laboral promoviendo una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Actuaciones concretas

- ✓ Elaborar un registro de seguimiento desagregado por sexo de las personas dentro de la empresa que han solicitado este permiso retribuido a lo largo de cada curso escolar (septiembre a junio).

Indicadores de seguimiento

- ✓ Registro de seguimiento desagregado por sexo de las personas que han solicitado el permiso para acudir a tutorías en cada curso escolar, desagregado por sexos. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección RRHH
- ✓ **Materiales:** Materiales de difusión.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de la dirección de RRHH

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección RRHH 	Toda la vigencia del Plan



4.11 Infrarrepresentación femenina

En este punto del diagnóstico, la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza ha desagregado la información por sexo, informando sobre la distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad. No se ha identificado infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical).

En este apartado partimos de la realidad de un sector tradicionalmente feminizado en términos generales, salvo en los puestos de personal de mantenimiento. Como consecuencia de ello, la empresa se ve afectado por dicha tónica. La plantilla de la empresa durante el periodo de referencia estaba compuesta por un total de 168 personas, 43 hombres (25,60%) y 125 mujeres (74,40%).

Total Plantilla Por Sexo

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Distribución de la plantilla según sexo	168	43	25,60%	125	74,40%

El grueso de la plantilla se concentra en los tramos de edad comprendidos entre 31 y 44 años y representan el 33% de la plantilla. El siguiente tramo donde se concentran más personas sería el comprendido entre 20 y 30 años y representan el 26% del total, y el tramo de 45 a 54 personas representan al 21% de la plantilla. En general es una plantilla joven y sobre todo con presencia femenina. De todo ello se desprende, que el grueso de la plantilla se concentra en los tramos de edad comprendidos entre 31 y 44 años, (34%) etapas de la vida donde las necesidades de conciliación son mayores por el cuidado de menores, este aspecto se deberá tener en cuenta en la propuesta de medidas a negociar en la siguiente fase del plan de igualdad.

Toda la plantilla cuenta con preparación y formación adecuada para desarrollar sus funciones, no hay personas sin estudios. Un 59% tiene estudios de formación profesional/bachillerato, las mujeres representan el 45%, los hombres el 14%. Con estudios secundarios hay 3 hombres, que en índice de concentración representa el 2%. Un 7% tiene estudios primarios, las mujeres representan el 6%, los hombres el 1%.

El tramo donde más trabajadores y trabajadoras se concentra es el comprendido en el tramo de más de 10 años, sin embargo, en índice de concentración, las mujeres representan el 44%, y los hombres se acercan a su porcentaje de representación en la empresa (23%). La suma de los trabajadores y trabajadoras con antigüedad comprendida en los tramos que van de menos de 1 año, y de 1 - 3 años, representan el 51% del total de la plantilla, por lo que el grado de rotación es elevado. Analizando los datos atendiendo al sexo, el mayor número de mujeres tiene una antigüedad de menos de 10 años, y en el caso de los hombres, menos de 3 años.

El 24% de las mujeres son tituladas superiores, frente al 28% de los hombres. El 6% de las mujeres son tituladas medias, frente al 0% de los hombres. El 30% de las mujeres son técnicos, frente al 21% de los hombres. El 31% de las mujeres son personal administrativo frente al 33% de los hombres. En los mandos intermedios no existe representación femenina frente al 5% de los hombres. (Este aspecto se deberá corregir en la propuesta de medidas que se realizará en la siguiente fase). El 8% de las mujeres son personal operativo frente al 12 % de los hombres. Este personal operativo se encarga de las tareas de limpieza y mantenimiento.

En la distribución de los cargos de alta responsabilidad, la gerencia corresponde a una mujer y los siguientes cargos de responsabilidad la ostentan tres hombres, lo que indica una infrarrepresentación feminizada en los cargos de responsabilidad en una empresa altamente feminizada, en este sentido se



deberán introducir medidas de acción positiva hacia las mujeres para corregir esta situación de discriminación.

Actualmente en la empresa no se adoptan medidas específicas para promover e incrementar la presencia de mujeres. Los datos no evidencian políticas discriminatorias sino más bien reflejan una tendencia social.

Medida 25: Ante supuestos de igualdad de condiciones se dará prioridad a la contratación del sexo menos representado

ÁREA DE MEJORA: INFREPRESENTACIÓN FEMENINA - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.

Actuaciones concretas

- ✓ En condiciones equivalentes de idoneidad, méritos y capacidades, como criterio general, se priorizará la cobertura de la vacante mediante la contratación del sexo menos representado dentro del área o nivel para el cual se realiza la incorporación.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Inclusión del criterio en el proceso de selección. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección y personal con funciones de selección.
- ✓ **Materiales:** Inclusión de criterio en la política de selección y contratación.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del departamento de Dirección y personal con funciones de selección.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> Dirección y personal con funciones de selección 	Enero 2.026 – diciembre 2.026



Medida 26: Ante supuestos de igualdad de condiciones se dará prioridad a la promoción del sexo menos representado



ÁREA DE MEJORA: INFRREPRESENTACIÓN FEMENINA - PROMOCIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.

Actuaciones concretas

- ✓ En condiciones equivalentes de idoneidad, méritos y capacidades, como criterio general, se priorizará la cobertura de la vacante mediante la promoción de una persona del sexo menos representado dentro del área o nivel para el cual se realiza la promoción.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Inclusión de este criterio a la hora de llevar a cabo los procesos de promoción. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección y personal con funciones de selección en los procesos de promoción
- ✓ **Materiales:** Inclusión de criterio en la política de promoción.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de Dirección.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> Dirección y personal con funciones de selección en los procesos de promoción 	Enero 2.026 – diciembre 2.026





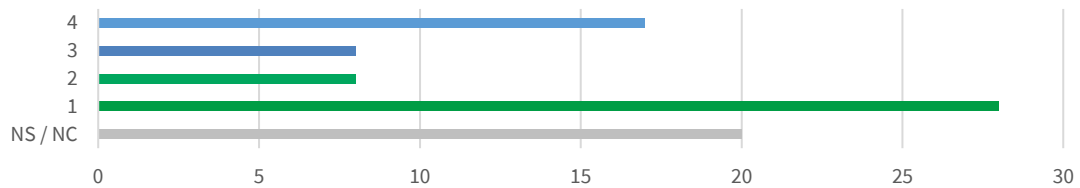
4.12 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En este apartado la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza ha revisado los mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y ha analizado si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta.

Actualmente EV Medical Maestranza promueve condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

Sobre acoso, a continuación, se muestran los resultados de la encuesta efectuada a la plantilla y a la dirección sobre esta materia, teniendo en cuenta que las posibles respuestas responden a “En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)”.

Plantilla: La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.



Del diagnóstico efectuado se ha acordado realizar campañas comunicación y de sensibilización entre la plantilla. Así como la firma y publicidad de un protocolo específico de acoso sexual, por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.



**Medida 27: Dar difusión al protocolo de acoso en
EV Medical Maestranza dentro de la plantilla**



ÁREA DE MEJORA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover una cultura organizacional de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Asegurar que las personas que conforman la plantilla de EV Medical Maestranza disfrutan de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- ✓ Prevenir, detectar e impulsar una actuación eficiente frente a los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Impulsar que todas las personas trabajadoras conozcan el protocolo para la prevención y tratamiento frente al Acoso Sexual y por razón de sexo.

Actuaciones concretas

- ✓ Reforzar la comunicación dentro de la empresa sobre acoso sexual y por razón de sexo sobre la materia con el fin de alcanzar y sensibilizar aún más a la plantilla.
- ✓ Comunicar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad el número de casos actuados anualmente.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Refuerzo de la comunicación en materia de acoso. (Sí / No)
- ✓ Casos de acoso intruido comunicado. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Documentación
- ✓ **Económicos:** Costes de personal y papelería.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	• Dirección	Septiembre 2.025 – diciembre 2.025



**Medida 28: Promover acciones formativas en acoso sexual
y por razón de sexo a toda la plantilla de EV Medical Maestranza**



ÁREA DE MEJORA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Prevenir y detectar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo por medio de acciones formativas, promoviendo que todas las personas trabajadoras conozcan el protocolo de actuación de la empresa.

Actuaciones concretas

- ✓ Impulsar la participación en acciones formativas específicas sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla que ilustre como proceder en caso de detección de estas situaciones, acudiendo a formatos atractivos como píldoras formativas, vídeos cortos, etc.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Formación en prevención de acoso sexual y por razón de sexo accesible a toda la plantilla. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste del curso.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	• Dirección	Enero 2.027 – diciembre 2.027



4.13 Violencia de género

En este apartado la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza ha recopilado información sobre las medidas que la empresa ha implementado en relación con la violencia de género.

En materia de violencia de género, la empresa actúa de acuerdo con la legislación vigente, aplicándola en el ámbito laboral y reconociendo los derechos que la legislación otorga a las víctimas de violencia de género. No se conocen casos de violencia de género ni agresiones sexuales en la empresa.

Sobre esta materia se ha acordado adoptar como medidas de apoyo a la mujer las siguientes:

***Medida 29: Sensibilizar a la plantilla a través
de acciones formativas en materia de violencia de género***



ÁREA DE MEJORA: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Prevenir y detectar situaciones de violencia de género por medio de acciones formativas, sensibilizando a la plantilla y promoviendo que todas las personas trabajadoras conozcan el catálogo de medidas ante este tipo de situaciones en la empresa.

Actuaciones concretas

- ✓ Impulsar la participación en acciones formativas específicas sobre la sensibilización en materia de violencia de género, a toda la plantilla, que ilustre como proceder en caso de detección de este tipo de situaciones, acudiendo a formatos atractivos como píldoras formativas, vídeos cortos, etc.
- ✓ Elaborar una guía con los derechos laborales y de seguridad social así como las que recoja de manera interna la empresa.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Formación en violencia de género accesible a toda la plantilla. (Sí / No)
- ✓ Guía elaborada sobre violencia de género. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección.
- ✓ **Materiales:** Material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste del curso.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	• Dirección	Marzo 2.025 – Marzo 2.026



**Medida 30: Ayuda psicológica para
la asistencia a víctimas de violencia de género**



ÁREA DE MEJORA: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Se pondrá a disposición de las mujeres víctimas de violencia de género, en cuyo poder obre título habilitante de víctima de violencia de género o cuya situación haya sido reconocida judicialmente, ayuda psicológica a cargo del centro por un periodo máximo de tres meses

Actuaciones concretas

- ✓ A petición de la trabajadora declarada víctima de violencia de género se pondrá a su disposición ayuda psicológica a cargo del centro por un periodo máximo de tres meses, como medida de apoyo a las mujeres en el ámbito privado.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Ayudas psicológicas otorgadas por año natural (nº)
- ✓ Meses de duración de la ayuda psicológica (nº)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección.
- ✓ **Materiales:** formulario de solicitud.
- ✓ **Económicos:** Coste del curso.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	• Dirección	Toda la vigencia



Medida 31: Valoración de traslado a otro centro de trabajo del grupo a las mujeres víctimas de violencia de género, o de solicitud de excedencia agotado el plazo de suspensión del contrato

ÁREA DE MEJORA: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Valorar las posibilidades de traslado a otro centro de trabajo del grupo a las mujeres víctimas de violencia de género, siempre que dicho traslado sea solicitado expresamente por mujeres en cuyo poder obre título habilitante de víctima de violencia de género o cuya situación haya sido reconocida judicialmente.
- ✓ Permitir a las mujeres víctimas de violencia de género, siempre que dicho traslado sea solicitado expresamente por mujeres en cuyo poder obre título habilitante de víctima de violencia de género o cuya situación haya sido reconocida judicialmente, situarse en excedencia por interés particular tras agotar el periodo de suspensión del contrato por un plazo máximo de dos años, y con reserva de puesto de trabajo.

Actuaciones concretas

- ✓ A petición de la trabajadora declarada víctima de violencia de género se impulsará un proceso interno a los efectos de establecer las posibilidades de traslado a otro centro de trabajo, con reserva de puesto en el centro de origen, como medida de apoyo a las mujeres en el ámbito privado.
- ✓ A petición de la trabajadora declarada víctima de violencia de género se la situará en excedencia por interés particular tras agotar el periodo de suspensión del contrato por un plazo máximo de dos años, y con reserva de puesto de trabajo.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Procedimientos iniciados en cada año natural. (nº)
- ✓ Peticiones anuales de excedencia (nº) y duración ()

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección.
- ✓ **Materiales:** Formulario de solicitud.
- ✓ **Económicos:** Coste del curso.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	• Dirección	Toda la vigencia del Plan



Medida 32: Ayuda económica a mujeres víctimas de violencia de género



ÁREA DE MEJORA: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Se otorgará a las mujeres víctimas de violencia de género, en cuyo poder obre título habilitante de víctima de violencia de género o cuya situación haya sido reconocida judicialmente, una ayuda económica por una sola vez por valor de 400 euros, como medida de apoyo en el ámbito privado para el traslado de domicilio.

Actuaciones concretas

- ✓ Se otorgará a las mujeres víctimas de violencia de género, en cuyo poder obre título habilitante de víctima de violencia de género o cuya situación haya sido reconocida judicialmente, una ayuda económica por una sola vez por valor de 400 euros para compensar los gastos de traslado de domicilio y los de alquiler de vivienda en la nueva residencia, previa acreditación del traslado y del gasto efectuado.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Ayudas económicas al traslado otorgadas por año natural (nº)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección.
- ✓ **Materiales:** formulario de solicitud.
- ✓ **Económicos:** Coste del curso.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección 	Toda la vigencia del Plan





4.14 Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

En este apartado la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza ha analizado los canales de comunicación de la empresa, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la **comunicación interna**, se ha estudiado la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tabloneros de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se han estudiado los canales utilizados. Además, se ha tenido en cuenta la comunicación realizada en relación con el I Plan de Igualdad y sobre el desarrollo del diagnóstico, etc.

Por último, se ha revisado la **comunicación externa**, si en las imágenes de la entidad (web comercial, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres, así como si tanto en el lenguaje como en las imágenes, se profundiza en estereotipos de género.

Concluyéndose que la empresa realiza numerosas **acciones de comunicación** y es conveniente asegurar el mantenimiento de un lenguaje inclusivo y no sexista en la empresa tanto en sus comunicaciones internas como externas, y fomentar una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Medida 33: Consolidar el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista



ÁREA DE MEJORA: COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Consolidar el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en la empresa tanto en sus comunicaciones internas y externas.

Actuaciones concretas

- ✓ Velar por el mantenimiento de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones internas y externas, realizando muestreos.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Muestreo de comunicaciones realizado. (Sí /No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección
- ✓ **Materiales:** Comunicaciones internas y externas.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de Dirección.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> Dirección 	Enero 2.028 – noviembre 2.028



4.15 Opinión de la plantilla y de la dirección

Además de la observación de datos, porcentajes y documentación, se ha contado con la opinión tanto de la plantilla como de la dirección para proporcionar una visión integral de la realidad de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para la elaboración del diagnóstico del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza se ha querido contar con la **opinión de la plantilla** como objetivo fundamental para conocer de cerca de qué forma el personal percibe la cultura organizativa de la empresa y sus prácticas en favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad y sus necesidades. De este modo, se ha favorecido la comunicación sobre esta materia y se ha facilitado que la plantilla se sienta partícipe en la confección del plan.

Para recoger esta información se han distribuidos cuestionarios de carácter anónimo y estrictamente confidenciales que han incluido preguntas, diseñadas para conocer la percepción en la entidad acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Pudiéndose concluir lo siguiente:

Plantilla

- Por la general la plantilla se ha mostrado muy a favor de la puesta en marcha de este plan de igualdad, motivando sus respuestas en la necesidad continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Las personas que se han mostrado indiferentes a la puesta en marcha de un plan de igualdad han motivado su respuesta en que la igualdad ya existe dentro de la entidad.
- La plantilla no considera que en la entidad exista una discriminación, ni salarial, ni de trato por razón de sexo y ha señalado en sus respuestas que considera que la retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.
- En líneas generales la plantilla considera que la empresa es “amigable” para trabajar en ella con escasa preocupación por las situaciones de desigualdad en relación con el género.
- Del diagnóstico efectuado se ha detectado una falta de campañas comunicación y de sensibilización entre la plantilla en materia de acoso.
- La plantilla considera que la formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

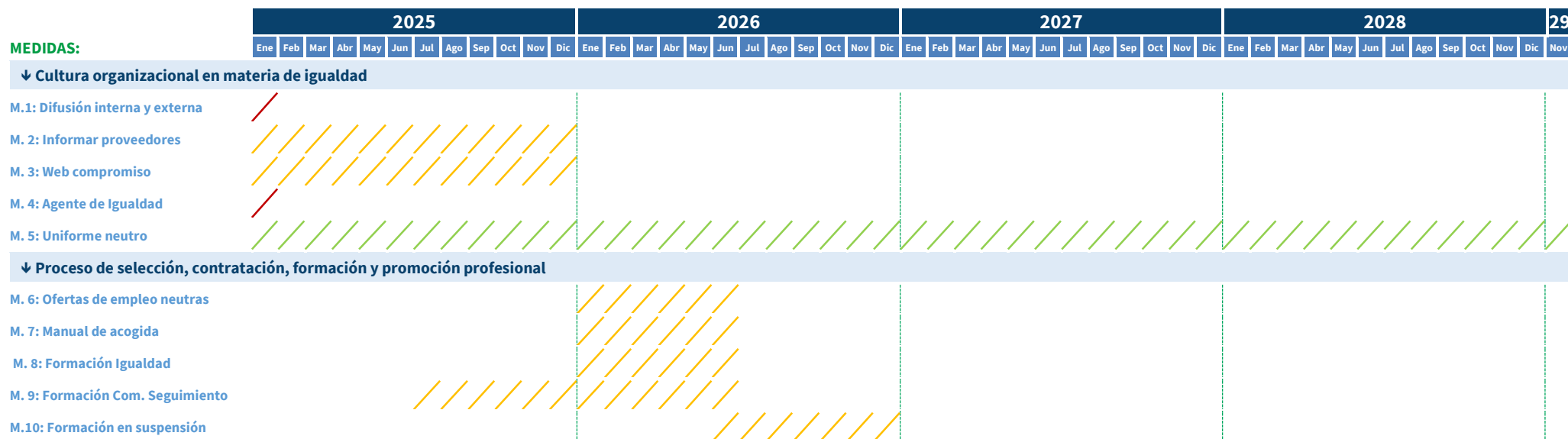
CALENDARIO DE ACTUACIONES

5.1 Calendario de implementación de las medidas

En el presente apartado se recoge de manera sintética el **calendario de actuaciones para la implantación de las medidas** acordadas durante la vigencia del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza.

Este calendario trata de facilitar **de una manera visual y ordenada el plazo establecido** para el inicio y la ejecución de cada una de las 33 medidas acordadas. Además, el calendario muestra dentro de que materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se encuentra cada una de las medidas.

Por último, para facilitar de manera visual el orden y prioridad de dichas actuaciones, que ha sido determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, se han utilizado los colores rojos (**prioridad alta**), naranja, (**prioridad media**) y verde (**prioridad baja**).



MEDIDAS:	2025												2026												2027												2028												29
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Nov
M. 30: Ayuda Psicológica VG	/																																																
M. 31: Traslado centro VG	/																																																
M. 32: 400€ Violencia Género	/																																																
↓ Comunicación incluyente y lenguaje no sexista	/																																																
M. 33: Muestreo lenguaje																																					/												



SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

En el apartado 4 se han acordado 33 medidas que tienen como objetivo general velar por la igualdad de trato y oportunidades, tratando de eliminar cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de EV Medical Maestranza.

Con esta finalidad, para cada una de las medidas, **se han definido objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos**, necesarios para dar respuesta a las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico de situación.

Elaborado y aprobado el Plan de Igualdad, su **seguimiento** es crucial para vigilar su desarrollo, conocer su funcionamiento y en caso de ser necesario flexibilizar su contenido, lo que resulta imprescindible para adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo durante su implementación.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro recoge como parte del alcance material obligatorio de los planes de igualdad, el desarrollo de medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, con especial referencia a la necesidad de **adoptar criterios y plazos de revisión** que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.

Desde un punto de vista práctico tras la programación e implantación del Plan de Igualdad, debe realizarse una **evaluación** con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento de éste, la necesidad de nuevas acciones, valorar la efectividad de las desarrolladas, tasar los resultados, procesos e

impactos del plan y otros similares. Se trata por tanto de una suerte de evaluación continua sobre el Plan, tanto en lo que se refiere a los objetivos generales como a los específicos.

Es por ello que se han de prever los **mecanismos de seguimiento y de evaluación**, que entre otras cosas permitirán a futuro avanzar, una vez vencida su vigencia, en el diseño, elaboración e implementación de un nuevo Plan. En este marco se vienen a establecer las pautas para la constitución de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, que por acuerdo de la Comisión Negociadora deberá estar integrada por representantes de las personas trabajadoras, y por la dirección de la empresa.

Los objetivos principales que deberán marcar la actividad de la **Comisión de Seguimiento** serán los que seguidamente se establecen.

a) Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Grado de consecución de los resultados esperados

b) Evaluación del proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

c) Evaluación del impacto:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

6.1 Sistema de seguimiento

A continuación, se detalla el sistema de seguimiento del I Plan de EV Medical Maestranza, que se realizará en paralelo con la ejecución de este y cuya finalidad es controlar y verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados.

Órgano de vigilancia y control

El Órgano encargado de realizar la evaluación del I Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad cuya composición y atribuciones, se han establecido en el apartado 7.

Periodicidad de las actuaciones

Conforme al cronograma de actuaciones establecido en el apartado 5, la Comisión de Igualdad se reunirá al menos en cuatro ocasiones durante la vigencia del Plan de Igualdad:

- 1ª Reunión de seguimiento – noviembre 2025 – enero 2026
- 2ª Reunión de seguimiento – noviembre 2026 – enero 2027
- 3ª Reunión de seguimiento – noviembre 2027 – enero 2028

- 4ª Reunión de seguimiento – noviembre 2028 – enero 2029

Además de estas cuatro reuniones, la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza podrá fijar otras reuniones adicionales cuando sea acordado por sus integrantes.

Indicadores de medición e instrumentos de recogida de información

En el apartado 4 se ha definido para cada una de las 33 medidas acordadas diferentes indicadores de seguimiento unos cuantitativos y otros cualitativos, coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan, definidos de forma clara para facilitar su utilización y comprobables en el tiempo.

Para supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada, se establece un **procedimiento de recopilación** y sistematización de la información que incluya, indicadores de seguimiento, resultado, proceso y de impacto.

Para ello se diseñará una **ficha de seguimiento** de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una de las 33 medidas.

Informes de seguimiento

Los datos e información obtenidas a partir de las fichas de seguimiento servirán de base para la redacción del informe de seguimiento.

Este informe resumirá toda la **información sobre la ejecución de las acciones** e indicará el grado de implementación de las diferentes medidas y que además permitirá detectar desajustes, poder adoptar medidas correctoras y en su caso, si fuera procedente realizar la revisión del Plan.

Por lo tanto, se redactará un informe de seguimiento anual durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del Plan de Igualdad.

6.2 Sistema de evaluación del Plan de Igualdad

Se establece un sistema de evaluación que permita conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas, que permita, entre otras cosas, **verificar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos** e identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Órgano responsable

El Órgano encargado de realizar la evaluación del I Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad cuya composición y atribuciones, se han establecido en el apartado 7.

Cronograma de reuniones

Conforme al cronograma de actuaciones establecido en el apartado 5, la comisión de seguimiento se reunirá al menos en dos ocasiones durante la vigencia del Plan de Igualdad para su evaluación:

- Evaluación intermedia – noviembre 2026 – enero 2027
- Evaluación final – noviembre 2028 – enero 2029
- Además de estas dos reuniones, la comisión de igualdad de EV Medical Maestranza podrá fijar otras reuniones adicionales cuando sea acordado por sus integrantes.

Informes de evaluación

A partir de la información y los datos recopilados a lo largo de la vigencia del I Plan de Igualdad de EV Medical Maestranza, se elaborarán los **informes correspondientes a la evaluación intermedia y final**.

Estos informes incorporarán los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación, etc) y se articularán en torno a los siguientes 3 ejes ya mencionados, evaluación de resultados, evaluación de procesos y evaluación de impacto.

Los informes de evaluación tendrán como objetivos principales:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- ✓ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- ✓ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- ✓ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones

6.3 Sistema de revisión

Si de las conclusiones extraídas en los informes de seguimiento y evaluación se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos y se detectase la necesidad de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas acordadas, se procederá a su revisión por acuerdo de la Comisión de Igualdad de EV Medical Maestranza en los términos establecidos en el apartado 8 de este I Plan de Igualdad.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La composición y el procedimiento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de EV MEDICAL MAESTRANZA queda recogido en su Reglamento, aprobado por unanimidad de los miembros de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, que seguidamente se transcribe.

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE EV MEDICAL MAESTRANZA, S.A.

CAPITULO I. PREÁMBULO

Artículo 1.- ANTECEDENTES

EV MEDICAL MAESTRANZA y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras que conforman la Comisión Negociadora de su I Plan de Igualdad, en cumplimiento de lo determinado en el Plan de Igualdad suscrito para los años 2025-2029, vienen a determinar las normas por las que se vendrá a regular la Comisión de Seguimiento del referido Plan, una vez constituida.

CAPÍTULO II. COMPOSICIÓN Y PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES

Artículo 2. COMPOSICIÓN

La Comisión de seguimiento estará compuesta por cuatro miembros: dos designados por la Representación Legal de las personas Trabajadoras y dos por la empresa, debiendo su designación intentar cumplir el requisito de paridad de la Comisión. Cada parte podrá asesorarse por especialistas en la materia que podrán participar en las reuniones, con voz, pero sin voto.

La duración del mandato de las personas de la Comisión de Seguimiento será el de la vigencia del Plan (4 años). No obstante, para el caso de que se produzca una renuncia o cese voluntario de cualesquiera de sus miembros, la parte que hubiere designado a la persona a sustituir deberá designar en el plazo máximo de 7 días a la persona sustituta, determinándose la obligación de que la designación mantenga la paridad de la Comisión de Seguimiento, y comunicar el nombramiento del nuevo miembro a la Comisión en un plazo máximo de 24 horas.

Artículo 3. PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES

Las reuniones se celebrarán durante la vigencia del Plan, al menos, una vez al año con carácter ordinario, y conforme al cronograma de reuniones establecido en el apartado 5 del Plan de Igualdad, sin perjuicio de posibles convocatorias extraordinarias a iniciativa de cualquiera de las partes, y previa comunicación escrita con al menos quince días de antelación, salvo que por el carácter urgente de la materia a tratar impidan el cumplimiento de dicho plazo, y en la que deberán especificarse los puntos del orden del día a tratar y la justificación de su inclusión en dicho orden.

Artículo 4. REUNIONES Y CARGOS

La comisión nombrará entre sus miembros a un/una Presidente/a y a un/una Secretario/a por un periodo anual, siendo uno de ellos de la parte empresarial, y el otro de la parte sindical, y de forma rotativa.

Las convocatorias deberán ser realizadas por el Presidente/a en turno, y de los Acuerdos tomados en Comisión de seguimiento se levantará por el Secretario un acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada miembro.

CAPÍTULO III. COMPETENCIAS DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO

Artículo 5.- COMPETENCIAS

Las competencias de la Comisión quedan establecidas en los siguientes puntos:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el I Plan de Igualdad de EV MEDICAL MAESTRANZA.
2. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, correspondiéndoles facultades deliberativas.
3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
4. Elaboración de un informe anual en el que se refleje el avance respecto de los objetivos marcados en el Plan y en relación con la efectividad de las medidas propuestas en el mismo.
5. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
6. Proposición de las medidas que se estimen oportunas a la vista de los resultados arrojados en el informe anual.

7. Facilitar el conocimiento de los efectos que el I Plan de Igualdad de EV MEDICAL MAESTRANZA ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.
8. Asesoramiento en materia de igualdad.
9. Contenido mínimo de la actividad de seguimiento a realizar por la Comisión:
 - a) Información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - b) Información sobre el grado de ejecución de las acciones previstas en el Plan.
 - c) Conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento
 - d) Identificación de posibles medidas futuras

Artículo 6.-MEDIOS

Para el cumplimiento de las competencias anteriormente referenciadas EV MEDICAL MAESTRANZA, facilitará los medios precisos, en especial:

1. Lugar adecuado para realizar las reuniones
2. Material preciso para las reuniones
3. Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con periodicidad correspondiente

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas para todos sus componentes. Por tanto, no se contabilizarán dentro del crédito horario de los representantes de la parte social, y aquellas personas trabajadoras miembros de la Comisión que no sean miembros del Comité de Empresa disfrutarán de los permisos retribuidos necesarios para acudir a las reuniones que la Comisión de Seguimiento convoque.

Artículo 7.- OBJETO

Esta Comisión de seguimiento estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan en referencia a la materia, y especialmente aquellas que sean presentadas por el Representante/Agente de Igualdad designado.

Artículo 8.- ASISTENCIA Y TOMA DE ACUERDOS

La Comisión quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan al menos un miembro de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (parte empresarial y parte sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En caso de empate dirime el voto, quien ostente la presidencia de la Comisión en ese momento.

Artículo 9.- CONFIDENCIALIDAD

Quienes sean designados para formar parte de la Comisión de Seguimiento, y acepten tal designación, están obligadas a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.



I Plan de Igualdad EV Medical Maestranza

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El I Plan de Igualdad de EV MEDICAL MAESTRANZA se medirá de manera continua durante su periodo de vigencia, por lo que resulta lógico que se pueda producir su revisión en cualquier momento a lo largo de dicho periodo.

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, artículo 9.2), el Plan de Igualdad de EV MEDICAL MAESTRANZA deberá revisarse, en todo caso, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.



- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser necesario acometer la modificación del Plan de Igualdad, cualquiera que sea su causa, el procedimiento deberá ser realizado de forma preliminar por la Comisión de Seguimiento, que deberá acometer la actualización del diagnóstico, así como de las medidas recogidas en el Plan en relación a aquellos aspectos que deban ser objeto de modificación.

La propuesta de modificación acordada conforme al régimen de mayorías recogido para la toma de decisiones en el Reglamento de la Comisión será elevada en el plazo máximo de un mes a la Comisión Negociadora del Plan, que deberá ser convocada por el Presidente/a en turno de la Comisión de Seguimiento, y para su composición habrán de seguirse las normas establecidas a los efectos que sean de aplicación al momento de su convocatoria.

La Comisión Negociadora del Plan, constituida a los efectos de modificación del Plan de Igualdad, aprobará mediante acuerdo expreso las propuestas de modificación que sean formalmente presentadas.

En caso de discrepancia que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, y siempre y cuando no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la Comisión Negociadora para la toma de decisión de modificación del Plan de Igualdad, se podrá solventar el acuerdo con el proceso de conciliación regulado en el VII Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya.

PERSONA DELEGADA / AGENTE DE IGUALDAD

La persona delegada/agente de igualdad tendrá como responsabilidades principales las siguientes:

- ✓ Colaborar en la implantación del I Plan de Igualdad de EV MEDICAL MAESTRANZA, S.A. y garantizar su cumplimiento.
- ✓ Facilitar la comunicación directa entre la Dirección de la empresa y la plantilla de ambos centros de trabajo.
- ✓ Detectar situaciones de discriminación, desigualdad o acoso y ponerlas en conocimiento de la comisión correspondiente y proponer soluciones para las cuestiones suscitadas.
- ✓ Recibir todas aquellas comunicaciones e inquietudes que en materia de igualdad tengan las personas trabajadoras de EV MEDICAL MAESTRANZA, S.A., a través de la dirección habilitada para tal cometido igualdad@evmedical.com.
- ✓ Presentación ante la comisión de seguimiento de cualquier cuestión relacionada con la igualdad en EV MEDICAL MAESTRANZA, S.A., incluidas aquellas situaciones que puedan suponer la necesidad de revisar y modificar el plan.

A estos efectos se considera que la persona designada deberá de ser una persona proactiva en materia de igualdad, formada, tolerante, con capacidad para informar y aconsejar tanto a las personas trabajadoras como a la dirección de la entidad. Igualmente, a los efectos de cumplir sus objetivos se

recomienda que forme parte de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, con voz, pero sin voto.

A los efectos de poder ejercer las funciones encomendadas, la persona designada con delegada/agente de igualdad disfrutará del mismo crédito sindical que los miembros de la comisión de seguimiento al formar parte de la misma, y en caso de que fuera necesario cuatro horas semestrales adicionales, revisables a futuro.



I Plan de Igualdad **EV MEDICAL MAESTRANZA**

2025 – 2029