

I PLAN DE IGUALDAD DE GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A.

1.- PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La entidad GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A.U. se constituyó en el año 2002 bajo la denominación de CLÍNICA CASTELLO S.A., y en la actualidad cuenta con 368 personas trabajadoras distribuidas en 13 centros de trabajo sitios en La Coruña, Alicante, Badajoz, Barcelona, Gijón, Leganés, Madrid, Málaga, Palma de Mallorca, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Valencia y Zaragoza, y tiene como objeto la prestación de servicios de asistencia sanitaria en todas sus modalidades, con el concurso de profesionales con la titulación adecuada.

2.- MARCO LEGAL, PARTES NEGOCIADORAS Y CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN

De conformidad con lo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en el *Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* y en el *Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad*, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.

Asimismo, se establece la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y tratamiento.

Para elaborar el Plan de Igualdad las empresas deben realizar con carácter previo un diagnóstico que permita identificar el estado de situación en materia de igualdad.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de dar cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el 13 de mayo de 2022, se constituyó la Comisión de Igualdad para la elaboración del primer plan de igualdad de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A.U., compuesta por los Representantes de la Empresa y los Representantes Legales de las

Personas Trabajadoras de los seis centros de trabajo donde se cuenta con ellos (cuatro centros de trabajo a día de hoy), así como por los sindicatos CC.OO y UGT en representación del resto de centros sin representación sindical.

En concreto, los miembros de dicha comisión han sido:

Parte Social	Parte Empresarial
Silvia Espinosa López (CCOO)	José Martínez García
Luz Martínez Ten (UGT)	Jose Ramón Campos Dompedro
Rosa María Alonso Gómez (CCOO)	Joaquín Molero Romero
Naty Lorena Prado Rivera (CCOO)	Ana Pilar Álvarez Sierras
Carlos Rincón Viñegla (OSTA)	Nuria Lozano Matilla
Elisa María Roldán Callejo (UGT)	Susana Casanova Ubeda
Ernesto Martínez Pina (UGT)	María Rosa Pilarces Virgili
Laura de la Vega Carracedo (CCOO)	Isabel Gómez Piñón
Mónica Oliva Turbidi (OSTA)	María Arroyo Zárata
Susana López Trigo (UGT)	Aurelio Gómez-Miranda del Río
Elena Casanova Eitor (CCOO)	Mercedes Granado del Águila

Actualmente, han dejado de formar parte de la Empresa D^a. Mónica Oliva Turbidi, D. Carlos Rincón Viñegla y D^a. Ana Pilar Álvarez Sierras, siendo sustituida esta última por D^a. Elena González Martínez, quien ostentaba el cargo de Secretaria de Actas.

Una vez negociado el diagnóstico de situación en el que fueron analizados los datos de la plantilla desagregados por sexos, éste se presentó ante la Comisión de Igualdad, acordando ambas partes el comienzo de la fase negociadora de las medidas que finalizó el 6 de julio de 2022, tras mantener ambas partes reuniones periódicas para la fijación y cierre de las medidas del Plan.

El presente plan contiene una serie de objetivos generales y ejes de actuación, acompañados de medidas de acción, indicadores de seguimiento y fechas de implementación, cuyo fin es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

3.- PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN

Gestión de Centros Médicos MAPFRE asume el compromiso de proveer un entorno de trabajo en el que se respete y valore la diversidad y en el que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología,

religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, ni ningún tipo de comportamiento que constituya acoso sexual y por razón de sexo.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro Gestión de Centros Médicos MAPFRE se compromete a hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad en la totalidad de las empresas, estableciendo las medidas y acciones que se estimen necesarias para alcanzar la igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y evitar situaciones de discriminación tanto directa como indirecta por razón de sexo en todos los departamentos, colectivos, procesos, procedimientos, actividades y niveles de la organización.

Gestión de Centros Médicos MAPFRE, con su Política de Diversidad e Igualdad de oportunidades, pretende consolidar una cultura de respeto a las personas y unos comportamientos favorables y abiertos a la diversidad y garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de toda la plantilla que les permita desarrollarse personal y profesionalmente.

A través de ella se compromete a:

- ✓ Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades, estableciendo las medidas y acciones que sean necesarias para alcanzar la igualdad real de trato y de oportunidades entre todo el personal y evitar situaciones de discriminación por razón de sexo tanto directa como indirecta en todos los niveles de la organización.
- ✓ Establecer planes de actuación que promuevan la igualdad efectiva de sexos, garantizando su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.
- ✓ Comprometer a toda la organización con la diversidad y con el principio de igualdad, informando a toda la plantilla sobre la política de diversidad e igualdad de oportunidades y sobre el presente Plan de Igualdad reforzando su compromiso con esta materia.

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, se aplica a todo el personal de la plantilla de GESTION DE CENTROS MEDICOS DE MAPFRE en España, y tienen una vigencia de cuatro años extendiendo sus efectos hasta el 20 de diciembre de 2027.

5.- COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

La cultura de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A. está impregnada entre otros muchos principios del de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. La política de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A. en materia de igualdad, como entidad perteneciente al Grupo MAPFRE es la establecida en el grupo. Esta quedó expresamente reflejada en la declaración realizada por la Comisión Delegada de MAPFRE en su reunión de fecha 27 de mayo de 2010.

La Dirección de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A. asume el compromiso de proveer un entorno de trabajo en el que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, ni ningún tipo de comportamiento que constituya acoso sexual y por razón de sexo, y cumplir con la política de diversidad e igualdad de oportunidades del Grupo MAPFRE; es por ello que con fecha 22 de febrero de 2022 La Dirección de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A. firmó el compromiso con la igualdad, como paso previo para la elaboración del presente plan de igualdad.

6.- DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para la elaboración del diagnóstico se han seguido las previsiones legales establecidas en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, habiéndose recabado y analizado información acerca de las siguientes áreas:

- Condiciones generales
- Información básica, características, estructura organizativa y situación de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A.
 - ✓ Distribución de la plantilla por: edad, tipo de contrato, tipo de jornada, antigüedad, nivel de estudios, puesto.
 - ✓ Distribución por sexo de la representación de las personas trabajadoras con relación a la plantilla.
- Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa etc.
- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.
 - ✓ Movimientos de plantilla: altas y bajas en la empresa
 - ✓ Formación
 - ✓ Promoción profesional
- Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y

laboral.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En el informe de diagnóstico que fue aprobado por la Comisión de Igualdad, se recogen las siguientes conclusiones y áreas de mejora:

- GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A.U. es una entidad feminizada, que cuenta con un 80,6 % de mujeres en su plantilla frente al 19,4 % de hombres; esta situación es un reflejo del sector sanitario en el que la presencia de mujeres supera ya el 75% en las profesiones sanitarias.
- La distribución de la plantilla por niveles de puestos muestra que existe paridad los puestos de subdirección, equilibrio en los puestos de jefatura, siendo los puestos de técnicos y administrativos los que están ocupados por un mayor porcentaje de mujeres.
- La edad media de la plantilla de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A. es de 38 años, siendo la antigüedad media de 7 años.
- La plantilla de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A. es bastante estable con un 91,4% de contratos indefinidos.
- A través de la encuesta realizada a la Plantilla y a la Dirección de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A. se han podido constatar las siguientes áreas de mejora (i) falta de información en relación con el protocolo de actuación en casos de acoso (ii) falta de información en relación con las medidas de conciliación existentes en la empresa.
- A través de la auditoría y registro retributivos se comprueba que GESTION DE CENTROS MEDICOS S.A. cumple con el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, no existiendo diferencias iguales o superiores al 25% en el promedio equiparado, y las diferencias existentes en la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, están justificadas por las jornadas parciales y los diferentes tipos de jornada que realizan las personas trabajadoras.

De conformidad con las conclusiones del informe diagnóstico y la auditoría retributiva, se establecieron propuestas de mejora, y se elaboró el plan de igualdad con los objetivos generales, ejes de actuación y las acciones que se reproducen a continuación:

7.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el presente Plan de Igualdad, GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE

S.A. se plantea los siguientes objetivos generales:

- ✓ Cumplir la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y su normativa de desarrollo y el RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad.
- ✓ Garantizar en el ámbito laboral de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A. el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.
- Establecer un modelo de gestión en materia de igualdad que atraiga y retenga a personas con talento que aporten valor a la organización e incrementen el compromiso mutuo entre la empresa y su plantilla, de tal forma que dicho modelo favorezca la satisfacción y el bienestar personal y profesional de todas las personas trabajadoras y contribuya a una mayor productividad.
- Proponer las medidas necesarias para evitar los desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades.
- Promover medidas que garanticen la integración del principio de igualdad de oportunidades en todos los procesos de gestión de personas.
- Fomentar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la compañía.

8.- EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad contiene nueve ejes de actuación que se detallan a continuación:

1. Acceso al empleo: selección interna y externa.

Los criterios para la elección de las personas candidatas internas o externas deben ser exclusivamente las aptitudes y la valía personal y profesional bajo los principios de igualdad de oportunidades y objetividad, con el fin de que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.

Sólo a través de sistemas de selección dotados de objetividad y en los que se utilicen criterios formulados de manera neutral, se garantiza la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y se evita la discriminación por razón de género en el ámbito del acceso al empleo y la movilidad funcional.

Ejes:

1.1.- Disponer de unos principios y un procedimiento de selección que favorezca la elección de las personas más válidas para cada puesto, en el que se valore la idoneidad de las candidaturas en base a criterios de competencia, capacidades, adecuación de persona-puesto no discriminando a ningún colectivo por razón de género.

2. Promoción

Los criterios para la promoción serán exclusivamente las aptitudes y la valía personal y profesional bajo el principio de igualdad de oportunidades y objetividad, con el fin de que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.

Sólo a través de sistemas de promoción dotados de objetividad se garantiza la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y se evita la discriminación por razón de género en este ámbito.

Ejes:

2.1.- Disponer de un sistema de promoción que favorezca la elección de las personas más válidas para cada puesto, en el que se valore la idoneidad de las candidaturas en base a criterios de competencia, capacidades, adecuación de persona-puesto no discriminando a ningún colectivo por razón de género.

3. Retribución

La política de remuneraciones debe regirse por el principio de equidad y no discriminación. Esto supone que en el establecimiento de la retribución no debe producirse arbitrariedad, debiendo basarse en criterios objetivos de acuerdo a la función/puesto de trabajo y al desempeño, así como a su contribución al funcionamiento y desarrollo de la empresa.

Eje:

3.1.- Garantizar el principio de igualdad retributiva de manera que la retribución fija y la variable de la plantilla no contenga criterios de discriminación por razón de sexo.

4. Formación

La formación se configura como un elemento imprescindible para el desarrollo profesional de las personas y, además, constituye un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa y es una herramienta eficaz para promover las políticas de igualdad de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A.

La formación es un derecho de todas las personas trabajadoras además de un deber, y no debe excluirse de la misma a las personas que hacen uso de medidas de conciliación relacionadas con tiempo de trabajo, ni hacer distinciones según el tipo de jornada realizada.

En ocasiones, determinadas circunstancias personales pueden llevar a la persona trabajadora a tener que ausentarse de la compañía durante un tiempo, por ello, la empresa debe establecer mecanismos que permitan analizar, en el momento de su reincorporación, si es necesario incidir en su formación para que no pierda oportunidades de desarrollo profesional.

Ejes:

4.1.- Dar a conocer las políticas en materia de igualdad y conciliación de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A. y los principios de no discriminación.

4.2.- Facilitar a todo el personal el acceso a acciones formativas acordes con su puesto de trabajo sin distinción de género.

5. Comunicación

La comunicación es un instrumento fundamental para sensibilizar y dar a conocer a las personas empleadas los principios, valores y políticas de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A. en materia de igualdad, permitiendo difundir las políticas de conciliación y sus ventajas competitivas, y facilitando la eliminación de estereotipos de género que suponen un obstáculo para llevar a la práctica los principios de igualdad.

Ejes:

5.1.- Transmitir a las personas empleadas los principios, valores y políticas de GESTIÓN DE CENTROS MÉDICOS MAPFRE en materia de igualdad y conciliación.

5.2.- Mejorar la percepción de la plantilla respecto de los principios de igualdad y las medidas de corresponsabilidad y promover los mismos

en todos los niveles jerárquicos de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A.

5.3.- Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

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

GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A. considera que el desarrollo integral de las personas trabajadoras es positivo tanto para ellas como para la empresa, por ello fomenta las medidas encaminadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades familiares/personales y profesionales de todas las personas trabajadoras de su plantilla.

Ejes:

6.1.- Facilitar el equilibrio entre el ámbito laboral, el personal, y familiar de las personas trabajadoras, a la vez que se favorece la productividad y eficiencia.

6.2.- Promover actitudes positivas y proactivas en relación a las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

7.- Mujeres víctimas de violencia de género

Gestión de Centros Médicos MAPFRE rechaza cualquier tipo de violencia que menoscabe los derechos y la dignidad de las personas, de acuerdo con su Política de Respeto a los Derechos Humanos, y está comprometida a contribuir a la protección de las trabajadoras que sufran violencia de género.

Ejes:

7.1.- Garantizar una protección adecuada de las mujeres que, en el seno de la empresa, tengan la condición de víctimas de violencia de género.

7.2.- Facilitar a las mujeres trabajadoras que tengan la condición de víctimas de violencia de género, medidas adecuadas de flexibilidad.

7.3.- Crear un ambiente de apoyo y comprensión dentro de la empresa.

8.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A. considera que el respeto entre las personas trabajadoras debe ser un elemento básico de su conducta. Por

ello, rechaza cualquier manifestación de acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas, toda vez que estas situaciones contaminan el entorno laboral, tienen efectos negativos sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

En el seno de la negociación del Plan de igualdad, la Comisión Negociadora ha aprobado un Protocolo para la Prevención y el Tratamiento del Acoso sexual y por razón de sexo en la empresa a través del cual se definen los principios y pautas de actuación que deben regir para prevenir y, en su caso corregir, este tipo de conductas.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen en el ámbito laboral una vulneración del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación, así como del derecho a la integridad física y psíquica, a la intimidad, a la dignidad y a la libertad sexual de las personas trabajadoras.

Eje:

8.1.- Mantener unos entornos laborales libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo y disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esta naturaleza y, si éstas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

9.- Salud Laboral con perspectiva de género.

Gestión de Centros Médicos MAPFRE es una empresa promotora de salud y esto se refleja en las campañas de salud globales que realiza el Grupo MAPFRE.

Gestión de Centros Médicos MAPFRE pone en marcha estas acciones teniendo en cuenta los datos estadísticos de salud mundial y las estrategias marcadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) así como otros organismos internacionales. Organiza estas acciones con el reto de sensibilizar, informar y contribuir a la creación de unos hábitos de vida saludables.

Eje:

9.1.- Objetivos específicos:

Se continuará con la actividad de salud laboral que se viene realizando creando campañas con perspectiva de género y considerando las particularidades de mujeres y hombres reportando los datos referentes a esta materia, desagregados por sexo, en el seno del Comité de Seguridad y Salud como órgano especializado en la materia, o con los Delegados/as de Prevención de cada centro de trabajo.

9.- Medidas y acciones previstas para cada eje de actuación, indicadores, indicadores, plazos de ejecución y responsables.

1. ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN INTERNA Y EXTERNA			
Eje: 1 Disponer de unos principios y un procedimiento de selección que favorezca la elección de las personas más válidas para cada puesto, en el que se valore la idoneidad de las candidaturas en base a criterios de competencia, capacidades, adecuación de persona-puesto no discriminando a ningún colectivo por razón de sexo.			
N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida
1	En las ofertas de empleo se utilizará un lenguaje que garantice que se cumplen los principios de igualdad y no discriminación.	Verificar durante la vigencia del plan que las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje no sexista.	Desde la entrada en vigor del plan de Igualdad y durante toda la vigencia
2	En los formularios de selección no se preguntarán datos personales que no sean relevantes para el puesto, dirigiéndose a recabar información sobre la experiencia y cualificación de la candidatura.	Verificar durante la vigencia del plan los formularios de selección para comprobar que no se solicitan datos personales que no sean relevantes para el puesto.	Desde la entrada en vigor del plan de Igualdad y durante toda la vigencia
3	Los Principios y Procedimientos que se utilicen en materia de Selección, mantendrán directrices relativas a la igualdad de trato y no discriminación.	Analizar durante la vigencia del plan el procedimiento de selección para comprobar que se mantienen las directrices relativas a la no discriminación.	Desde la entrada en vigor del plan de Igualdad y durante toda la vigencia

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

(Handwritten signature in blue ink)

(Handwritten signature in blue ink)

(Handwritten signature in blue ink)

(Handwritten signature in blue ink)

(Handwritten signature in blue ink)

(Handwritten signature in blue ink)

(Handwritten signature in blue ink)

(Handwritten signature in blue ink)

(Handwritten signature in blue ink)

(Handwritten signature and initials in blue ink)

1. ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN INTERNA Y EXTERNA

		Se verificará durante la vigencia del plan que se informa a las personas candidatas y responsables de la vigencia de la política.	Desde la entrada en vigor del plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento
4	Al inicio del proceso de selección, todas las personas candidatas y responsables de dichos procesos, serán informadas de la Política de Diversidad e Igualdad de oportunidades aplicable en la Empresa.	Número de altas por captación externa desagregadas por sexo y puesto.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento
5	En los procesos de selección en los que se dé una situación de igualdad de valía de las personas candidatas finalistas, se fomentará la incorporación de las personas del sexo menos representado en el puesto, promoviendo la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas.	Se verificará que los equipos de medios informan sobre los principios contenidos en las políticas de MAPFRE en los procedimientos de homologación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento
6	Se informará a las empresas de selección y empresas de trabajo temporal sobre los principios de igualdad de oportunidades establecidos en la política de selección, incluyéndose una mención al respecto en los contratos que se suscriban.	Comprobar que se realiza un análisis de estos datos con carácter anual	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y	Departamento de Selección y Talento
7	Se analizarán anualmente los datos desagregados por sexos, de participantes en procesos de selección interna y de personas contratadas mediante selección externa para conocer la evolución y, en su			

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

1. ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN INTERNA Y EXTERNA

8	Se analizarán anualmente los datos desagregados por sexos relativos a las conversiones de contratos de jornada parcial a jornada completa, y a las conversiones de contratos temporales a indefinidos. Y, en su caso, la conveniencia de aplicar medidas correctoras.	Número de conversiones de contratos a jornada parcial en contratos a jornada completa y número de conversiones de contratos temporales en indefinidos.	durante toda la vigencia	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Administración de Recursos Humanos
---	---	--	--------------------------	---	--

2. PROMOCION

Eje 2.1.- Disponer de un sistema de promoción que favorezca la elección de las personas más válidas para cada puesto, en el que se valore la idoneidad de las candidaturas en base a criterios de competencia, capacidades, adecuación de persona-puesto no discriminando a ningún colectivo por razón de sexo.

N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	<p>La documentación de los procesos diseñados por Recursos Humanos para la identificación de personas con alto potencial mantendrá una referencia a la política de diversidad e igualdad de oportunidades, en la que especialmente se incida en la valoración de las cualidades profesionales y mérito de las personas trabajadoras.</p>	<p>Revisar procesos de RRHH para identificar personas con alto potencial comprobando que se ha incluido la referencia a la Política de Diversidad e Igualdad de oportunidades.</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia</p>	<p>Departamento de Selección y Talento</p>
2	<p>En los procesos de promoción en los que se dé una situación de igualdad de valía de las personas candidatas finalistas, se fomentará la incorporación de las personas del sexo menos representado en el puesto, promoviendo la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas.</p>	<p>Datos de promociones desagregados por sexo y puesto.</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia</p>	<p>Departamento de Selección y Talento</p>
3	<p>Se analizarán anualmente los datos de promociones para conocer la evolución y, en su caso, la necesidad de aplicar medidas correctoras.</p>	<p>Datos numéricos desagregados por sexos de la plantilla especificando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nivel de responsabilidad y puesto. • puesto de origen/destino • nivel formativo • antigüedad 	<p>Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia</p>	<p>Departamento de Selección y Talento</p>

3. RETRIBUCIÓN

Eje. 3.1. Garantizar el principio de igualdad retributiva de manera que la retribución fija y la variable de la plantilla no contenga criterios de discriminación por razón de sexo.

N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	La política retributiva de Gestión de Centros Médicos MAPFRE mantendrá una referencia a los principios de igualdad y no discriminación.	Comprobar que la política retributiva incluye la referencia a los principios de igualdad y no discriminación.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Retribución
2	Se mantendrán criterios que permitan el cobro de la retribución variable en la proporción que corresponda para las personas que la tengan establecida y se garantizará la adecuación de objetivos en los casos de personas con reducción de jornada o que se encuentren en situación de suspensión del contrato por nacimiento.	Comprobar que se mantienen criterios para el cobro de la retribución variable en este sentido.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Retribución
3	Los derechos reconocidos a las familias numerosas en aquellos convenios colectivos que resulten de aplicación se equiparán a los previstos para familias monoparentales. Dichos derechos se mantendrán siempre y cuando el hijo/a conviva y esté a cargo de la persona trabajadora. A estos efectos se entenderá como familia monoparental aquella con uno o más hijos/as y un único progenitor/a reconocido legalmente.	Comprobar que se equiparan los derechos de las familias monoparentales a los derechos reconocidos a las familias numerosas.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Administración de Recursos Humanos.

3. RETRIBUCIÓN

<p>Se compartirán con la Comisión de Igualdad los registros retributivos que anualmente se elaboren con arreglo a la legislación vigente, para su análisis y valoración en el seno de dicha Comisión, de modo que se puedan conocer las posibles diferencias o brechas salariales de género, con el objetivo de proponer las medidas correctoras que procedan.</p>	<p>Comprobar que se realiza un análisis de estos datos con carácter anual</p>	<p>Una vez finalizado cada ejercicio, en el momento de elaboración del Registro Retributivo</p>	<p>Departamento de Retribución</p>
<p>Expirado el plazo de vigencia del Plan se realizará de nuevo una auditoría retributiva.</p>	<p>Se informará a la Comisión del momento de realización de la auditoría y se compartirán los resultados en la negociación del nuevo Plan de igualdad.</p>	<p>A la finalización de la vigencia del plan</p>	<p>Departamento de Retribución</p>
<p>Análisis retributivo de las personas que se incorporan a la compañía</p>	<p>Comprobar que se cumple con el principio de igualdad de remuneración para puestos de igual valor para las personas que se incorporan a la compañía</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia. Esta actuación se llevará a cabo siempre que tenga lugar una incorporación.</p>	<p>Departamento Retribución</p>
<p>Análisis retributivo en las situaciones de promociones.</p>	<p>Comprobar que cuando se realiza una promoción de una persona trabajadora se cumple con el principio de igualdad de remuneración para puestos de igual valor.</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia. Esta actuación se llevará a cabo</p>	<p>Departamento Retribución</p>

3. RETRIBUCIÓN

			siempre que tenga lugar una promoción.	
8	<p>Con objeto de facilitar a la plantilla el acceso a las mejores prestaciones de la medicina privada, todas las personas trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a adherirse a un seguro de salud y podrán permanecer en el mismo mientras continúen en plantilla. El personal que se jubile en Gestión de Centros Médicos MAPFRE podrá continuar en la póliza hasta los 70 años.</p> <p>A dicho seguro podrán adherirse además, el cónyuge o la pareja de hecho y los descendientes menores de 25 años que estén a su cargo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. Podrán permanecer en el seguro los descendientes mayores de dicha edad siempre que se acredite que conviven con la persona empleada y a su cargo.</p> <p>Los familiares incluidos en el seguro podrán permanecer en el mismo hasta que cumplan la edad de 65 años, siempre que la persona empleada causante de su derecho continúe en el mismo.</p> <p>La Empresa subvencionará el coste del seguro en un 100% en la prima de la persona empleada, un 50%</p>	Comprobar su implantación, permitiendo la adhesión al seguro de salud.	Dos meses después de la entrada en vigor del Plan de Igualdad.	Departamento de Administración de Recursos Humanos

3. RETRIBUCIÓN

en la prima de cónyuge, descendientes y familiares y pareja de hecho y un 75% en casos de familia numerosa para sus descendientes del.

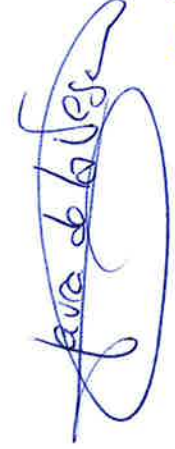
La parte de prima a cargo de la persona empleada relativa a los familiares se pagará con periodicidad mensual, descontándose su importe del recibo de salario.







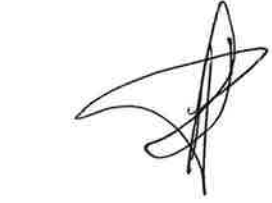










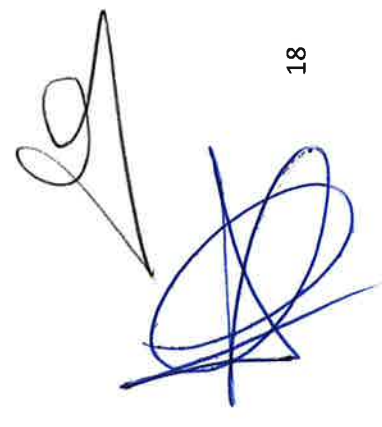












4. FORMACIÓN

Eje 4.1.- Dar a conocer las políticas en materia de igualdad y conciliación de MAPFRE y los principios de no discriminación.

Eje 4.2.- Facilitar a todo el personal el acceso a acciones formativas acordes con su puesto de trabajo sin distinción de género.

N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	Se desarrollarán acciones de información y/o formación dirigidas a las personas en puestos de responsabilidad a través de las cuales se promueva el principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de personas, así como el respeto a la conciliación de la vida laboral y personal.	Comprobar que se realizan acciones de información o formación a las personas que ocupan puestos de responsabilidad	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Formación
2	Se mantendrá la formación en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes al conjunto de la plantilla.	Número de personas que han realizado el curso global de igualdad y el curso de sesgos inconscientes	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de Formación
3	Se analizará individualmente la necesidad de formación y de reciclaje profesional de aquellas personas que se reincorporan a la empresa tras el disfrute del permiso de nacimiento u otro derecho basado en causas familiares, así como para aquellas personas que se reincorporan tras una baja médica	Número de solicitudes y concesiones.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Formación

4. FORMACIÓN

	<p>de larga duración, con el fin de que, a su retorno y cuando resulte necesario, se les imparta una formación adecuada.</p>			
4	<p>Se garantizará el acceso a los cursos on line para especiales situaciones de conciliación (permisos por nacimiento, reducciones de jornada y otros). En los supuestos en los que la situación concreta implique una suspensión temporal de la relación laboral (como, por ejemplo, nacimiento) se facilitará formación a aquellas personas trabajadoras que hayan manifestado su interés en recibirla durante dichos períodos.</p>	<p>Comprobar que se ofrece la posibilidad de realizar estos cursos a las personas que se encuentren en estas situaciones.</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia</p>	<p>Departamento de Formación</p>
5	<p>Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que participen en procesos de promoción interna.</p>	<p>Comprobar que se realizan acciones de sensibilización o formación dirigidas a estos colectivos</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia</p>	<p>Departamento de Formación</p>

[Handwritten signature]
(100)

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

4. FORMACIÓN

6	<p>Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que participan en procesos de selección interna o externa, procurando la presencia de mujeres en los equipos de selección.</p>	<p>Comprobar que se realizan acciones de sensibilización o formación dirigidas a estos colectivos</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia</p>	Departamento de Formación
7	<p>Se promoverán acciones de formación interna o externa con el fin de favorecer la preparación de mujeres con potencial de desarrollo profesional, para que tengan mayores oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad en la organización, en los que actualmente se encuentran menos representadas.</p>	<p>Se facilitará información periódica a la comisión de igualdad sobre estos programas y el número de mujeres que han participado en ellos.</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia</p>	Departamento de Formación
8	<p>Se analizarán anualmente los datos de participantes desagregados por sexo en las acciones formativas para conocer la evolución y, en su caso, conveniencia de aplicar medidas correctoras.</p>	<p>Revisión de los datos de participantes en cursos de formación en el seno de la Comisión de seguimiento del plan</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia</p>	Departamento de Formación


   







 (100)

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

4. FORMACIÓN

9	En los planes de formación y aprendizaje se contemplarán los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.	Revisar si los planes de formación incluyen principios de igualdad y oportunidades y no discriminación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Formación

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 (COO)

[Handwritten signature]

5. COMUNICACIÓN

Eje 5.1.- Transmitir a las personas empleadas los principios, valores y políticas de GESTIÓN DE CENTROS MEDICOS MAPFRE en materia de igualdad y conciliación.

5.2.- Mejorar la percepción de la plantilla respecto de los principios de igualdad y las medidas de corresponsabilidad y promover los mismos en todos los niveles jerárquicos de GESTION DE CENTROS MEDICOS MAPFRE S.A.

5.3.- Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

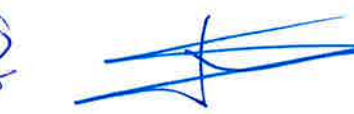



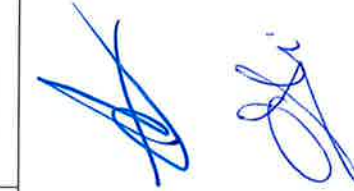

N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	Se informará a toda la plantilla del contenido del Plan de Igualdad, de las medidas específicas recogidas en el mismo, así como del resto de medidas vigentes en Gestión de Centros Médicos MAPFRE en materia de igualdad y conciliación.	Realizar la campaña informativa sobre el contenido del plan de Igualdad.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Comunicación de RRHH
2	Se mantendrá un canal específico para sugerencias en materia de igualdad y conciliación a disposición de toda la plantilla. La información sobre dichas sugerencias se reportará periódicamente a la Comisión de Igualdad para su análisis y valoración.	Informar anualmente a la Comisión de seguimiento del plan de las sugerencias recibidas en materia de igualdad y conciliación.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de Relaciones Laborales

5. COMUNICACIÓN

3	Se procurará la utilización del lenguaje de género inclusivo y no sexista en las comunicaciones internas de la empresa.	Revisión de las comunicaciones internas	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de comunicación de RRHH
4	Se incluirá en los contratos con proveedores, y, en especial con las empresas que tengan personas empleadas prestando servicios en nuestras instalaciones, los principios en materia de igualdad y conciliación de vida laboral y familiar/personal, y acoso de Gestión de Centros Médicos MAPFRE.	Revisión de los contratos con los proveedores	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Relaciones Laborales y Asesoría Jurídica
5	Expirado el plazo de vigencia del Plan se realizará una encuesta a la plantilla con la intención de que se valore el mismo	Se informará a la Comisión del momento de lanzamiento y del resultado	A la finalización de la vigencia del plan	Departamento de RRLL y Comunicación







6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Eje 6.1.- Facilitar el equilibrio entre el ámbito laboral, el personal, y familiar de las personas trabajadoras, a la vez que se favorece la productividad y eficiencia.

Eje 6.2.- Promover actitudes positivas y proactivas en relación a las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

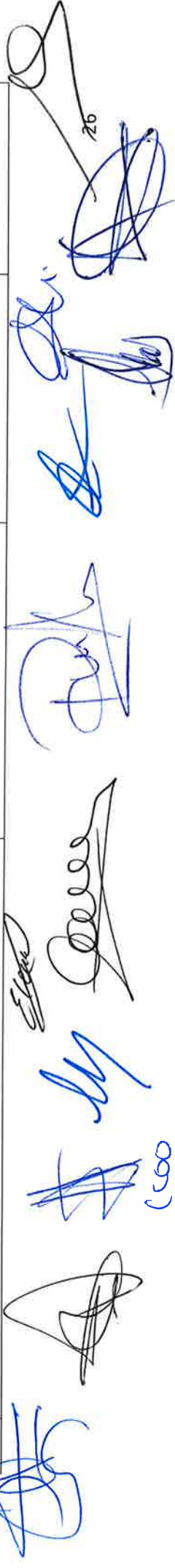
N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	Se informará a la plantilla de la formación para la eficiencia: (i) gestión del tiempo; (ii) gestión del estrés; (iii) Uso eficaz de las herramientas de trabajo colaborativas; (iv) Modelo de reunión eficaz	Comprobar que se realizan comunicaciones/se publican noticias sobre esta materia.	Desde la entrada en vigor del plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Comunicación
2	Se mantendrán los mecanismos para facilitar que el personal pueda solicitar movilidad geográfica en situaciones familiares o personales graves	Verificar que se facilitan estos mecanismos en este tipo de situaciones.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento
3	En los supuestos de reincorporación tras un proceso de baja de larga duración motivado por una enfermedad grave (tales como procesos oncológicos, infartos e ictus), se facilitará que dicha reincorporación se haga de forma paulatina, contando con el informe favorable de medicina del trabajo. A estos efectos la reincorporación podrá llevarse a cabo con una reducción del 50% de la jornada diaria sin reducción de salario durante un	Extraer el porcentaje de personas trabajadoras que se acogen a esta medida desagregado por sexos	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de Administración de Recursos Humanos

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the top of the page]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

	<p>mes, fijándose el horario de acuerdo a las necesidades del servicio.</p>		
4	<p>En aquellos casos en los que el descanso por nacimiento se disfrute de forma ininterrumpida, las personas trabajadoras podrán disfrutar de una reducción del 50% de la jornada diaria sin reducción de salario durante el mes inmediatamente posterior al disfrute de tales permisos, fijándose el horario de acuerdo a las necesidades del servicio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas trabajadoras que se acogen a esta medida desagregado por sexos - Número de solicitudes y concesiones desagregadas por sexos y por puesto de trabajo, de las medidas reguladas en los artículos 34.8 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (reducciones y adaptaciones de jornada por razones de cuidado). 	<p>Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia</p> <p>Departamento de Administración de Recursos Humanos.</p>
5	<p>Se elaborará un protocolo sobre el derecho a la desconexión digital, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras.</p>	<p>Verificar que se informa y aplica la política de desconexión digital</p>	<p>Antes del 31/12/2024 y durante toda la vigencia.</p> <p>Departamento de Relaciones Laborales</p>



6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

6	Se concederá a las trabajadoras un permiso no recuperable a partir de la semana 38 de gestación hasta el nacimiento del hijo/a.	Número de trabajadoras que se hayan acogido a esta medida	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos.	
7	Se concederá un permiso recuperable con el límite de 10 horas anuales para acudir a exámenes oficiales no relacionados con la actividad de la empresa relativos a formación reglada.	Número de permisos concedidos por esta medida.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos	
8	Se ampliará la duración del permiso retribuido diario por cuidado del lactante hasta que el hijo/a cumpla diez meses. En el caso de que dicho permiso sea disfrutado por ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras, con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los diez meses.	Número de permisos concedidos	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos	

Gracia de 6 hrs





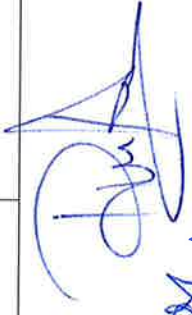

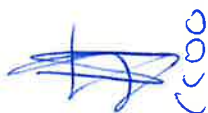
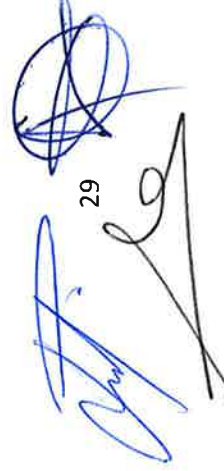
[Handwritten signatures and marks]

[Handwritten signatures and marks]

7. VIOLENCIA DE GÉNERO
Eje 7.1.- Garantizar una protección adecuada de las mujeres que, en el seno de la empresa, tengan la condición de víctimas de violencia de género.
Eje 7.2.- Facilitar a las mujeres trabajadoras que tengan la condición de víctimas de violencia de género, medidas adecuadas de flexibilidad
Eje 7.3.- Crear un ambiente de apoyo y comprensión dentro de la empresa.

N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	La mujer trabajadora víctima de violencia de género acreditada tendrá derecho a una reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria, de hasta un 50% de la misma, sin reducción de salario, durante los tres meses siguientes a acreditar su condición de víctima de violencia de género. A partir del cuarto mes, podrá reducir su jornada dentro de su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario, por un máximo de hasta el 50% de la jornada y por un plazo de 2 años prorrogables por periodos de un año.	Número de reducciones de jornada concedidas por esta medida.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

2	Se amplía de 6 a 12 meses la reserva de puesto de trabajo en los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo previsto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.	Verificar que se garantiza el cumplimiento de esta medida	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos
3	La mujer trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a un permiso retribuido de 5 días laborables para el traslado.	Número de permisos concedidos por esta circunstancia	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos
4	En los supuestos de extinción del contrato previstos en el artículo 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores (extinción por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género) se mantendrán durante un año las condiciones que la persona trabajadora disponga tanto para ella como para sus hijos e hijas en el Seguro de Salud.	Garantizar el mantenimiento de las condiciones del seguro de salud en estos supuestos.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos
5	Se analizarán anualmente los datos del número de mujeres que se hayan acogido a estas medidas con la finalidad de valorar su efectividad de cara a conseguir los objetivos marcados.	Número de mujeres que se han acogido a las medidas de este apartado del Plan.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos



7. VIOLENCIA DE GÉNERO

--	--	--

*Las medidas previstas para las víctimas de violencia de género serán también aplicable para las víctimas de violencia sexual, según lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

8. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

Eje 8.1.- Fomentar medidas encaminadas a la protección de las personas que pudieran encontrarse en esta situación.

N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	Se informará a toda la plantilla del protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo aprobado en el seno de la Comisión negociadora del presente Plan.	Se aportarán evidencias a la Comisión de dicha información.	Antes del 31/12/2023	Departamento de Comunicación
2	Se reportarán a la comisión de igualdad con carácter anual el número de denuncias recibidas en virtud del protocolo, y los casos en los que se ha confirmado la existencia de acoso.	Nº de denuncias recibidas por acoso sexual o por razón de sexo y número de casos en los que se ha confirmado la existencia de acoso.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de Relaciones Laborales

[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

9. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Eje 9.1.- Se realizarán campañas con perspectiva de género y considerando las particularidades de mujeres y hombres en el ámbito de la actividad de salud laboral.

N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	Se aportarán a los Delegados de Prevención o Comités de Salud donde existan, con carácter anual los datos de salud desagregados por sexo.	Datos de salud desagregados por sexos.	Durante la vigencia del Plan	Servicio de Prevención Mancomunado
2	Se continuará realizando campañas de promoción salud laboral con perspectiva de género informándose de las mismas en el Comité de Seguridad y Salud o Delegados/as de Prevención.	Se aportarán evidencias de estas campañas a la Comisión de Igualdad.	Desde la entrada en vigor del plan y durante la vigencia del plan	Departamento de Salud y Bienestar

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and scribbles in blue ink, corresponding to the rows in the table]

10.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se creará una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de MAPFRE que estará compuesta por seis miembros de los cuales tres serán designados por la Dirección de la Empresa y tres por la Representación Social firmante del Plan de Igualdad en ponderación a la representatividad de cada una de las partes firmantes, y siendo designadas para ello las siguientes personas:

Parte Social	Parte Empresarial
Rosa María Alonso Gómez (CCOO)	Francisco Javier Dominguez Cuadrado
Laura de la Vega Carracedo (CCOO)	Elena González Martínez
Elisa María Roldán Callejo (UGT)	Virginia Sanz Ávilas

La Comisión designará de entre las personas miembros de la representación de la empresa a una persona que ostente el cargo de secretario/a. Asimismo designará a una persona que ostente el cargo de secretario/a de actas que no será miembro de la Comisión.

Una vez constituida la Comisión, elaborará y aprobará en su primera reunión su reglamento de funcionamiento.

Sus funciones serán las siguientes:

- ✓ Recibir información acerca de la evolución del Plan de Igualdad y realizar el seguimiento, control y evaluación de las medidas, así como la puesta en marcha y desarrollo de las mismas.
- ✓ Resolver cuantas dudas se puedan derivar de la interpretación y ejecución del presente Plan de Igualdad durante la vigencia del mismo de acuerdo al procedimiento que establezca la propia Comisión.
- ✓ Proponer y promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y personal y protección de la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Colaborar en la difusión del Plan de Igualdad.
- ✓ A la finalización del Plan de Igualdad, analizar el balance de la implantación de las medidas con el fin de valorar la efectividad de las

mismas y hacer propuestas que puedan servir como orientación para la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

La Comisión se reunirá, de manera presencial, por medios telemáticos, o de forma híbrida en función de lo que acuerden las partes en cada momento, con carácter anual, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida para su intervención, por la mayoría de la representación empresarial y sindical, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez del voto favorable de la mayoría de cada una de las partes.

11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de Igualdad será objeto de revisión cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el mismo.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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.
- 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.

Para proceder a la revisión de este Plan de Igualdad durante su vigencia, será necesaria la constitución de una nueva Comisión de Igualdad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

12. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS

Las partes firmantes acuerdan someterse en primer lugar al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC) para la búsqueda de solución de las discrepancias que puedan surgir de la aplicación del presente Plan de Igualdad. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

En caso de no alcanzar un acuerdo a través de los procedimientos anteriores, las partes firmantes acuerdan someterse al fuero que legalmente corresponda.

13. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En el marco del IV Plan de Igualdad la Comisión Negociadora también ha acordado y elaborado un Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que se incorpora al presente como **Anexo**.

14. REGISTRO DEL IV PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad será objeto de la oportuna inscripción en el registro público habilitado al efecto, para su depósito y publicidad, habilitándose a Elena González Martínez y a Virginia Sanz Ávilas, indistintamente, para efectuar los trámites necesarios para su registro y cumplimentación de la documentación oportuna para ello, tal y como consta en la autorización firmada por la Comisión Negociadora.