



PLAN DE IGUALDAD 2026-2030

Concesionaria Hospital Universitario Son ESPASES, S.A.

Contents

Introducción	3
---------------------------	----------

Título Primero - Disposiciones Generales	7
---	----------

ARTÍCULO 1.- APROBACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD. ...	7
---	---

ARTÍCULO 2.- DEFINICIONES.	8
---------------------------------	---

ARTÍCULO 3.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	10
--	----

ARTÍCULO 4.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD	12
--	----

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPACIAL	13
--	----

ARTÍCULO 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL.....	13
---	----

ARTÍCULO 7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL	13
---	----

ARTÍCULO 8.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL.....	14
---	----

ARTÍCULO 9.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN.	14
---	----

ARTÍCULO 10.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	18
---	----

ARTÍCULO 11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD	19
---	----

ARTÍCULO 12.- PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN	20
---	----

PLAN DE IGUALDAD DE
CONCESIONARIA HOSPITAL UNIVERSITARIO SON ESPASES, S.A.

Introducción

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal.

En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, "**LOI**"), y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, "**RD-Ley 6/2019**"), tienen como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación por razón de sexo en cualquiera de los ámbitos de la vida.

Igualdad de trato que también garantiza la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante, "**Ley 15/2022**"). La citada Ley 15/2022 reconoce el derecho de todas las personas a la igualdad de trato y no discriminación, estableciendo expresamente que nadie podrá ser discriminado por razón de sexo. Más concretamente, en materia laboral, se prohíbe en las distintas fases de la relación laboral cualquier limitación, segregación o exclusión por esta y otras causas de discriminación.

Asimismo, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (en adelante, "**Ley Orgánica 10/2022**") tiene como objetivo la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas para garantizar la sensibilización, prevención y detección, así como la sanción y protección integral de la violencia sexual en todas sus formas y, entre ellas, en el ámbito laboral.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como conjunto ordenado de

medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya los objetivos, las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

A mayor abundamiento, la 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, exige que, en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación, se incluya expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Igualmente, la Concesionaria Hospital Universitario Son Espases, S.A. (en adelante, "la **Empresa**" o "**CHUSE**") se rige por la normativa legal de general aplicación, entre la que se incluye el 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 (en lo sucesivo, el "ET"). Más concretamente, las relaciones laborales en la Empresa se rigen por lo dispuesto en los siguientes convenios colectivos:

- Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de las Illes Balears (Código de Convenio 07000535011982).
- Convenio Colectivo del sector de Establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de las Illes Balears (Código de Convenio 07000345011982).
- Convenio Colectivo del sector de la Hostelería de las Illes Balears (Código de Convenio 07000435011982).
- Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (Código de Convenio 99001355011983).
- Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (Código de Convenio 99000355011982).

CHUSE comparte plenamente la importancia del principio de igualdad y manifiesta su voluntad de llevar a cabo una serie de medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad de oportunidades existentes en su centro de trabajo. No solo esto, sino que, además, la Empresa declara su compromiso con la conciliación y la excelencia, pues cree posible mantener el más alto nivel de excelencia profesional y, al mismo tiempo, conseguir que sus personas trabajadoras disfruten del necesario equilibrio, conciliando adecuadamente su vida profesional, personal y familiar.

Asimismo, CHUSE está comprometida en la creación de un ambiente diverso y está orgullosa de ser una empleadora basada en la igualdad de oportunidades. Todos los candidatos son considerados para su selección sin tener en cuenta su raza, color, religión, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, nacionalidad de origen, genética, edad o la condición de veterano. Además, la Empresa está comprometida con el cumplimiento de las prácticas justas de empleo en lo relativo a la ciudadanía y el estatus de inmigrante.

La composición de la plantilla de la Empresa durante el año 2025, datos objeto de diagnóstico¹, es de 470 personas trabajadoras, de las cuales 351 son mujeres y 119 son hombres, dedicadas a la actividad propia de CHUSE, cuyo objeto social es el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la concesión administrativa objeto del Concurso convocado por el Servicio de Salud de las Islas Baleares, según anuncio publicado en el Boletín Oficial de las Islas Baleares número 169, de 10 de noviembre de 2005.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha realizado el correspondiente diagnóstico previo establecido en el art. 46.1 LOI, todo ello con el objeto de detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Asimismo, para la elaboración del diagnóstico se han tenido en cuenta los criterios específicos señalados en el Anexo 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 (en adelante, "**RD 901/2020**"). Las conclusiones del diagnóstico se recogen en el **Anexo I** del presente Plan.

Tanto el diagnóstico como las medidas a incluir en el Plan de Igualdad han sido consensuados y aprobados conforme a los artículos 4, 5 y 6 del RD 901/2020 habiéndose mantenido reuniones con la comisión negociadora los días 27 de mayo de 2026 y 23 de junio.

Así, ha sido consensuado y aprobado:

i) En representación de las personas trabajadoras, por:

Rosa Gómez (CCOO)	
Juan José López (USO)	
Eva Colmenero (USO)	

¹ La recogida de los datos cuantitativos del diagnóstico se ha llevado a cabo desde febrero hasta abril de 2026.

Eva Pimpollo (UGT)	
Miguel Barragán (CCOO)	
Ana María Fernández (UGT)	
Enrique Gomáriz (UGT)	
Fernando Bosch (CCOO)	
Francisca Varón	

ii) En representación de la Empresa, por:

Izaskun Davalillo	
Laura Saavedra	
Dolores Conti	

En atención a todo lo anterior, CHUSE procede a aprobar un Plan de Igualdad, con los requisitos y sobre la base de las materias previstas expresamente en los artículos 46.2 LOI y 7 y 8 del RD 901/2020.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Ello implica incorporar la perspectiva de género y diversidad en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.

Conseguir la igualdad real implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en sus políticas y niveles y en todas las materias: en el acceso a la Empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Consciente de la importancia del establecimiento e implantación de un Plan de Igualdad, CHUSE se compromete no sólo a establecer el presente Plan, sino, igualmente, a llevar a cabo las medidas y cumplir con las obligaciones acordadas en el mismo.

Todas las medidas establecidas se llevarán a cabo a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos así como evitar cualquier tipo de discriminación relativa a la edad, nacionalidad, orientación sexual y origen étnico.

Título Primero - Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1.- APROBACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan de Igualdad se ha aprobado por unánime acuerdo de los miembros de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de CHUSE con la finalidad de desarrollar medidas de efectividad y cumplimiento de una verdadera política de igualdad entre sexos y supresión de cualquier elemento que pueda ser constitutivo de elemento diferenciador por género, así como por edad, nacionalidad y origen étnico. En concreto, constituyen la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de CHUSE los siguientes:

➤ Por la Empresa:

Izaskun Davalillo	
Laura Saavedra	
Dolores Conti	

➤ Por la representación legal de las personas trabajadoras:

Rosa Gómez (CCOO)	
Juan José López (USO)	
Eva Colmenero (USO)	
Eva Pimpollo (UGT)	
Miguel Barragán (CCOO)	
Ana María Fernández (UGT)	
Enrique Gomáriz (UGT)	
Fernando Bosch (CCOO)	
Francisca Varón	

En el transcurso del proceso de elaboración del Plan, previamente se ha recopilado la información necesaria para elaborar un diagnóstico (véase **Anexo I**). Esta información ha sido fundamental para detectar las áreas de actuación, y para elaborar las concretas medidas sobre las que se plantea el Plan de Igualdad.

Para recopilar esta información se han empleado cuestionarios cualitativos y cuantitativos que han permitido conocer cuál es la situación de la Empresa. El cuestionario para la obtención de información cuantitativa se centró en las características de la Empresa y de su plantilla.

Con respecto al cuestionario cualitativo, este incidió en aspectos relacionados con la selección, formación, promoción, política salarial, conciliación de la vida familiar y laboral y sistema de comunicación en la Empresa, entre otros.

Asimismo, se ha analizado distinta documentación e información publicada por la Empresa.

El siguiente gráfico, analiza todas las áreas analizadas durante la fase de diagnóstico.



ARTÍCULO 2.- DEFINICIONES.

En este Plan de Igualdad se utilizarán diferentes términos definidos conforme a la LOI:

1. El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 3 LOI) – Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2. Discriminación directa por razón de sexo (art. 6 LOI) – La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

3. Discriminación indirecta por razón de sexo (art. 6 LOI, en relación con el art. 6.1 b) Ley 15/2022) – La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasione o pueda ocasionar a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

4. Discriminación por asociación (art. 6.2 a) Ley 15/2022) – Situación de discriminación producida cuando una persona o grupo en el que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna causa de discriminación, es objeto de trato discriminatorio.

5. Discriminación por error (art. 6.2 b) Ley 15/2022) – Situación de discriminación que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

6. Discriminación múltiple (art. 6.3 a) Ley 15/2022) – Situación de discriminación que se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas.

7. Discriminación interseccional (art. 6.3 b) Ley 15/2022) – Situación de discriminación que se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de discriminación, generando una forma específica de discriminación.

8. Acoso sexual (art.7 LOI) - Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

9. Acoso por razón de sexo (art. 7 LOI) – Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es un tipo específico de acoso discriminatorio (art. 6.4 Ley 15/2022), que engloba cualquier conducta realizada por razón de alguna causa de discriminación con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

11. Acciones positivas (art. 11 LOI) – Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

12. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 3 LOI) – Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

13. Principio de transparencia retributiva (art. 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en adelante “**RD 902/2020**”) – Entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. El principio de transparencia retributiva se aplicará, entre otros instrumentos previstos legalmente, a través de la auditoría retributiva (contenida en el diagnóstico).

ARTÍCULO 3.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

1. El presente Plan de Igualdad queda estructurado en dos títulos, precedidos de un preámbulo relativo a los antecedentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
2. El Título I hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen contenido mínimo del Plan de Igualdad en virtud de lo dispuesto en el artículo 46 de la LOI y el artículo 8 RD 901/2020.

3. El Título II del Plan de Igualdad se estructura en 12 capítulos, cada uno de ellos centrado en una materia o área de actuación diferenciada. En concreto, se abordan las siguientes materias:

- Capítulo 1.- Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización.
- Capítulo 2.- Proceso de selección y contratación.
- Capítulo 3.- Clasificación profesional.
- Capítulo 4.- Formación.
- Capítulo 5.- Promoción profesional.
- Capítulo 6.- Condiciones de trabajo y salud laboral.
- Capítulo 7.- Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Capítulo 8.- Infrarrepresentación femenina.
- Capítulo 9.- Retribuciones.
- Capítulo 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Capítulo 11.- Violencia de género.
- Capítulo 12.- Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje.

Aun cuando el RD 901/2020 no lo exige, se incluyó en el diagnóstico y, por tanto, también en el Plan de Igualdad, las siguientes materias, que son adicionales, dado el compromiso de la Empresa con la consecución de la igualdad efectiva:

- Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización.
- Violencia de género.
- Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje.

4. Cada capítulo establece, en primer lugar, los concretos objetivos marcados respecto a cada área o materia, indicando a continuación las medidas correctoras o promocionales que deberán aplicarse en la Empresa con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos y un calendario de implantación.
5. A su vez, respecto a cada objetivo se han establecido ejemplos de indicadores de género que podrán ser utilizados por la Comisión de Evaluación y Seguimiento a los efectos de comprobar la correcta aplicación del plan. No obstante, dichos indicadores tendrán carácter ejemplificativo, de modo que la Comisión de Evaluación y Seguimiento podrá hacerse valer de otros para comprobar el grado de cumplimiento y efectividad de los objetivos marcados.
6. Como **Anexo I** al presente Plan de Igualdad se adjunta un informe del Diagnóstico de situación de la empresa negociado por las partes firmantes del Plan de Igualdad, junto con sus principales conclusiones y propuestas, tal y como disponen los art. 7.1 y 8.2.c) del RD 901/2020.
7. Finalmente, como **Anexo II** al presente Plan de Igualdad se adjunta informe con los resultados de la auditoría retributiva, que tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad del que forma parte, en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ARTÍCULO 4.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

1. El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación de la mujer en el ámbito laboral, y la promoción de la igualdad entre ambos sexos, así como la eliminación de cualquier discriminación relativa a la edad, nacionalidad, orientación sexual y origen étnico. Se garantiza la transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional y un ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.
2. Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad, y atendiendo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, se fijan las concretas acciones del Plan, previstas en el Título II.

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPACIAL

1. Con base en lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de CHUSE, tanto para aquellas que actualmente presten servicios en la Empresa, como aquellas que se incorporen una vez vigente el presente Plan de Igualdad, y a todos sus centros de trabajo.
2. Asimismo, la Empresa dará traslado a las empresas con las que trabaje de la existencia de este Plan de Igualdad, y de conformidad con el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, modificada por la Ley 35/2010, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones en materia de igualdad y no discriminación que a las personas trabajadoras de CHUSE.

ARTÍCULO 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

1. Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Empresa con independencia de la modalidad contractual o cargo que ostenten las personas trabajadoras de CHUSE.
2. Asimismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 del Real Decreto 901/2020, las medidas que se contienen en el plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.
3. De igual modo y, conforme al artículo 55.3 de la 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, dentro del presente plan de igualdad se incluye a las personas trans y, por tanto, las medidas dirigidas a las mujeres serán igualmente aplicables a las mujeres trans.

ARTÍCULO 7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan es de aplicación a la totalidad de la Empresa, abarcando, por tanto, el centro de trabajo donde la misma se encuentra, esto es, el Hospital Universitario Son Espases.

ARTÍCULO 8.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

1. El Plan de Igualdad será dinámico y sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Empresa en cada momento.
2. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de 4 años y entrará en vigor desde la fecha de su aprobación, el 23 de junio de 2026 y su contenido se mantendrá vigente hasta el 22 de junio de 2030.
3. En todo caso, con carácter anual se revisará el contenido del presente Plan por parte de la Comisión de Evaluación y Seguimiento, que podrá proponer su modificación a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad; sin perjuicio de que se estime necesaria la celebración de reuniones adicionales a petición de los miembros de la propia Comisión de Evaluación y Seguimiento.
4. A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas acciones previstas en el Plan, junto a cada medida del Plan de Igualdad se incluye el calendario correspondiente a las actuaciones para su implantación. El seguimiento y evaluación de las medidas del Plan se realizará con carácter anual en la revisión que realice la Comisión de Evaluación y Seguimiento.
5. Por tanto, las reuniones se celebrarán de manera ordinaria con carácter anual, y de forma extraordinaria a propuesta de cualquiera de las partes con mención de la causa, con una antelación mínima de 48 horas.
6. En cualquier caso, las acciones que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida o acción, lo que se constatará a través del seguimiento y evaluación del Plan.

ARTÍCULO 9.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN.

1. La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Empresa se compromete, según principios de razonabilidad y proporcionalidad y ajustándose a su concreta situación en cada momento, a poner a disposición del Plan de Igualdad

los medios suficientes para su efectiva aplicación, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

a) Mantenimiento de la figura de Responsable de Igualdad:

- **Titular:** Izaskun Davalillo
- **Suplentes:** Laura Saavedra

Será la persona responsable del impulso del Plan de Igualdad, encargada de supervisar la ejecución del mismo dotándola de los recursos materiales que le sean precisos para esa labor de forma regular, continua y permanente, y de cuantos elementos de seguimiento y evaluación se indiquen en el Plan.

Dicha persona será la responsable de llevar a cabo la aplicación de las medidas recogidas en el catálogo de acciones y elaborará anualmente un resumen de las actuaciones realizadas en el año inmediatamente anterior que deberán presentar ante la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan.

El cargo de Responsable de Igualdad lo desempeñará quien ocupe en cada momento el puesto de Dirección de Recursos Humanos de la Empresa. Por tanto, a fecha de la aprobación del Plan, y a los efectos de garantizar la calidad y la efectividad del presente Plan, se nombra como persona Responsable del Plan, a Izaskun Davalillo, quien ostenta el cargo de Directora de Recursos Humanos de CHUSE por lo que tiene un contacto directo con el personal de la Empresa y puede conocer con mayor facilidad aquellas necesidades y situaciones concretas de las personas trabajadoras. La persona suplente del Responsable de Igualdad será Laura Saavedra.

Las funciones de evaluación de la implantación de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad se llevarán a cabo conjuntamente por la persona Responsable de Igualdad y la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

b) Composición de la Comisión de Evaluación y Seguimiento (en adelante, "**Comisión de Igualdad**"), que continuará estando formada por los mismos miembros de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad:

- La persona Responsable del Plan de Igualdad: Izaskun Davalillo
- Persona/s en representación de la dirección de CHUSE: Laura Saavedra.

- > De entre los representantes legales de las personas trabajadoras:
mismos.

En caso de baja, por cualquier motivo, de alguno de los componentes de la Comisión de Igualdad se procederá a la elección de nuevos componentes por los miembros de la parte que haya sufrido la baja.

Para llevar a cabo su cometido la Comisión de Igualdad utilizará para sus reuniones los sistemas de videoconferencia existentes en la organización o bien una Sala en las instalaciones de la Empresa, con el objeto de evaluar el cumplimiento de las acciones marcadas en el Plan. La Comisión de Igualdad deberá reunirse, al menos, una vez al año.

De los acuerdos tomados en comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada representación.

Sin perjuicio de las competencias que ya tenga atribuidas legalmente la representación legal de las personas trabajadoras, los integrantes de la Comisión de Igualdad desempeñarán las siguientes funciones:

- i) Información y sensibilización de la plantilla.
- ii) Resolver las dudas de interpretación que se puedan derivar del Plan de Igualdad de CHUSE.
- iii) Seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, a través de sus reuniones.
- iv) Elaborar anualmente un informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en CHUSE, previa propuesta del mismo por la persona Responsable de Igualdad.
- v) Recibir comentarios, denuncias, propuestas, de cualquier trabajador/a que se presenten directamente ante la Comisión y que pueda aportar datos o información determinada sobre circunstancias o situaciones de hecho que puedan dar lugar a situaciones discriminatorias o potencialmente discriminatorias en las materias previstas en el presente Plan de Igualdad.

En todo caso, la Comisión de Igualdad no tendrá competencias para alterar el contenido del Plan de Igualdad, ni podrá negociar la incorporación de nuevas acciones. Dicho cometido corresponderá siempre a la Comisión Negociadora del Plan.

c) Asignación de recursos económicos destinados a la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad. A tal efecto, la Empresa destinará el presupuesto que se estime necesario para la consecución de las acciones establecidas en tiempo y forma.

d) Logística: para las reuniones virtuales de la Comisión de Igualdad la Empresa facilitará el acceso a través de la plataforma TEAMS (o cualquier otra que le sustituya en el futuro) y para las reuniones presenciales, se facilitará una Sala en las instalaciones del Hospital donde CHUSE opera.

e) Formación específica al Responsable de Igualdad en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por género, mediante la realización de una actividad formativa en dicha materia.

f) Formación específica a los miembros de la Comisión de Igualdad. A los efectos de garantizar la calidad y la efectividad del presente plan, las personas de la Comisión de Igualdad deberán tener formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por género.

g) Formación específica a los puestos gerenciales y al personal involucrado en el proceso de selección y contratación, clasificación profesional y promoción. La formación se centrará en abordar la selección y la promoción desde la perspectiva de género, así como en eliminar las barreras culturales relacionadas con los estereotipos de género.

h) Formación específica a impartir a las personas trabajadoras de CHUSE en materia de igualdad de oportunidades. Dicha formación se realizará Online y tendrá como objetivos prioritarios eliminar los estereotipos de género existentes.

La anterior lista de medios y recursos no debe considerarse cerrada ni tasada, sino que, atendiendo a la evolución en la aplicación de los objetivos establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Empresa podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de las acciones.

ARTÍCULO 10.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

1. El Plan de Igualdad deberá revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación periódicos de conformidad con el calendario establecido en el Plan de Igualdad o cuando sea acordado por la Comisión de Igualdad.
- 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 o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- En el caso de que una resolución judicial condene a la Empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios

2. Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad emitirá un informe de resultados, en el que se incluirán los datos necesarios para un adecuado control y el seguimiento de las medidas propuestas. En concreto, entre los datos a indicar en el informe se reflejarán:

- Objetivo que se pretende alcanzar.
- Acción correctora llevada a cabo para su consecución.
- Fecha de implantación de la medida.
- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentadas, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos, etc.

3. La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de los objetivos propuestos, con el fin de:
 - Llevar un control sobre los objetivos efectivamente aplicados y los pendientes de aplicación.
 - Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
 - Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios en las materias relacionadas con el contenido del presente Plan de Igualdad producidos en CHUSE.
 - Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
4. La persona Responsable de Igualdad se encargará del impulso, coordinación y seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, y deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente. No obstante, en función de cada una de las áreas de actuación diferenciadas (contratación, retribución, formación, etc.) en el Plan de Igualdad se asignarán otras personas responsables de llevar a cabo y coordinar las medidas aprobadas.

El informe de seguimiento deberá estar revisado y validado por la Comisión de Igualdad.

Al objeto de llevar a cabo dichas funciones, tendrá entre sus facultades el mismo derecho de información y acceso que la legal representación de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. La Comisión de Igualdad será también la responsable de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del contenido del presente Plan de Igualdad.
2. Cuando surgieran discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad por la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, cuando así lo acuerden los integrantes de la misma podrán someterse a un procedimiento de Mediación.

3. La modificación y alteración del contenido del Plan de Igualdad, corresponde única y exclusivamente a la Comisión Negociadora del Plan.

ARTÍCULO 12.- PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN

1. El Plan de Igualdad será registrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de forma que será de acceso público.
2. Sin perjuicio de ello, y para garantizar el conocimiento del mismo por parte de la plantilla, se remitirá una copia a:

- la persona Responsable de Igualdad;

toda la plantilla a través de la página web corporativa correspondiente y en el momento de incorporación de la persona trabajadora a la plantilla mediante el plan de Acogida.

- la Comisión de Igualdad.