



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

*RESOLUCIÓN de 15 de octubre de 2019, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa Medicina Asturiana, S.A., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.*

Vista la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad presentada por la Comisión de Igualdad de la empresa Medicina Asturiana, S.A. (expediente API-2019/004, código 33100112112019), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 12 de junio de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 5 de septiembre de 2019, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

En Oviedo, a 15 de octubre de 2019.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P.D. autorizada en Resolución de 5-9-2019, publicada en el BOPA núm. 174, de 10-IX-2019, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2019-11488.

#### I PLAN DE IGUALDAD DE MEDICINA ASTURIANA S.A.

- I. Objeto.
- II. Diagnóstico.
- III. Plan de igualdad. Contenido.
- IV. Sistema de evaluación y seguimiento.

#### I. Objeto

##### *Compromiso Institucional de la Dirección.*

La Dirección de Medicina Asturiana S.A. ha hecho explícito su compromiso institucional en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo y/o tendencia sexual, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para garantizar la implantación eficaz de las medidas previstas en éste su primer Plan de Igualdad, dotará presupuestariamente la implantación, el seguimiento y la evaluación del mismo.

La desigualdad entre mujeres y hombres, en general, no es deliberada ni fácil de reconocer, sino que surge de supuestos culturales que estructuran los estereotipos sobre los hombres, las mujeres y sus roles y requisitos en la sociedad y en el trabajo. Por tanto, la incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, más respetuosas y acuerdos con las necesidades actuales de igualdad efectiva y de erradicación de situaciones de discriminación y violencia.

##### *Creación de la Comisión Técnica de Igualdad*

Son varias las normas de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico y provincial que promueven la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en cualquier organización, pero especialmente en las de tipo sanitario.

Con el fin de ganar en eficiencia en toda la actividad de preparación del plan y garantizar que el proceso de diseño y elaboración del I Plan de Igualdad de Medicina Asturiana S.A. (en adelante MASA) sea un documento de consenso y representativo de todas partes y de toda la plantilla, se crea la Comisión Técnica de Igualdad, la cual en su composición intenta adoptar un equilibrio social, teniendo representación tanto la empresa como todas las formaciones sindicales con legitimación activa. Todas las personas integrantes de la Comisión Técnica reciben información y formación previa en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Fueron nombradas para componer la Comisión Técnica de Igualdad las siguientes personas:

- D. Jesús Tirados Fernández, Director Gestión y RRHH.
- Dña. Natalia González González, RRHH.
- Dña. Covadonga Muñiz Fidalgo, Representante de UGT.
- D. Félix Martínez González, Representante de CCOO.

Además, como persona externa de la empresa y en calidad de asesora técnica en materia de Igualdad nombramos a Dña. Carmen García, delegada consultora proveniente de CCOO.

La Comisión se reunió en sesión constitutiva el 18 de enero de 2019 y posteriormente se han realizado sucesivas convocatorias para la redacción definitiva del Plan de Igualdad que se sometió al conocimiento y debate durante el período del primer trimestre de 2019.

El presente plan de igualdad Medicina Asturiana, S.A. data de octubre de 2009. Durante el último trimestre de 2018 y primero de 2019 se ha realizado una revisión y actualización utilizando las tablas recogidas en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa publicado por el Ministerio de Igualdad e Instituto de la Mujer. El objetivo para el 2019 es establecer la Comisión para la Igualdad dando cabida a los representantes de los trabajadores, para una vez creada, poder desarrollar un nuevo Plan de Igualdad concretando objetivos y medidas.

La finalidad esencial del análisis sigue consistiendo en detectar los posibles espacios de desigualdad que pudieran persistir en el ámbito de Medicina Asturiana, S.A. mediante la revisión conjunta entre empresa y representación de los trabajadores y establecer las medidas y acciones concretas que resulten adecuadas y eficientes para alcanzar el objetivo principal del plan, esto es, la igualdad real y efectiva. La revisión conjunta está prevista realizarla durante el primer semestre de 2019.

#### *Funciones de la Comisión de Igualdad.*

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

1. Velar para que en MASA se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Atender a las consultas o dudas planteadas por la plantilla del hospital referente al Plan de Igualdad.
3. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.
5. Promover la ejecución y el seguimiento de las acciones, así como la evaluación interna y externa del Plan de Igualdad.
6. Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso o le sean encomendadas por la Comisión del convenio colectivo orientadas a igualdad de oportunidades y la no discriminación en la empresa.

## II. Diagnóstico

#### *Contextualización.*

En este contexto normativo, y en línea con los principios en los que se sustenta MASA (profesionalidad, trato humano-con valores como solidaridad, atención personalizada y dedicación- y la tecnología), el acometimiento de la redacción de un Plan de Igualdad resulta incuestionable. El primer paso para avanzar en este propósito es (tras la constitución de la Comisión de Igualdad, y su formación básica en materia de género) la realización de este Diagnóstico, cuya finalidad es analizar el estado de la cuestión con el mayor rigor posible, para poder redactar un Plan de Igualdad que asuma el reto y la responsabilidad de corregir los desequilibrios que se detecten.

Se ha realizado el Diagnóstico de Igualdad con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra MASA en relación a la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (en adelante IOMH) y sobre todo para la incorporación de la perspectiva de género en la propia Organización. Para la obtención de la información se ha tenido como referencia el "Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos" (del Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), que identifica información de tipo cuantitativo y cualitativo.

Del análisis y valoración de los datos disponibles en las tablas, se discutirán en la Comisión qué Indicadores formarán parte, con la doble finalidad consistente, de una parte, en hacer posible, a priori, el diagnóstico de la situación actual de los recursos humanos del hospital y, de otra parte, en permitir, a posteriori, la evaluación del impacto, la idoneidad, y la eficiencia de las medidas y acciones incluidas en este Plan de Igualdad.

## III. Plan de igualdad. Contenido.

Una vez identificadas las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en las diferentes áreas y actividades de MASA, procedemos a realizar la elaboración de un Plan de Igualdad, que a corto, medio o largo plazo permita que la brecha existente entre hombres y mujeres en relación con desigualdades de género disminuya. Para la elaboración del plan se procederá de la siguiente manera:

- Las personas integrantes de la Comisión acuerdan utilizar como referencia el Modelo Oficial del Plan de Igualdad del Instituto de la Mujer.
- Es aconsejable que se revisen Planes de Igualdad de Instituciones similares a nuestro hospital para la aportación que realizará cada miembro integrante de la Comisión.
- Se procederá a la definición del objetivo general del Plan.

- Se definirán los objetivos específicos que permitan desplegar las líneas de actuación del Plan.
- Una vez establecidos los objetivos y líneas de actuación se procederá a proponer las medidas a desarrollar para dar respuesta a cada uno de los Objetivos planteados.

Una vez concluido el Plan y con el visto bueno de la Comisión, ésta lo remitirá a la Dirección Gerencia quien se encargará de su aprobación. Posteriormente se procederá a su difusión a través de las siguientes vías:

- Díptico con información básica del Plan
- Publicación en la Intranet del hospital.
- Correo Corporativo a los profesionales del hospital.

Finalmente, el seguimiento y la evaluación del Plan se concibe dentro de un proceso de mejora continua del desarrollo de las acciones, que posibilite la valoración de la idoneidad, eficacia y efectividad de las intervenciones realizadas, de modo que se obtenga información para progresar mediante propuestas de mejora y reajuste de las acciones. Las acciones podrán llevarse a cabo de manera periódica o puntualmente. En el primer caso podrán tener carácter periódico, es decir, repetirse bimestral/ trimestral/ semestral/ anual/ bienal/ trienal.

#### Objetivos del plan.

##### Objetivo General:

El objetivo general del Plan de Igualdad es lograr la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en MASA e implantar una cultura de centro comprometida con la igualdad.

##### Objetivos Específicos:

- Evitar la segregación vertical y horizontal y establecer procesos de promoción igualitarios. Así como promover una mayor incorporación de mujeres en los puestos directivos, de coordinación y de responsabilidad y en Comisiones de participación en decisiones de la Organización una vez satisfechos los criterios de capacidad, igualdad y méritos.
- Garantizar el acceso en Igualdad de hombres y mujeres a la formación tanto interna como externa, posibilitando en la medida de lo posible que no dificulten la conciliación con la vida personal, familiar y laboral.
- El sistema retributivo regulado normativamente, no contemplando discriminación por razones de género. No obstante, se deberá profundizar en las diferencias retributivas implícitas que puedan existir, así como en la proposición de medidas que puedan paliar tales diferencias.
- Facilitar y mejorar la posibilidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las personas trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- Prevenir, detectar y corregir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se puedan producir en el Hospital.

##### Medidas transversales para la integración de igualdad de oportunidades.

Además de los anteriores, se identifican los siguientes objetivos específicos de tipo transversal:

1. Impulsar la integración de la perspectiva de género en todos los ejes de actividad del Hospital.
2. Sensibilizar a todo el personal, en todos los niveles de la Organización, de la necesidad de actuar y trabajar para conseguir la Igualdad de oportunidades entre los profesionales.
3. Fomentar el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento del Hospital.
4. Fortalecer el liderazgo democrático y en igualdad de las mujeres y hombres.
5. Difundir una cultura de la Organización comprometida con la Igualdad.

Eje de la acción	Medidas transversales
Objetivos	Impulsar la integración de la perspectiva de equidad en general y de género en particular en el marco del presente Plan en todos los ejes de actividad del Hospital
Acción	<ul style="list-style-type: none"><li>• Difusión y publicación del plan de Igualdad entre todos los profesionales, web, intranet, correo corporativo...</li><li>• Revisión de web, intranet para que se incorpore la perspectiva de igualdad de género</li><li>• Promover la incorporación de la perspectiva de género en los documentos, proyectos, informes, acuerdos....</li></ul>
Calendario	Primer semestre 2019
Persona responsable	Departamento de Comunicación
Seguimiento y evaluación	Revisar cumplimiento en 2.º semestre del año

Eje de la acción	Medidas transversales
Objetivos	Sensibilizar y formar a las personas de la institución en equidad de género e igualdad de oportunidades
Acción	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar una campaña de sensibilización dirigida a los trabajadores/as</li> <li>Diseñar y poner en marcha un plan de comunicación para toda la plantilla, dando a conocer los conceptos de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, corresponsabilidad....</li> </ul>
Calendario	Segundo semestre 2019
Persona responsable	Félix/Covadonga
Mecanismos de seguimiento y evaluación	

Eje de la acción	Medidas transversales
Objetivos	Incorporar el uso de lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento del Hospital
Acción	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión de una guía de lenguaje no sexista para sensibilizar en la no utilización de lenguaje sexista en documentos, anuncios, comunicaciones....</li> <li>Taller, jornada para sensibilización y formación de lenguaje no sexista</li> </ul>
Calendario	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización guía octubre 2019/ Difusión diciembre 2019</li> <li>Taller/jornada Pendiente de Confirmar con Consultoría externa</li> </ul>
Persona responsable	Jesús/Natalia
Mecanismos de seguimiento y evaluación	

Eje de la acción	Medidas transversales
Objetivos	Difundir una cultura de la Organización comprometida con la Igualdad.
Acción	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redactar y difundir a la plantilla una declaración de principios o política de igualdad que incluya el compromiso de la Dirección en la igualdad de género</li> <li>Promover eventos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres</li> <li>Motivar a la participación a través de la Comisión para la Igualdad, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan de Igualdad y otras medidas de no discriminación.</li> <li>Incluir temas de Igualdad de Oportunidades en encuestas de satisfacción de la plantilla.</li> </ul>
Calendario	<ul style="list-style-type: none"> <li>Primer Semestre 2019 (Declaración de principios, encuesta satisfacción) Segundo semestre 2019 (Habilitar vías de comunicación)</li> <li>2020 (Realización eventos)</li> </ul>
Persona responsable	Dirección Formación
Mecanismos de seguimiento y evaluación	Documento de declaración de principios o política de igualdad Documento encuesta de satisfacción con ítem incluidos y apartado de observaciones de texto libre Vía habilitada en web

#### IV. Sistema de evaluación y seguimiento

##### Lineas de actuación.

##### 1. Ordenación del tiempo/ conciliación vida laboral.

El diagnóstico realizado ha servido para conocer el grado de flexibilidad del Hospital del tiempo de trabajo y el grado de utilización de los derechos de conciliación de las personas trabajadoras.

Entre los datos proporcionados por el Diagnóstico destacan:

- Existe un número muy superior de solicitudes por parte de las mujeres que de los hombres. Durante 2018 los permisos concedidos a mujeres estaban alrededor del 85%, porcentaje superior a la representación femenina en la plantilla de los hospitales (71% aprox.). Sin embargo, en 2019 se mantiene un índice de distribución del 84,8% en reducciones de jornada, mientras que en permiso sin sueldo y excedencia de cuidados de hijos y familiar el índice de distribución ha bajado a un 75%.
- En relación a los hombres, las reducciones de jornada y las excedencias de cuidados de hijos, no existe ninguna solicitud hasta el momento.
- En relación a permisos retribuidos, como partos, adopción, permisos de paternidad, lactancia, accidente o enfermedad grave o fallecimiento familiar, vemos que hay un índice de distribución del 80,17% de mujeres frente a un 19,83% de hombres, si bien es cierto que la gran parte de estos casos son más susceptibles de ser disfrutados por mujeres, salvo enfermedad grave y fallecimiento que, en ambos casos, ronda un índice del 74-80% en mujeres frente a 19-25% de hombres, dato que, si valoramos en relación al porcentaje total de hombres y mujeres de la plantilla, vemos que en el caso de enfermedad grave familiar, a modo de ejemplo, el índice de concentración sería del 17,35% en hombres frente al 39,29% en mujeres.

Eje de la acción	Medidas para la conciliación de la vida laboral y personal
Objetivos	Facilitar y mejorar la posibilidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
Acción	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profundizar en el estudio sobre necesidades de conciliación de la plantilla para diseñar medidas adoptadas a las mismas</li> <li>Estudiar, promover e impulsar, si es posible, la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.</li> </ul>
Calendario	2019-2020
Persona responsable	Covadonga/ Félix

## 2. Formación.

La información aportada por el diagnóstico de igualdad revela que en relación a Actividades Internas de formación continuada, cabe destacar que la programación formativa anual del centro permite la actualización de competencias de profesionales de las distintas categorías que se planifica atendiendo a todos los colectivos profesionales y observamos que es la División de Enfermería la que dedica mayor número de horas de formación, seguida de la División de Técnicos. En ambos casos son las mujeres las que han dedicado un promedio por profesional mayor que el hombre, siendo sólo el personal de Administración donde el promedio por profesional es mayor en hombre que en mujer.

Modalidad	Horas	N.º alumnos	Horas total	
Teleformación	30	9M	270	Enfermería
	80	7M+1H	640	Enfermería
	80	4m	320	Enfermería
	80	4m	320	Enfermería
	30	2m	60	Enfermería
	90	1m	90	Enfermería
	100	1m	100	Enfermería
	100	1m	100	Enfermería
	100	1m	100	Enfermería
	54	1m	54	Técnico
Presencial	23	14M	322	Enfermería
Presencial	12	4M	48	Técnico
Teleformación	60	1H	60	Admon.
Teleformación-Presencial	160	10M+6H	2560	Admon.
	999	67	5044	

En relación a actividades Externas de formación continuada, cabe destacar que es el personal médico el que asiste mayoritariamente a actividades externas de formación continuada y el que disfruta de mayor número de días de permiso por asistencia a actividades de formación externa, seguido del personal de Enfermería y con mucha diferencia en el caso del personal de Gestión y Servicios, que es casi nula.

Si tenemos en cuenta el número de días de permiso y el de profesionales que lo han realizado, vemos que, en el caso del personal facultativo, la media por profesional que lo ha solicitado ha sido de 6,14 días. En el caso de Enfermería es de 4,64 días por profesional, mientras que en el de personal de Gestión y Servicios es de 1 día por profesional.

En relación a la acreditación de profesionales vemos que hay más mujeres acreditadas en todos los niveles (avanzado, experto y excelente) que hombres.

En este ámbito se plantean oportunidades de mejora:

- Se observan diferencias entre categorías profesionales, de modo que es la división médica quien disfruta de más días de permiso retribuido para ello, seguido de la división de enfermería y siendo mucho menos la de personal de gestión y servicios.
- Mejorar formación en genero e igualdad para todo el conjunto de la plantilla.

Eje de la acción	Formación
Objetivos	Garantizar la igualdad de acceso en formación tanto interna como externa, posibilitando que no dificulten la conciliación con la vida personal y promocionar la formación en igualdad.
Acción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar la participación y asistencia a actividades de formación en igualdad en todas las categorías</li> <li>• Garantía de la participación de mujeres y hombres tanto en el diseño como en el desarrollo efectivo de los Planes de Formación y Planes de Desarrollo Individual</li> <li>• Potenciar formación interna en horario laboral de tal manera que permita la compatibilidad con las responsabilidades personales y familiares. Incorporar modalidad on-lline y semipresencial en mayor medida</li> <li>• Establecimiento de medidas de acción positiva para incentivar la formación de los trabajadores de aquellas categorías que habitualmente acceden menos a la formación</li> <li>• Promover la participación proporcional de mujeres y hombres en cada acción formativa, tanto en el profesorado como en el alumnado. Para ello, habrá que hacer un esfuerzo por informar y motivar a aquellos grupos o perfiles profesionales que muestran menos interés.</li> </ul>
Calendario	2020
Persona responsable	RRHH
Mecanismos de seguimiento y evaluación	

## 3. Igualdad salarial.

El análisis de las retribuciones en el Diagnóstico se realizará utilizando como fuente los ficheros del Modelo de Plan de Igualdad 2018.

Eje de la acción	Igualdad salarial
Objetivos	Profundizar en las diferencias retributivas implícitas que puedan existir, así como en la proposición de medidas que puedan paliar tales diferencias.
Acción	Sobra las políticas salariales del hospital y demás normas de desarrollo. El abordaje de esta línea desde el hospital, pasa por desarrollar las medidas relativas a garantizar la igualdad en la promoción profesional y medidas para abordar la segregación horizontal en el trabajo como las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro del número de hombres y mujeres que participan en los procesos de promoción para ocupar puestos de responsabilidad del hospital</li> <li>• Profundizar en el análisis sobre si la mujer tiene más dificultad de promocionar los puestos de más responsabilidad dentro del hospital</li> <li>• Evaluar el impacto de estas medidas.</li> </ul>
Calendario	2019-2020
Persona responsable	Jesús
Mecanismos de seguimiento y evaluación	

#### 4. Comunicación y lenguaje no sexista.

Fomentar en el ámbito del Hospital la Sensibilización en relación con la Igualdad y la utilización de un Lenguaje no Sexista.

Eje de la acción	Lenguaje e Imagen no Sexista
Objetivos	Garantizar la Igualdad y el trato no discriminatorio o peyorativo en la Imagen proyectada de la mujer en la Organización, a través de página web, redes sociales, actos institucionales.
Acción	MASA pondrá en marcha los medios necesarios para que toda disposición, acto, escrito administrativo, comunicación o contenido de la propia web institucional respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de género
Calendario	2019-2020
Persona responsable	Félix
Mecanismos de seguimiento y evaluación	

#### 5. Mujeres en situación o riesgo de exclusión.

Eje de la acción	Mujeres en situación o riesgo de exclusión
Objetivos	Edición y difusión de una guía de acción ante el acoso laboral y sexual
Acción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud ante malos tratos (violencia de género y doméstica). Con previa presentación de denuncia judicial, se tomarán las medidas para favorecer y flexibilizar las condiciones laborales de quién sufre los malos tratos. Complementar al 100% el período de baja</li> <li>• Si el realizador de los malos tratos es trabajador del Centro Médico, cuando se produzca la sentencia condenatoria se solicitará la rescisión del contrato en el momento del conocimiento de la sentencia. Revisar primero el código ético de Corporación</li> <li>• Canal de comunicación: Modelo</li> <li>• Revisión de protocolo de acoso aportado por Natalia</li> </ul>
Calendario	2019-2020
Persona responsable	Covadonga
Mecanismos de seguimiento y evaluación	

#### Seguimiento y evaluación del "I Plan de Igualdad".

Existirá una evaluación continuada del grado de cumplimiento de las medidas que se aprueban en este Plan de Igualdad, y del impacto de las mismas sobre diferentes resultados de la IOMH. Creación de un conjunto de indicadores desagregados por sexo que funcionen como "cuadro de mandos" para el seguimiento y evaluación de los diferentes aspectos relevantes del Plan de Igualdad y que pueden ser actualizados anualmente.

La Comisión de Igualdad se reunirá periódicamente o bien cuando alguna circunstancia lo requiera (por ejemplo cambio en las condiciones de trabajo que puedan tener impacto sobre la IOMH, identificación de situaciones de potencial riesgo para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, denuncia por parte de los profesionales de una situación de discriminación, violencia, acoso sexual o por razón de sexo) con objeto de vigilar el cumplimiento de las medidas que hayan aprobado y definir nuevas medidas correctoras en caso de que las propuestas no sean suficientes.

#### Difusión del plan de igualdad.

Como compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar el trabajo de sensibilización e información, se realizará una campaña de difusión interna y de conocimiento por parte de la plantilla sobre los contenidos de este Plan así como del marco normativo vigente en esta materia.

#### Duración "I Plan de Igualdad".

La vigencia del presente Plan de Igualdad será de cuatro años desde el momento de su aprobación.



ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE MEDICINA ASTURIANA, SA (CENTRO MÉDICO DE ASTURIAS) DE 12-6-2019.

En el domicilio de la mercantil Medicina Asturiana, SA (Centro Médico de Asturias), siendo las 16.00 horas del día 12 de junio de 2019, en orden a celebrar la reunión de la Comisión de Igualdad convocada al efecto con los siguientes

Asistentes:

Por Medicina Asturiana, SA:

Jesús Tirados Fernández  
Natalia González González

Por el Comité de Empresa de Medicina Asturiana, SA:

Covadonga Muñiz Fidalgo  
Félix Martínez González

Presentes:

Carmen García, en calidad de asesora de CC.OO.

Estimando todos los presentes debidamente convocada y reunida la Comisión de Igualdad, se declara abierta la sesión que se desarrolla con arreglo al siguiente

Orden del día:

Aprobación del Plan de Igualdad de Medicinas Asturiana, SA (Centro Médico de Asturias).

Acuerdos

Se acuerda por unanimidad la aprobación del Plan de Igualdad elaborado por esta Comisión de Igualdad, procediéndose a firmar el correspondiente ejemplar del mismo por todos los integrantes de la Comisión en todas sus páginas.

Suspendiéndose momentáneamente la sesión, se procede a la redacción del presente acta que, acto seguido, se extiende y firma por todos los integrantes de la Comisión de Igualdad.

Jesús Tirados Fernández

Covadonga Muñiz Fidalgo

Natalia González González

Félix Martínez González