



# Plan de Igualdad



## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b> .....	3
<b>2. Compromiso de la Dirección</b> .....	4
<b>3. Estructura del Plan</b> .....	5
3.1. Fase 1: Puesta en marcha .....	6
3.1.1. Partes suscriptoras: Comisión de Igualdad .....	6
3.1.2. Ámbito personal, territorial y temporal .....	7
3.2. Fase 2: Informe Diagnóstico.....	8
3.2.1. Análisis Cuantitativo de la Plantilla .....	9
3.2.2. Análisis de Igualdad por Materias .....	15
3.3. Fase 3: Diseño .....	23
3.3.1. Objetivos .....	23
3.3.2. Objetivos específicos y sus medidas .....	24
3.4. Fase 4: Implantación y seguimiento.....	30
3.5. Fase 5: Revisión y Evaluación .....	31
<b>4. Aprobación y registro</b> .....	34
<b>5. Anexos</b> .....	36
5.1. Anexo I .....	36
5.2. Anexo II .....	38

# 1. Introducción

Barcelona IVF, S.L.P.	
NIF	B67127183
Domicilio Social	Edificio Planetarium Escoles Pies, 103, 08017 Barcelona, España
Sector Actividad	Prestación de servicios médicos de ginecología, obstetricia y biología para la reproducción asistida.
CNAE	8610 – Actividades hospitalarias
Dimensión	102 empleados
Contacto	Teléfono: +34 934 176 916 Email: info@bcnivf.com
Sitio Web	<a href="https://barcelonaivf.com/es/">https://barcelonaivf.com/es/</a>

Barcelona IVF es una clínica de fertilidad asistida fundada hace más de doce años por un equipo de profesionales con amplia experiencia en el sector. La clínica, además de contar con profesionales altamente cualificados, aplica en sus tratamientos las últimas tecnologías e integra continuamente los últimos avances en fertilidad.

Para marcar la diferencia en el sector, Barcelona IVF pone como pilar fundamental de su misión y de sus valores el acompañamiento individualizado de sus pacientes, ya que cree firmemente que sólo con una atención personalizada y de calidad se puede alcanzar la excelencia con la que los pacientes merecen ser atendidos.

Y, así como vela por el acompañamiento y cuidado de sus pacientes, también lo hace por el de sus trabajadoras y trabajadores. Así es que avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de gestión de la empresa se ha convertido en un objetivo esencial y, en consecuencia, se pone en marcha el desarrollo del presente Plan de Igualdad que, como herramienta elemental y junto con las demás políticas de igualdad existentes, ayudará a alcanzar y garantizar en el tiempo la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y a que se pueda detectar y eliminar cualquier situación discriminatoria por razón de sexo.

## 2. Compromiso de la Dirección

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal que busca erradicar todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 LOIEMH 3/2007), lo cual Barcelona IVF, siendo una clínica de fertilidad, comprende y apoya plenamente.

En consecuencia, la Dirección de la empresa y toda su plantilla quiere cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad, no solamente porque sea mandatorio, sino porque entienden que es un beneficio para todos: empresa, empleados/as, sociedad.

Con el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad se optimizan los recursos humanos, se asegura el desarrollo de los sistemas de calidad y se consolida la Responsabilidad Social Corporativa, aumentando con ello la competitividad de la empresa.

Por todo esto, Barcelona IVF ha declarado su compromiso con Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, compromiso que ha quedado plasmado en la Carta que puede verse en el [Anexo I](#) del presente documento.

### 3. Estructura del Plan

Para que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo con el que lograr la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en una empresa como Barcelona IVF, debe ser un plan:

-  *Global*: estar diseñado para el conjunto total de la plantilla.
-  *Transversal*: debe incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y en todos los niveles de gestión de la empresa.
-  *Estratégico*: debe servir para optimizar la gestión de las personas de manera integral y actualizada.
-  *Cooperativo*: debe promover el diálogo y la participación de todas las partes.
-  *Preventivo*: eliminando cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo.
-  *Dinámico*: debe estar abierto y ser flexible a los cambios según las necesidades y nuevas situaciones que se vayan presentando.

Cumpliendo con estas características, el presente Plan seguirá apoyando el buen clima y las relaciones laborales, la satisfacción personal de todas las partes (calidad de vida, salud y seguridad laboral) y la optimización de las capacidades y potencialidades.

El Plan de Igualdad de Barcelona IVF se conforma de este modo como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y se divide en cinco fases que se desarrollan a continuación.

### 3.1. Fase 1: Puesta en marcha

#### 3.1.1. Partes suscriptoras: Comisión de Igualdad

Se constituye para el diagnóstico y desarrollo del Plan de Igualdad, así como para su posterior seguimiento y evaluación, un órgano paritario denominado *Comisión de Igualdad*, integrado por los siguientes representantes de la empresa y de los trabajadores/as:

Representación de la Empresa		Representación de los Trabajadores	
Nombre y apellido	Puesto de trabajo	Nombre y apellido	Puesto de trabajo
Ana Pérez Gómez	Directora de RRHH	Clara López Farreras	Técnica de compras
Oriol Aragay Mateo	Director Dpto. Administración	Débora Gabriela Bosco	Técnica de RRHH

El Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad se puede ver en el [Anexo II](#)

### 3.1.2. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de Barcelona IVF, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Cabe destacar que Barcelona IVF, aunque no cuenta con sedes físicas fuera del ámbito nacional, tiene actualmente contratadas a dos empleadas en Francia, estando la empresa registrada en dicho país como una “Sociedad extranjera sin establecimiento en Francia”. El Plan de Igualdad será también de aplicación a estas trabajadoras y, a futuro, a cualquier otro trabajador o trabajadora de la empresa que sea contratado en esta modalidad.

Este Plan de Igualdad, entrará en vigor desde el momento exacto de su aprobación y tendrá una vigencia de 3 años. Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

### 3.2. Fase 2: Informe Diagnóstico

El objetivo de esta fase diagnóstica es conocer la situación actual de la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, para lo cual se ha llevado a cabo un proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Con ello, se busca identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

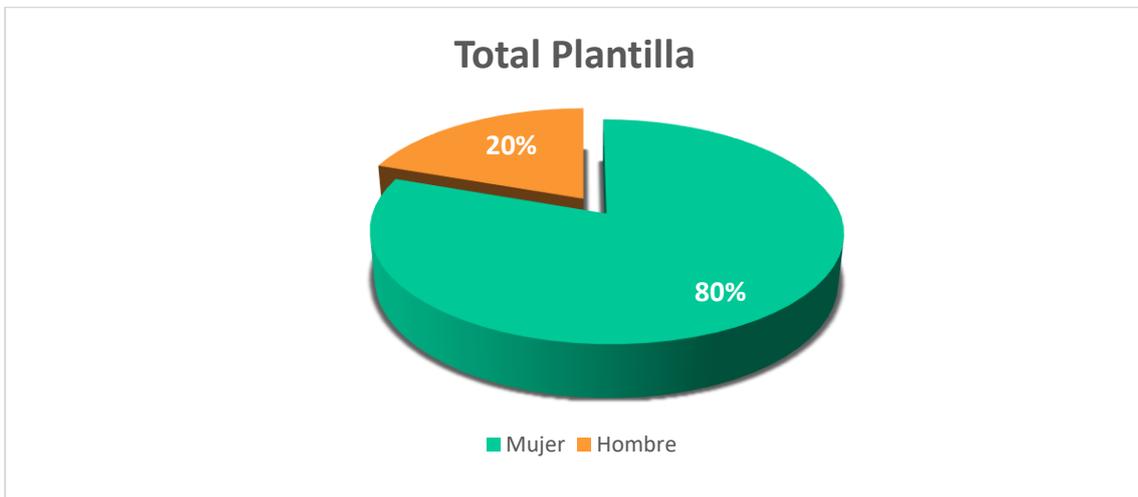
Así, el fin último de este diagnóstico, es servir de base sólida, documentada y fiable para formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación para la definición de las medidas que integran el Plan de Igualdad.

<b>Fecha de recogida de la información</b>	agosto – septiembre 2023
<b>Fecha de realización del diagnóstico</b>	octubre – noviembre 2023

### 3.2.1. Análisis Cuantitativo de la Plantilla

 *Plantilla total según sexo*

Sexo	Porcentaje
Mujer	80,39%
Hombre	19,61%
<b>Total general</b>	



Observamos que Barcelona IVF es una empresa de tipo feminizada, dado que las trabajadoras representan más del 60% de la plantilla. Este resultado es acorde al sector de la actividad económica a la que pertenece la empresa, es decir, Sanidad, que es un sector feminizado como consecuencia, en gran parte, de la segregación cultural fruto de la propia cultura social.

Si a esto sumamos además que Barcelona IVF es una empresa cuyos servicios están orientados a un público femenino (mujeres cuyo deseo es ser madres, independientemente de que cuenten o no con pareja masculina) tiene sentido entonces que, por el tipo de trabajo y servicio tan específico, selecto y delicado, la plantilla sea feminizada.

 *Distribución de la plantilla por área*

Áreas	Personas por Área	
	Mujer	Hombre
ADMINISTRATIVO/MKT	70%	30%
ASISTENCIAL	93%	7%
LAB	92%	8%
MÉDICA	70%	30%
SAP	81%	19%
<b>Total general</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>

Barcelona IVF se divide en cinco grandes áreas:

1. ADMINISTRATIVO/MKT: incluye a todo el personal de Administración y Finanzas, RRHH y Marketing.
2. ASISTENCIAL: personal de enfermería y auxiliares de enfermería.
3. LAB: biólogas y biólogos.
4. MÉDICA: ginecólogas y ginecólogos.
5. SAP: personal de servicio de atención al paciente.

Los datos obtenidos acerca de la distribución de la plantilla por puestos de trabajo y por áreas permiten valorar, por un lado, cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal) y, por otro lado, cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la empresa (segregación vertical).

Segregación horizontal

A nivel general, tomando como referencia las cinco áreas en que se divide la empresa, podemos observar que en todas las áreas el porcentaje de mujeres es mayor o igual al 70% por encima de los hombres. En particular, en las áreas de Asistencial y Laboratorio más del 90% de la plantilla son mujeres, esto se debe a que solamente encontramos un hombre entre las personas que conforman cada una de dichas áreas.

Analizando por puesto de trabajo podemos ver que existen únicamente dos puestos en los que el personal es 100% masculino: IT y los tres Mánager de equipo. En este último caso tenemos que mencionar que, mientras se desarrollaba el presente diagnóstico se han incorporado nuevas figuras de mandos intermedios ocupados por mujeres que compensan la masculinización del puesto de Mánager.

En cuanto a los puestos 100% feminizados encontramos los siguientes:

- En el departamento de Servicio de Atención al Paciente (SAP) son todas mujeres en el equipo de MA (Medical Assistant) y las telefonistas.
- En el departamento de Laboratorio, los puestos de técnico de laboratorio, andrólogas y embriólogas.
- En el departamento Asistencial, los puestos de enfermera y auxiliar de enfermería.
- Todo el departamento de RRHH está compuesto de mujeres.
- Puestos de trabajo específicos que ocupa una sola persona en particular: Técnica de compras, Técnica de calidad, Social Media y Team Assistant.

### Segregación vertical

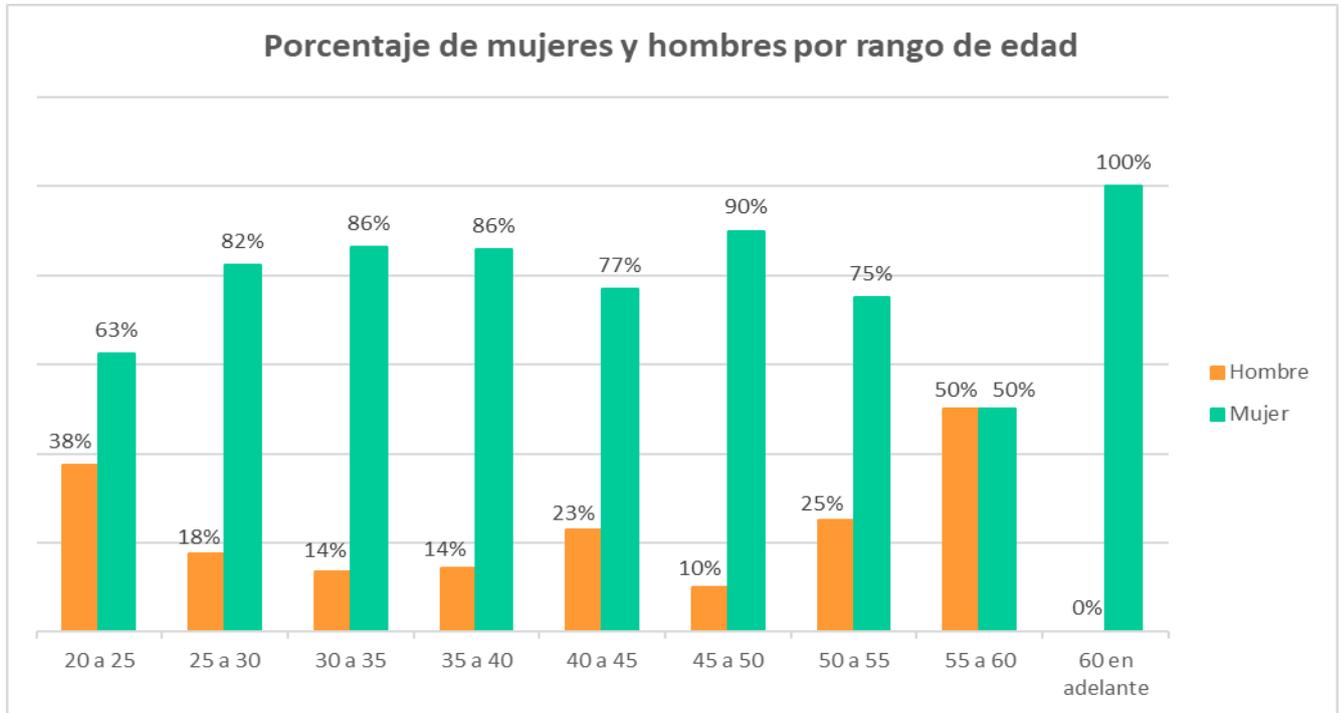
En cuanto a los puestos de dirección y adjunto a dirección encontramos equidad entre hombres y mujeres. Los socios fundadores de la empresa son tres mujeres y dos hombres. Además, aunque quien ostenta la Dirección General de la empresa es un hombre, los directivos de cada área en particular son en igual número 3 hombres y 3 mujeres.

En cuanto a los mandos intermedios encontramos el puesto de Mánager, que es ocupado por hombres en los departamentos de:

- IT, que es un área 100% masculinizada
- SAP que, aunque es el departamento donde más hombres hay, los sobrepasan las mujeres con un 81%.
- Asistencial, área donde nos encontramos en que todo el personal es femenino exceptuando al mánager del equipo.

Cabe destacar que, aunque la posición de mánager de equipo propiamente dicha está masculinizada, existen otros puestos de trabajo en la empresa que son considerados de responsabilidad media, como es Compras, Calidad, Coordinación de donantes, Office Manager, que están ocupados todos por mujeres.

○ *Análisis por Edad*

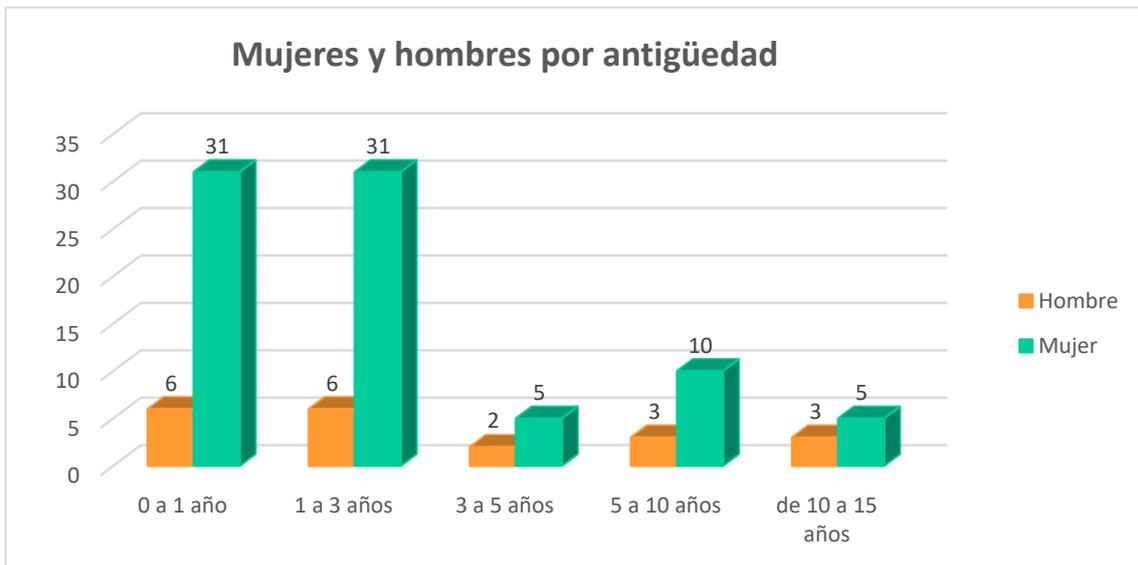


La edad promedio entre las mujeres es de 36,8 años y entre los hombres de 37,5 años y, la edad media de la plantilla es en general es de 37 años. El mayor número de mujeres (51 mujeres de 82 que hay en total) se concentran entre las edades de 25 y 40 años, mientras que los hombres se encuentran distribuidos por edad prácticamente de forma equitativa entre los 20 y los 45 años.

Entre las mujeres de 20 y 40 años, tres de ellas actualmente se encuentran embarazadas, incluso una de ellas fue contratada estando en su primer trimestre de embarazo. Dos de los empleados también están a la espera de ser padres y otras cuatro mujeres cuentan con reducción de jornada por cuidado de hijo/a. Resaltar esto es importante para Barcelona IVF, ya que, como empresa de reproducción asistida, está comprometida con las necesidades de conciliación familiar de sus empleadas y empleados, por lo que siempre está abierta, dentro de las posibilidades, a trabajar en este aspecto para llegar a acuerdos beneficiosos para ambas partes.

 *Análisis por Antigüedad*

Rango Antigüedad	Personas por antigüedad	
	Hombre	Mujer
0 a 1 año	16,22%	83,78%
1 a 3 años	16,22%	83,78%
3 a 5 años	28,57%	71,43%
5 a 10 años	23,08%	76,92%
de 10 a 15 años	37,50%	62,50%
<b>Total general</b>	<b>19,61%</b>	<b>80,39%</b>



En cuanto a la antigüedad, para analizar los datos obtenidos hay que considerar primero que en los últimos tres años la empresa ha pasado por un proceso de reestructuración y cambio cultural grande. Esto se corresponde de forma directa con el hecho de que más del 70% de la plantilla actualmente tenga apenas una antigüedad de entre 0 y 3 años.

Así y todo, un porcentaje significativo de la plantilla (20,5%) tiene al menos 5 años de antigüedad. Existen un total de 26 empleados que tienen más de 3 años de antigüedad, 18 son mujeres y, a su vez, de esas 18 mujeres hay 15 que llevan entre 5 y 15 años trabajando en Barcelona IVF. Esto nos demuestra que, el grado de estabilidad es óptimo y las políticas de conciliación facilitan la permanencia de las mujeres en la empresa.

 *Distribución de la plantilla atendiendo a las condiciones laborales*

Tipo de contrato y jornada	Personas según contrato y jornada		
	Hombre	Mujer	Total general
<b>Indefinido</b>	<b>16,67%</b>	<b>76,47%</b>	<b>93,14%</b>
Jornada Completa	14,71%	64,71%	79,41%
Jornada Parcial	1,96%	11,76%	13,73%
<b>Temporal</b>	<b>0,98%</b>	<b>0,98%</b>	<b>1,96%</b>
Jornada Completa	0,98%	0,00%	0,98%
Jornada Parcial	0,00%	0,98%	0,98%
<b>Socios Fundadores</b>	<b>1,96%</b>	<b>2,94%</b>	<b>4,90%</b>
Jornada Completa	1,96%	2,94%	4,90%
<b>Total general</b>	<b>19,61%</b>	<b>80,39%</b>	<b>100,00%</b>

Turno partido/continuado	Personas por área según turno	
	Hombre	Mujer
<b>Continuado</b>	<b>15,69%</b>	<b>67,65%</b>
ADMINISTRATIVO/MKT	5,88%	12,75%
ASISTENCIAL	0,98%	11,76%
LAB	0,98%	7,84%
MÉDICO	0,00%	0,98%
SAP	7,84%	34,31%
<b>Partido</b>	<b>3,92%</b>	<b>12,75%</b>
ADMINISTRATIVO/MKT	0,98%	2,94%
ASISTENCIAL	0,00%	0,98%
LAB	0,00%	2,94%
MÉDICO	2,94%	5,88%

En cuanto a condiciones laborales se puede observar que la gran mayoría de los empleados, tanto hombres como mujeres, están contratados en modalidad indefinida a jornada completa, lo cual contribuye a asegurar un grado de estabilidad laboral alta. Los únicos dos casos de contratación temporal que aparecen en la recolección de datos son casos puntuales, para cubrir bajas médicas.

En cuanto a los turnos de trabajo, Barcelona IVF siempre prioriza que, en la medida de lo posible, sean continuados. Es por ello por lo que en su gran mayoría se trabaja efectivamente en turno continuado e, incluso, las personas con turno partido realmente no tienen turno partido toda la semana, sino parte de los días de la semana y, en general, corresponde a los puestos de médicos que, por la naturaleza de sus funciones, es preciso que trabajen en ciertos rangos horarios muy específicos para la atención de pacientes.

### 3.2.2. Análisis de Igualdad por Materias

#### *Igualdad retributiva por sexo y puesto*

En Barcelona IVF se aplica de forma consciente y efectiva el principio de transparencia y de igual remuneración por un trabajo de igual valor. Por ello, al comprobar los valores medios de los salarios brutos y los complementos salariales variables de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos por puestos de trabajo de igual valor, pudimos observar que, en los puestos de trabajo donde hay tanto hombres como mujeres, en su mayoría no existe una diferencia significativa y, si la hay, en la mayoría de los casos es más alto el promedio de salario para las mujeres.

#### *Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional*

##### Proceso de selección y contratación

En Barcelona IVF se mejora y ajusta el proceso de selección y contratación contantemente, en aras de conseguir que sean lo más objetivos posibles. Para ello se respetan las siguientes medidas:

- Se evita asociar un género a cualquier área y/o puesto, prestando especial atención a la descripción del puesto de trabajo.
- En la redacción de ofertas de trabajo los requisitos siempre están relacionados a conocimientos y herramientas, experiencia y calificaciones demandadas, usando frases inclusivas sin manifestar preferencias de género.
- Tanto en las descripciones de puestos como en las ofertas de empleo se evita el exceso de requisitos que puedan llegar a estar relacionados con un género en particular.
- Se diseñan formularios y entrevistas diversos sin incluir aspectos personales irrelevantes para que no influyan los sesgos inconscientes individuales en el proceso de selección.
- Para la búsqueda de perfiles más específicos a veces se emplean empresas de selección externa y, dichas empresas, emplean enfoque de género.

- El proceso de contratación es exactamente el mismo para todos los puestos y posiciones, independientemente del género.
- Se incluye como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

Considerando que el sector sanitario es un sector feminizado y que el 80% de la plantilla en Barcelona IVF son mujeres, es importante que se implementen medidas que ayuden a tener una mejor visión del número de hombres y mujeres que se apuntan a las diferentes vacantes, cómo pasan las etapas del proceso de selección y posteriormente el de contratación. En Barcelona IVF, los canales para captación del talento que se utilizan, como es InfoJobs, ofrecen ya la posibilidad de desagregar por sexo las personas que se apuntan a las diferentes ofertas.

#### Formación y promoción profesional

Barcelona IVF garantiza oportunidades de formación interna y externa para el desarrollo profesional de manera equitativa para hombres y mujeres. La empresa se preocupa por brindar la posibilidad de acceso a programas que impulsen el crecimiento y la adquisición de habilidades fundamentales para los distintos cargos y posiciones, a partir de las necesidades formativas detectadas en cada área.

Fomentar la formación entre la plantilla de manera objetiva aumenta las posibilidades de promoción interna sin distinción de sexo, por ello Barcelona IVF intenta que, por lo menos la formación interna, sea siempre en horario laboral, de tal manera que permita la compatibilidad con las responsabilidades personales y familiares, incorporando la modalidad on-line y semipresencial en mayor medida.

Al inicio del año el responsable de cada departamento comunica a RRHH las necesidades formativas de su equipo a través de un formulario de solicitud en el que la información que se debe cumplimentar no incluye ningún tipo de característica relativa al sexo de las personas que necesitan realizar la formación. A partir de ello, se lleva a cabo el Plan de Formación para todo el año, el cual se irá actualizando conforme surjan nuevas necesidades o concurran nuevas oportunidades formativas.

Además, Barcelona IVF cuenta con su propio espacio de formación virtual en la intranet de la empresa, el cual los trabajadores utilizan desde el inicio de su contratación para

conocer en profundidad los valores, la misión y la visión de Barcelona IVF, así como para formarse en las funciones de su puesto de trabajo y para cumplir con otros requisitos formativos como es el Plan de Compliance Penal. Todas estas formaciones han sido creadas utilizando un lenguaje sin sesgo de género y todo este material está a disposición en la plataforma para cualquier persona de la plantilla que necesite consultarlo en cualquier etapa de su contratación en la empresa, independientemente de su posición, antigüedad o sexo.

Por último, resaltar que la mayor parte de las áreas de la clínica cuenta con un sistema objetivo de promoción profesional para el desarrollo de las empleadas y empleados está basada en criterios objetivos, KPIs y objetivos específicos, aplicándose indistintamente del sexo.

### ***Clasificación profesional y política de retribuciones***

La determinación de los grupos profesionales respeta las definidas por el convenio colectivo de aplicación, por lo que no caben valoraciones subjetivas por sexo o preferencias en la plantilla.

Las diferencias salariales se han explicado en el apartado correspondiente y en general no son significativas. Las diferencias más pronunciadas encuentran sus motivaciones en circunstancias que no tienen que ver con el sexo de las personas trabajadoras.

En cuanto a la política de retribuciones, los puestos de igual valor perciben el mismo salario. Si dentro del mismo puesto hay trabajadores con un salario mayor, significa que han ascendido a categorías Junior, Senior o Experto según la carrera profesional de cada área, su antigüedad en la empresa y grado de productividad, según la especialización en aptitudes y competencias desarrolladas en su puesto de trabajo.

Además, según diferentes tipos de métricas y criterios siempre objetivos, se valora el desempeño y se realizan aumentos salariales para resignificar el trabajo de los empleados, así como para retener el talento y ayudar a la promoción interna a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

Las horas extra, guardias y horas de atención continuada, se abonan de acuerdo con lo que dicta el convenio colectivo y según salario, siendo dentro de cada puesto de trabajo para todos igual, sin beneficios particulares ni segregación por sexo.

Los bonos que puedan llegar a percibir algunos empleados según el puesto de trabajo que tengan, están regidos por criterios objetivos determinados con anticipación, independientemente del sexo del trabajador/a, su antigüedad, condiciones educativas, etc., todo depende del desarrollo correcto de sus funciones y la consecución de objetivos específicos del puesto, que son comunicados a los trabajadores al inicio de su contratación.

### **Condiciones de trabajo**

Se prioriza la contratación a jornada completa en modalidad Indefinida, por ello podemos observar en la recolección de datos previa que la mayoría de las personas se encuentran contratadas bajo estas condiciones. En cuanto al horario no se llevan a cabo rotaciones, sino que cada trabajador/a tiene un horario definido, que a su vez puede ser más flexible en cuanto a horario de entrada y salida dependiendo del puesto de trabajo.

El sistema de guardias está pensado para que cada trabajador/a solamente tenga que realizar un fin de semana por mes, es decir, que tenga guardias cada tres semanas, rotándose con su equipo. La persona encargada de gestionar el calendario de guardias es el coordinar/a de cada equipo y debe tenerlo planificado con la anticipación suficiente y legalmente establecida para salvaguardar la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores.

### **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

En Barcelona IVF las personas trabajadoras tienen derecho a todos los beneficios recogidos en la Ley vigente en cada momento, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral. Especialmente todo lo referente a permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares, suspensión del contrato por nacimiento, guardia o adopción de hijo/s, riesgo durante el embarazo, lactancia, excedencia por cuidados familiares, suspensión con reserva del puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo. Todo ello de acuerdo con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y las mejoras que el convenio colectivo aplica.

En cuanto a las medidas que Barcelona IVF aplica para conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres encontramos sobre todo iniciativas orientadas al denominado *salario emocional*, es decir, medidas no

monetarias que ofrece la empresa, dentro de sus posibilidades organizativas y económicas, y que son valoradas por los empleados.

Entre estas medidas podemos mencionar las siguientes:

✓ *Medidas de organización del tiempo de trabajo*

- Horario flexible de entrada y/o salida para aquellos puestos de trabajo que por la actividad no requieran de un horario específico. Lo mismo en cuanto a jornada intensiva los viernes.
- Establecimiento de horarios compatibles para parejas de trabajadores de la compañía con hijos menores.
- Asimilar parejas de hecho a los efectos de disfrute de permisos (actualmente ya establecido en el ET).
- Posibilidad de modificación del horario temporalmente o de manera indefinida según el caso, ante cambios en la vida familiar o personal que justifiquen la solicitud de este cambio y siempre dentro de las posibilidades organizativas de la empresa.
- Reuniones de trabajo y desplazamientos de empresa dentro de la jornada laboral.
- Teletrabajo total o parcial para aquellos puestos que lo permitan, siempre que la empleada o empleado haya alcanzado un perfil Senior con autonomía en sus funciones y no esté aún en situación de aprendizaje.
- Facilitar cambios de turno y de horario de trabajo, así como ofrecer cambio de turnos cuando se libera una vacante a trabajadoras o trabajadores interesados en realizar este cambio por motivos de conciliación.
- Mejorar o flexibilizar las condiciones de trabajo en caso de que las personas trabajadoras tengan a su cargo menores, mayores, personas enfermas o con discapacidad, previa acreditación.

✓ *Medidas sobre los permisos legales y su mejora*

- Permisos retribuidos para atender necesidades de acompañamiento o asistencia médica de familiares, complementando o mejorando los permisos existentes.
- Remuneración del permiso parental establecido en el art. 48 bis del ET.
- Mejoras en los permisos por enfermedad y dependencia de familiar.
- Favorecer el acceso a las prestaciones/permisos por cuidado de menor.

- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y ser flexibles frente a estas limitaciones.
  - Asegurar el derecho a la desconexión digital de toda la plantilla a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
- ✓ *Medidas de flexibilidad relacionadas con movilidad geográfica o trabajo a distancia*
- Trabajo a distancia (mejorando las condiciones establecidas en convenio, LTD o facilitando su concesión como medida de adaptación y distribución de jornada al amparo del art. 34.8 del ET).
  - Videoconferencias en lugar de desplazamientos físicos.
  - Formación online.
  - Movilidad geográfica con respeto de preavisos y teniendo en cuenta su posible compatibilidad/incompatibilidad con la vida personal.
- ✓ *Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales*
- Préstamos o anticipos de salario.
  - Descuentos en servicios ofertados por la empresa.
  - Medidas relacionadas con la formación y promoción, de lo que ya se habló anteriormente en otros apartados.
  - Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
  - Ayudas en el desarrollo de la carrera profesional en el acceso a formaciones bonificadas.

Barcelona IVF se preocupa por garantizar el libre acceso de las trabajadoras y los trabajadores a todas estas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género (art. 46.2 de la LOI y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre), y se trabajará en la introducción de nuevas medidas necesarias detectadas a partir de este diagnóstico.

### *Infrarrepresentación femenina*

Considerando el análisis cuantitativo hecho anteriormente, podemos observar que existe infrarrepresentación femenina en un único departamento que está 100% masculinizado, el de IT.

En general, entendemos que los motivos que hacen que el sector tecnológico esté mayoritariamente representado por hombres no tienen que ver particularmente por una mala gestión de la empresa a la hora de atraer talento y realizar la selección de personal para estos puestos, sino que muchas veces corresponden más a factores externos y culturales, como pueden ser:

- Entorno masculinizado de las carreras técnicas y los estereotipos sobre quienes se dedican a la tecnología.
- Carencia de candidaturas femeninas en los canales de selección tradicionales y dificultad para encontrar mujeres con titulaciones técnicas y tecnológicas.
- Estereotipos de género en la autopercepción de las capacidades.
- Falta de referentes femeninos y mentoras en el área.
- Las mujeres suelen elegir profesiones con un componente alto de proyección social y aún no se ha puesto suficientemente en valor la repercusión social de las profesiones técnicas y tecnológicas.
- Las mujeres descartan trabajar en ciertos sectores asociados con largas jornadas laborales, como es el tecnológico, por la dificultad de conciliar trabajo y vida personal.

### *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*

Barcelona IVF cuenta actualmente con dos herramientas importantes y transversales que, aunque abarcan muchas otras áreas además del acoso sexual y por razón de sexo, sirven como bases para prevenir el mismo.

Estas dos herramientas, conocidas y accesibles para toda la plantilla y también para toda la comunidad, son las siguientes:

- Código ético y de conducta

Las bases del Código ético y de conducta de Barcelona IVF son presentadas a cada nueva incorporación en el Plan de Acogida, se leen personalmente con cada una

de las personas y se continúan poniendo en valor a lo largo de toda la vida laboral de las trabajadoras y los trabajadores en la empresa. Dentro de este código se indica claramente que no se aceptará ningún tipo de comportamiento o conducta por parte de cualquier trabajador que supongan un acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier desprecio a la dignidad de otra persona, ya sea mediante conducta o comentarios de carácter ofensivo o insultante. Además, se especifica que, si la persona llega a ser víctima de alguna de estas situaciones de acoso, debe ponerse en contacto con el área de Recursos Humanos, que iniciará una investigación sobre la situación y tomará las medidas que se consideren oportunas, aplicando las restricciones y sanciones disciplinarias correspondientes e indicando que existen faltas graves que son además legalmente perseguibles

Además, a futuro en este mismo Manual de Acogida la nueva persona incorporada será informada de que existe este Plan de Igualdad en la empresa y que será formado sobre la política y medidas que se tratan en el mismo y donde expresamente hay un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual.

- Plan de Compliance Penal

Barcelona IVF implementa un sistema de control de riesgos penales y prevención de la comisión de delitos o, al menos, para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión. Este sistema es el Plan de Compliance Penal.

Con la implementación de esta política, Barcelona IVF no sólo persigue la prevención de la comisión de delitos en su seno, sino también sensibilizar y formar a sus miembros en riesgos penales, y favorecer y promocionar prácticas lícitas, transparentes y éticas, a fin de establecer una política de tolerancia cero. Este Plan se presenta a la plantilla desde su acogida a la empresa. Luego cada persona tiene que realizar una formación específica sobre estos temas en la plataforma online de la intranet de la empresa. En esta formación uno de sus módulos se centra en el Delito de acoso sexual y contra la integridad moral, como también incluye un módulo sobre el delito contra la intimidad.

Además, con la implementación de este Plan, también se ha creado un *canal de denuncias* abierto a todas las personas trabajadoras de Barcelona IVF y destinado también a la denuncia de cualquier acción que represente un acoso sexual o por razón de sexo.

### 3.3. Fase 3: Diseño

Diseñar el Plan de Igualdad implica definir objetivos transversales, pero sobre todo específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico. Para cada uno de los objetivos específicos se propondrán medidas orientadas a cumplirlos, las cuales deben ser precisas, evaluables y viable al propósito que se pretende alcanzar.

Con cada objetivo cumplido Barcelona IVF se acercará cada vez más al fin último de alcanzar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

#### 3.3.1. Objetivos

##### Objetivos Transversales

- Avanzar hacia una empresa socialmente responsable en materia de igualdad, llevando a cabo acciones de mejora que no sólo garanticen la igualdad para todas las personas, sino también su máximo desarrollo personal y profesional.
- Eliminación de cualquier desigualdad detectada entre mujeres y hombres, estableciendo medidas que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes y que garanticen la dignidad de todas las personas.
- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, y garantizar las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.
- Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos de género y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad.

### 3.3.2. Objetivos específicos y sus medidas

<b>Área de actuación: Comunicación</b>	
<b>Objetivo 1</b>	<b>Medidas</b>
<p><i>Informar y comunicar a toda la plantilla de la elaboración, existencia y desarrollo del Plan de Igualdad, así como su publicación externa a la comunidad.</i></p>	<p>a. Diseñar una campaña de difusión para comunicar a toda la plantilla sobre la elaboración del Plan y sus contenidos.</p> <p>b. Solicitar la participación de toda la plantilla por medio de un formulario de opinión, para que sean parte del desarrollo de este Plan.</p> <p>c. Difundir a la plantilla una declaración de principios o política de igualdad que incluya el compromiso de la Dirección en la igualdad de género.</p> <p>d. Incorporar en los protocolos de acogida información sobre la existencia del Plan y que pueden encontrarlo en la intranet.</p> <p>e. Difusión y publicación del plan de Igualdad a la comunidad a través del sitio web y redes sociales.</p>
	
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Información recogida de la plantilla a partir de un Formulario de opinión.</li> <li>○ Comunicaciones a través de los distintos canales de difusión.</li> <li>○ Nuevas incorporaciones formadas desde el protocolo de acogida.</li> <li>○ Documento de declaración de principios de igualdad.</li> </ul>	
Cronograma de implantación	6 meses desde la aprobación del Plan para llevar a cabo la difusión y de forma indefinida en el tiempo una vez implementadas las medidas.
Responsable/s	RRHH y Marketing.

Área de actuación: Igualdad en el acceso a la ocupación y promoción

Objetivo 2	Medidas
<p><i>Sostener y conservar la igualdad de oportunidades garantizando que el acceso a la empresa, los procesos de contratación y los mecanismos de promoción y ascenso estén libres de discriminación de cualquier tipo, directa o indirecta.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes para detectar barreras que dificulten la plena igualdad de mujeres y hombres y, en todo caso, actualizar procedimientos.</li> <li>b. Aplicar criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes en todos los procesos.</li> <li>c. Indagar sobre nuevas fuentes de reclutamiento, sobre todo en el sector tecnológico, que ayuden a equilibrar la representación femenina en IT.</li> <li>d. Informar con transparencia a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción y movilidad funcional.</li> <li>e. Continuar priorizando las candidaturas internas para puestos de responsabilidad y dirección, en caso de condiciones de idoneidad y competencias para el puesto.</li> <li>f. Añadir en la Base de Datos de la plantilla un espacio para el registro de promociones y ascensos, desagregado por sexo y puesto de trabajo.</li> </ul>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>o Comunicaciones a través de los canales habituales de la empresa.</li> <li>o Actualización de la Base de Datos de la plantilla.</li> <li>o Actualización de las políticas de personal si se detectan barreras que dificulten la igualdad.</li> <li>o Nuevas fuentes de reclutamiento utilizadas.</li> </ul>	
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan y de forma constante e indefinida en el tiempo.
Responsable/s	RRHH.

Área de actuación: Igualdad en materia de formación

Objetivo 3	Medidas
<p><i>Sensibilizar y formar en temas de equidad de género a toda la plantilla para fomentar un marco conceptual común alrededor de la igualdad en la empresa.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Crear una formación en la plataforma interna de la empresa sobre la igualdad de género, con contenido transversal y adecuado a toda la plantilla, en la que a su vez se presente el Plan de Igualdad de la empresa.</li> <li>b. Formar al personal de RRHH en igualdad de género.</li> <li>c. Valorar la formación en igualdad y género en los currículos para el acceso, la promoción o carrera profesional en la empresa.</li> <li>d. Promover acciones relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.</li> <li>e. Mantener informada a la plantilla sobre nuevas medidas y avances en materia de igualdad.</li> </ul>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>o Personas formadas.</li> <li>o Evaluación de las formaciones.</li> <li>o Formaciones creadas en la intranet.</li> <li>o Comunicaciones sobre acciones relativas a igualdad de género (fechas importantes, eventos, etc.)</li> </ul>	
Cronograma de implantación	Durante del año 2024 desde la aprobación del Plan para la formación y creación de cursos en la intranet. Luego se deberá mantener de forma indefinida en el tiempo.
Responsable/s	RRHH.

**Área de actuación: Igualdad retributiva**

Objetivo 4	Medidas
<p><i>Realizar un seguimiento periódico de la igualdad retributiva.</i></p>	<p>➔ a. Profundizar en el análisis retributivo creando un registro más exhaustivo.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mantenimiento de Base de Dato actual retributiva de empleados.</li> <li>○ Hacer más exhaustivo el registro retributivo.</li> </ul>	
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de forma continuada.
Responsable/s	RRHH.

**Área de actuación: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad**

Objetivo 5	Medidas
<p><i>Continuar promoviendo una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.</i></p>	<p>➔</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Seguir acompañando en la flexibilidad y posibilidad de adaptación de la ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación y la corresponsabilidad en equilibrio con las necesidades organizativas y asistenciales de la empresa.</li> <li>b. Seguir difundiendo mediante los canales habituales de comunicación la legislación vigente en materia de permisos, derechos y medidas de conciliación existentes, así como la promoción del ejercicio de la corresponsabilidad.</li> <li>c. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar a través de la plataforma Woffu.</li> </ul>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Comunicaciones a través de los canales habituales de la empresa.</li> <li>○ Documento de recogida y análisis de datos.</li> <li>○ Valoración de la repercusión en la plantilla a través de la retroalimentación.</li> </ul>	
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan y de forma indefinida en el tiempo.
Responsable/s	RRHH y Dirección.

Área de actuación: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad

Objetivo 6	Medidas
<p><i>Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Posibilitar la unión del permiso por nacimiento de hijo/a a las vacaciones, incluyendo las no disfrutadas del año anterior, aun cuando haya finalizado el año natural.</li> <li>b. Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para someterse a tratamientos de reproducción asistida, sin pérdida de su retribución, previo aviso y posterior justificación.</li> <li>c. Flexibilidad al padre para el acompañamiento a las clases de preparación al parto y exámenes médicos prenatales.</li> <li>d. Posibilidad de disfrutar el permiso de lactancia de forma acumulada, así como de la acumulación en turnos completos de la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares.</li> <li>e. Fomentar la desconexión digital reconociéndolo como un derecho de toda la plantilla fuera del tiempo de trabajo.</li> <li>f. Analizar un estudio de nuevas medidas viables para toda la plantilla que faciliten la conciliación y corresponsabilidad, sin perjudicar la actividad normal de la empresa.</li> </ul>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>o Cantidad de solicitudes aceptadas de medidas mejoradas por la empresa.</li> <li>o Feedback de la plantilla y número de nuevas necesidades detectadas.</li> <li>o Número de nuevas mejoras de las condiciones establecidas legalmente.</li> <li>o Incidencias de las medidas de corresponsabilidad y conciliación implantadas.</li> </ul>	
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan, de forma indefinida.
Responsable/s	RRHH y Dirección.

**Área de actuación: Lenguaje e imagen corporativa no sexista**

Objetivo 7	Medidas
<p><i>Garantizar en la empresa el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y promover una imagen corporativa que evite los estereotipos sexistas.</i></p>	<p>→</p> <p>a. Redactar una guía con criterios para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y difundirlo para sensibilizar a toda la plantilla.</p> <p>b. Revisar el lenguaje y la imagen en las diferentes fuentes de la empresa, en la red, material formativo, redes, protocolos, etc.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Creación de protocolo para uso del lenguaje no sexista.</li> <li>○ Comunicación a la plantilla.</li> <li>○ Aplicación del protocolo en todos los ámbitos de la empresa.</li> </ul>	
Cronograma de implantación	18 meses desde la aprobación del Plan.
Responsable/s	RRHH y Marketing.

**Área de actuación: Salud laboral con perspectiva de género**

Objetivo 8	Medidas
<p><i>Establecer medidas para la sensibilización, prevención y actuación en casos de acoso sexual, por razón de género, de la orientación sexual o identidad de género.</i></p>	<p>→</p> <p>a. Creación de un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.</p> <p>b. Difusión del protocolo y formación de toda la plantilla.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual.</li> <li>○ Comunicación y difusión.</li> <li>○ Personas formadas.</li> </ul>	
Cronograma de implantación	El Protocolo se crea junto al presente Plan de Igualdad. Su difusión y formación deberá llevarse a cabo en un año.
Responsable/s	RRHH y Dirección.

Área de actuación: Violencia de género	
Objetivo 9	Medidas
<p><i>Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.</i></p> 	<p>a. Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.</p> <p>b. Difundir los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género, para que toda la plantilla los conozca.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Elaboración del documento.</li> <li>○ Comunicación a la plantilla.</li> </ul>	
Cronograma de implantación	18 meses desde la aprobación del Plan.
Responsable/s	RRHH y Dirección.

### 3.4. Fase 4: Implantación y seguimiento

Una vez aprobado el Plan de Igualdad comenzará a contar el período de vigencia de este y se deberán comenzar a desarrollar las medidas acordadas.

La primera medida a llevar a cabo es la comunicación y difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla. Esta comunicación, como está previsto en el desarrollo de las medidas, vendrá acompañada por una encuesta de opinión para recibir feedback de toda la plantilla y la dirección. Una vez recopilada la información de la plantilla, se analizarán los datos obtenidos y se realizarán ajustes, correcciones y, si fuera necesario, se añadirán medidas al presente Plan, para luego sí continuar con el desarrollo de las medidas definitivas.

Para impulsar la implantación del Plan Barcelona IVF entiende que es necesario facilitar los recursos, materiales y humanos, necesarios, así como ser flexibles ante cualquier modificación o adaptación que deba realizarse y, para ello es imprescindible

que se realice un seguimiento consciente de forma simultánea a la implantación de las medidas, teniendo siempre presentes los objetivos y el cronograma establecido.

#### Seguimiento del Plan

El seguimiento del Plan de Igualdad estará a cargo de la Comisión negociadora, que se reunirá cada seis meses durante el primer año de implementación y, pasado este tiempo, se realizará un seguimiento anual.

Para el seguimiento del Plan se confeccionará una ficha de seguimiento que se deberá cumplimentar para cada medida que se esté desarrollando.

Los datos y la información recogida en estas fichas y de otras fuentes pertinentes serán plasmados en un Informe de seguimiento, donde se especificarán:

- Datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivo.
- Información sobre el proceso de implantación y sobre el impacto en la organización.
- Otra información relevante que se obtenga de forma directa o indirecta y que concierna al ámbito de este Plan.

### **3.5. Fase 5: Revisión y Evaluación**

#### **3.5.1. Protocolo de revisión y modificación**

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se podrán también realizar revisiones del Plan con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas.

Esta revisión se llevará a cabo sobre todo cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto la falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

c) Ante cualquier modificación sustancial de la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) 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.

e) Cuando los resultados del seguimiento y evaluación continua arrojen nuevos datos y descubran nuevas necesidades y ajustes para tener en cuenta.

Con motivo de estas revisiones se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sean requeridas por cualquier integrante de la Comisión, previa solicitud escrita indicando los puntos que se proponen para la orden del día. Estas reuniones se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias ameriten según la importancia y urgencia del asunto, y en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de reunión.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, siempre que concurren circunstancias debidamente motivadas.

### 3.5.2. Evaluación

Se realizará una evaluación parcial a los 18 meses de implementación del presente Plan. Para esta evaluación se contará con los informes de seguimiento recogidos previamente y, además, se implementarán tres tipos de cuestionarios:

- Cuestionario para la comisión de seguimiento
- Cuestionario para la dirección
- Cuestionado para la plantilla

Una vez recogida y analizada la información, se identificarán áreas de mejora si las hubiera y se determinarán nuevas medidas si fuera necesario, así como actuaciones correctoras de las medidas ya existentes para impulsarlas.

En cuanto a la evaluación final, que se llevará a cabo una vez finalice el período de vigencia del Plan de Igualdad, se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido:

1. Evaluación de resultados: nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos, personas beneficiarias.
2. Evaluación de proceso: adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
3. Evaluación de impacto: cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad.

El informe de evaluación final constituirá una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

## 4. Aprobación y registro

### Acta de aprobación del Plan de Igualdad

En Barcelona, a 12 de marzo del 2024, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Barcelona IVF, compuesta:

En representación de la empresa por:

Ana Gómez Pérez, Directora del departamento de Recursos Humanos

Oriol Aragay Mateo, Director del Departamento de Administración

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

Clara López Farreras, Técnica de compras

Débora Gabriela Bosco, Técnica de recursos humanos

#### Acuerdan

**1º** Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa Barcelona IVF, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

**2º** Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 3 años. Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

**3º** De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12.00 horas del día 13 de marzo de 2024.

Representación de la Empresa		Representación de los Trabajadores	
Nombre y apellido	Firma	Nombre y apellido	Firma
Ana Pérez Gómez Directora de RRHH		Clara López Farreras Técnica de compras	
Oriol Aragay Mateo Director Dpto. Administración		Débora Gabriela Bosco Técnica de RRHH	

## 5. Anexos

### 5.1. Anexo I

# GARANTÍA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE BARCELONA IVF, S.P.L.

### GARANTÍA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE BARCELONA IVF, S.L.P.

En Barcelona IVF somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello declaramos nuestro compromiso con el desarrollo de políticas y medidas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y con sujeción absoluta a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este compromiso se llevará a la práctica mediante la implementación de un Plan de Igualdad, como herramienta fundamental que detecte y solvante cualquier situación que se deba corregir y mejorar, haciendo de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres un principio básico y transversal para toda la organización.

Así, afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En Barcelona, a 29 de septiembre del 2023.

Fdo. 

**Luis Zamora Corzo**

**Director General**

5.2. Anexo II

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA  
COMISIÓN NEGOCIADORA  
DEL PLAN DE IGUALDAD  
DE BARCELONA IVF, S.P.L.

## Acta de constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad

En Barcelona, a 18 de septiembre del 2023, reunidas, por una parte, la representación de la empresa

*Ana Gómez Pérez, Directora del Departamento de Recursos Humanos*

*Oriol Aragay Mateo, Director del Departamento de Administración*

y por otra, la representación de los trabajadores

*Clara López Ferraras, Técnica de compras*

*Débora Gabriela Bosco, Técnica de recursos humanos*

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Barcelona IVF, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

### **1. Funciones de la Comisión**

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a partir del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición e instrumentos de recogida de información para realizar el seguimiento y evaluación del cumplimiento de las medidas implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

- Ⓞ Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Ⓞ Velar por que se lleve adelante el Plan y proponer mejoras para cumplir con los objetivos en materia de igualdad.

## **2. Régimen de funcionamiento.**

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre presidenta, de entre sus integrantes, a Débora Gabriela Bosco y secretario Oriol Aragay Mateo.

Serán funciones de la Presidencia:

- Ⓞ Levantar acta de las reuniones.
- Ⓞ Firma de las actas derivadas de las reuniones.
- Ⓞ Moderación de la negociación.
- Ⓞ Supervisión del cumplimiento del régimen de funcionamiento de la comisión de igualdad.

Serán funciones de la Secretaría:

- Ⓞ Convocatoria de las reuniones.
- Ⓞ Transcribir los acuerdos en el acta de la reunión.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

### **2.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.**

La comisión acuerda reunirse como mínimo una vez al año para el seguimiento del Plan de Igualdad y de las actuaciones y medidas necesarias que se tengan que acordar a partir de la evaluación del progreso de este.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- Ⓞ El resumen de las materias tratadas.
- Ⓞ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Ⓞ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Ⓞ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

## *2.2. Adopción de Acuerdos*

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

## *2.3. Confidencialidad*

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que podrían llegar a asistir deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

## *2.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora*

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por

el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

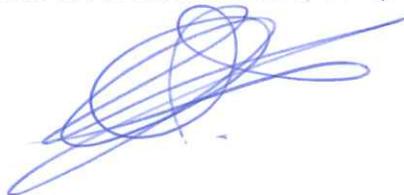
Este documento se anexará al documento del Plan de Igualdad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 15.05hs horas del día 18 de septiembre de 2023

Firma: Oriol Aragay Mateo, en representación de la empresa

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'O. Aragay', enclosed within a large, loopy scribble.

Firma: Débora Gabriela Bosco, en representación de los trabajadores

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'D. Bosco', enclosed within a large, loopy scribble.