



Hermandades
Hospitalarias
CENTRO NEUROPSIQUIÁTRICO
NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN

II Plan de Igualdad Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora Del Carmen

Diciembre 2023 - Diciembre 2027

Firmado por la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad Centro Neuropsiquiátrico
Nuestra Señora Del Carmen

Representación Empresarial

Fdo.


Reyes Montañés


Fdo.



Representación Social

Fdo.

RAÚL ARTIGAS


Fdo.

PATRICIA GARCÍA


ÍNDICE

I. Información básica de la Empresa	3
a) Información general	3
b) Introducción	4
c) Misión	5
d) Valores	6
e) Identidad Hospitalaria:	7
f) Cultura de excelencia:	7
g) Conducta y Prácticas Responsables:	8
II. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad	13
III. Ámbito personal, territorial y temporal	13
IV. Información básica del Plan de Igualdad	13
a) Introducción al informe de diagnóstico:	13
b) Metodología del diagnóstico:	14
c) Compromiso de la Dirección con la Igualdad	16
V. Principales puntos del Informe de Diagnóstico	17
i) Información cuantitativa de la plantilla	17
ii) Información relativa a las contrataciones producidas en el último año y procesos de selección llevados a cabo en la Empresa	20
iii) Información relativa a los ceses producidos en el último año	21
iv) Información relativa a las promociones producidas en los últimos años	22
v) Información relativa a la formación de la plantilla	23
vi) Información relativa a permisos y conciliación de la plantilla	24
vii) Información relativa a la salud laboral de la plantilla	24
viii) Información relativa a la violencia de género	25
ix) Información relativa a las condiciones salariales y Auditoría Retributiva	25
x) Información relativa al acoso sexual	29
VI. Objetivos del Plan de Igualdad	31
VII. Medidas del Plan de Igualdad	31
VI. Aplicación y seguimiento de las medidas	32
VII. Evaluación y Revisión	34
VIII. Calendario de actuaciones	35
IX. Procedimiento de Modificación	35
ANEXO 1: MEDIDAS	37

2

I. Información básica de la Empresa

a) Información general

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	CENTRO NEUROPSIQUIÁTRICO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN
NIF	R50009671
Domicilio social	Camino del Abejar 100, Código Postal 50190, Garrapinillos, Zaragoza.
Forma jurídica	Congregación/Institución religiosa
Año de constitución	1972
Responsable de la Entidad	
Nombre	Alfonso Cerdán Ibáñez
Cargo	Director Gerente
e-mail	Acerdan.zaragoza@hospitalarias.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	M ^a Reyes Montañés Puyal
Cargo	Jefa de personas
e-mail	Rmontanes.zaragoza@hospitalarias.es
Actividad	
Sector de Actividad	Sanitario
CNAE	8610



Descripción de la actividad	Actividades hospitalarias					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Zaragoza					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras en la actualidad	Mujeres	91	Hombres	44	Total	135
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SÍ					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal de las personas trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	5	Total	9
Convenio Colectivo de Aplicación	Convenio Colectivo del Sector Establecimientos Sanitarios Hospitalización Asistencia Privada de Aragón (años 2021 – 2023)					

b) Introducción

El Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora del Carmen pertenece a la Congregación de Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús; tiene personalidad jurídica propia y funciona sin ánimo de lucro.

“La Congregación de Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús, fue fundada en Ciempozuelos, Madrid (España) el 31 de mayo de 1881, por San Benito Menni, Sacerdote de la Orden de San Juan de Dios, junto con María Josefa Recio y María Angustias Giménez, elegidos por Dios para dar respuesta a la situación de abandono sanitario y

exclusión social de las enfermas mentales de la época, aunando dos criterios fundamentales: caridad y ciencia.

En ese tiempo, el tradicional abandono de los enfermos y la carencia de una adecuada asistencia sanitaria pública, resultaba más llamativo en el caso de los enfermos mentales, de los niños y niñas con malformaciones óseas, escrófulas, tuberculosis y otros padecimientos, reducidos a la marginalidad y abandonados a su propia suerte.

Los comienzos son particularmente difíciles. La magnitud de la Empresa, la falta de medios y de recursos económicos y asistenciales solo puede ser compensada con la generosa entrega de las hermanas y las prestaciones personales y materiales de algunos colaboradores, bienhechores y voluntarios.

El notable crecimiento de la asistencia sanitaria pública no oscurece la escena original del momento fundacional de la Congregación: el ser humano que sufre a causa de la enfermedad y las limitaciones de la propia sociedad para prestarle la atención humana y asistencial que necesita.

Por eso la misión y el espíritu fundacional de la Congregación no sólo continúa vigente, sino que es necesario para colaborar en el grave problema asistencial de las personas más marginadas.

Es un centro abierto, responsable e innovador que acoge y presta asistencia sanitaria a los enfermos mentales, disminuidos físicos y psíquicos y ocasionalmente enfermos de otras patologías de acuerdo al carisma de la Hospitalidad el cual invita a todos los que participamos en el proyecto a cultivar y explicitar los valores y la cultura de la Hospitalidad.

Ofrece una asistencia integral a la persona asistida, abierta a la sociedad, con un modelo propio en el que se conjugan los conocimientos y los recursos para lograr el mejor resultado posible, armonizando la identidad y la asistencia.

Se da una respuesta humana, actualizada y significativa.

c) Misión

La misión hospitalaria, en continuidad con su origen carismático y en respuesta a los desafíos actuales, consiste en la acogida, asistencia, cuidado especializado y preferente a los enfermos mentales, a personas con discapacidad física o psíquica y otros enfermos,

The image shows four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: the first is a stylized signature; the second is a circular signature with a small '5' above it; the third is a signature that appears to be 'Pablo'; and the fourth is a signature that appears to be 'Rafael Artigas'.

teniendo en cuenta las necesidades y urgencias de cada tiempo y lugar, con preferencia por los más pobres y marginados.

Desde una visión humanista y cristiana de la persona, considerada en su unidad y dignidad inviolables, acoge a todos sin distinción de raza, género, religión, ideología o clase social y le presta una asistencia integral.

Esta misión, en su universalidad e interculturalidad, responde con identidad propia a necesidades existentes.

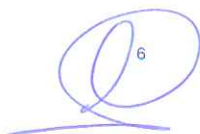
Todos los que realizamos el servicio hospitalario, desde distintas visiones unificadas por la Hospitalidad, somos como el buen samaritano: no pasamos de largo, miramos, vemos nos dejamos conmover y, compasiva y solidariamente actuamos; en una palabra, somos hospitalarios en nuestra misión compartida.

d) Valores

Consideramos los valores hospitalario elemento clave de la identidad de nuestra Institución. Ellos manifiestan la originalidad de nuestra acción y son rasgo diferencial y apreciado de nuestra Obra.

Podemos sintetizar todos nuestros valores en uno sólo: HOSPITALIDAD, la Hospitalidad es un valor humano esencial en los ámbitos social, asistencial y sanitario, consiste en ofrecer espacio y tiempo y cuidado, humanidad y recursos a los destinatarios de nuestra misión. Para explicitar este valor síntesis lo desarrollamos en ocho valores en él implicados y que agrupamos de dos en dos.

1. SENSIBILIDAD POR LOS EXCLUIDOS.
2. SERVICIO A LOS ENFERMOS Y NECESITADOS.
3. ACOGIDA LIBERADORA.
4. SALUD INTEGRAL.
5. CALIDAD PROFESIONAL.
6. HUMANIDAD EN LA ATENCIÓN.
7. ÉTICA EN TODA ACTUACIÓN.
8. CONCIENCIA HISTÓRICA.



Los valores identifican nuestras obras. Inspiran el comportamiento de todos.

e) Identidad Hospitalaria:

La Misión Hospitalaria de la Congregación, cuyo centro es la persona asistida, está hoy enriquecida con la participación de hermanas, colaboradores, voluntarios, familias de los enfermos y personas en formación. El reto fundamental es lograr que cuantos trabajamos en la Misión acertemos a dar hoy una respuesta humana, actualizada y significativa desde la identidad que nos es propia, a las personas con sufrimiento, exclusión y necesidad en el mundo de la salud y la limitación, preferentemente psíquica.

Para hacer explícita la identidad del Proyecto Hospitalario se ha elaborado el Marco de identidad de nuestra Institución que presente de manera articulada los elementos identificadores de la singularidad y calidad del servicio que ofrecemos, haciendo una síntesis entre la memoria y la novedad, consta de cinco apartados:

- Historia Hospitalaria
- Comunidad Hospitalaria
- Misión Hospitalaria
- Valores Hospitalarios
- Modelo Hospitalario

Este código de identidad del proyecto hospitalario se ofrece como guía para la misión compartido en cada entorno de nuestra presencia en el mundo, de modo que pueda conservarse la necesaria unidad pero abierta a un trabajo en red con una visión globalizada del quehacer hospitalario.

Nuestro modelo de gestión explicita la identidad del Proyecto Hospitalario en la realidad de la Obra Hospitalaria incorporando los elementos identificadores a todos los niveles del Centro, se fundamenta en el axioma de que los resultados excelentes en el Rendimiento General de una Organización, en sus Usuarios, en las Personas y en la Sociedad en la que actúa, se logran mediante un Liderazgo que dirija e impulse la Política y la Estrategia, y que se hace realidad a través de las Personas, las Alianzas y Recursos, y los Procesos.

f) Cultura de excelencia:

El liderazgo permite el desarrollo de la misión, para que a través de los valores se alcance la visión.



El proceso de aprendizaje es un proceso social, cuyo abordaje debe considerar fundamentalmente la dimensión humana: las prácticas de las personas en el trabajo y la cultura de la organización.

El Centro como sistema de jerarquía de conocimiento favorecen el desarrollo, la motivación y la implicación de las personas que en ellas están, así como su sentido de pertenencia elemento clave para la persistencia de la misión para ello será necesario:

1. Alcanzar resultados equilibrados.
2. Añadir valor para los clientes.
3. Liderar con visión, valor e integridad.
4. Gestionar por procesos.
5. Alcanzar el éxito mediante personas.
6. Favorecer la creatividad y la innovación.
7. Aprovechar las alianzas.
8. Asumir la responsabilidad de un futuro sostenible.

Conservar y recrear el carisma hospitalario exige de todos los que participamos en el proyecto que cultivemos y explicitemos los valores, la cultura y los fines propios de la Congregación.

Donde la incorporación del principio de igualdad en la estrategia de la gestión de su personal y de la organización en sí, contribuye a mejorar los indicadores de excelencia con los que el Centro tiene un claro y demostrado compromiso.

g) Conducta y Prácticas Responsables:

En el Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora del Carmen se fomenta un entorno de trabajo con libertad, respeto mutuo entre compañeros y con los pacientes, confianza y cordialidad. El proceso productivo de la gestión de Recursos Humanos se ejercita de forma racional, objetiva y humana, fomentando el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras.

En este sentido, del Código de Conducta aplicable en el Centro, se aprecia como en su artículo "4.3 Igualdad y no discriminación", la Empresa fomenta la igualdad de trato, incluyendo que, *No existe selección adversa en el tratamiento médico, ni se discrimina a los usuarios y pacientes en los centros, ni a sus familias, garantizando siempre la efectividad de sus derechos. Y se establece*



la igualdad de oportunidades en el ámbito profesional y en los diferentes procesos: ingreso, ascenso y evaluación. La remuneración será justa, adecuada y legal.

Asimismo, en el artículo “5.8 Las relaciones particulares” el Código de Conducta añade que, *Se promueve que todos los colaboradores generen en la Institución un ambiente de trabajo gratificante y estimulante, en el que sea reconocido el mérito individual y donde se promuevan el respeto mutuo, el compromiso, el intercambio de ideas, la confianza, la libertad y la igualdad.*

Por otro lado, la Empresa aplica la legislación laboral vigente, además de las normas colectivas y los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, respetando los siguientes mínimos:

- i. Ninguna persona trabajadora será objeto de discriminación por razón de raza, capacidad, enfermedad, religión, sexo, orientación sexual, ideología política, edad o nacionalidad.
- ii. Queda prohibido toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico, económico o verbal, a las personas trabajadoras. Así como, cualquier otra conducta que pudiera generar un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo u hostil.
- iii. Las personas trabajadoras prestan sus funciones en lugares seguros y saludables.
- iv. La Empresa no cuenta en su plantilla con una persona trabajadora que cumpla con la edad mínima exigida legalmente.
- v. La jornada laboral de las personas trabajadoras y las horas extraordinarias no excederán el límite establecido legalmente.
- vi. La Empresa reconoce a las personas trabajadoras el derecho de sindicación de libertad de asociación y de negociación colectiva.
- vii. El salario abonado a las personas trabajadoras está ajustado a las funciones desempeñadas, promoviendo el equilibrio externo o interno de la retribución salarial.

Por su parte, existe un canal de comunicación para hacer llegar cualquier información el cual viene recogido en la página:

<http://www.hospitalarias.es/codigo-de-conducta/canal-de-contacto/>



Three handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. The first signature is a stylized, cursive name. The second signature is a large, circular mark with a central dot, possibly representing a logo or a specific name. The third signature is a more legible name, appearing to be 'Raul Artigas'.

Así, en la Empresa se viene aplicando, como se ha expuesto con anterioridad, el Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón (años 2021-2023), el cual no contempla ningún capítulo, ni artículo específico del Plan de Igualdad en la Empresa.

Según la información remitida por la Empresa, la misma cuenta con un servicio de colaboración y promoción de colectivos especiales de personas con discapacidad, mediante subcontratación de servicios de recepción, limpieza y lavandería con un Centro Especial de Empleo.

Asimismo, la Empresa cuenta con las siguientes mejoras del Convenio:

- Acuerdo de tres días anuales pactado en el año 1993.
- Festivos trabajados pactado en el año 1993. Rotación de turno para prestación homogénea de servicios en días festivos.
- Turno de noche pactado en el año 2003. Reducción de la jornada laboral sin afectación a la remuneración ni a la cotización.
- Programa de mejoras sociales y conciliación de la vida familiar: Plan Concilia. Acuerdo pactado en el año 2003.
 - Desde la Empresa se ofrece la posibilidad de adaptar la duración de la jornada diaria de trabajo de las personas trabajadoras de manera que puedan adelantar la prestación de servicios mediante la ampliación de su jornada diaria en 30 minutos más de dedicación.
 - Siguiendo con lo anterior, el Centro cuenta con una inyección económica para hacer frente la mayor dotación de recursos humanos, posibilitando la adaptación de jornada antes mencionada.
- Plus Incentivo Mensual, como complemento personal de cada persona trabajadora que comienza a abonarse a los 4 meses de contar con una relación laboral de carácter indefinido. Acuerdo pactado en el año 2005.
- Plus Distancia, revalorizado en 2023 y definido en tramos según los trayectos realizados por las personas trabajadoras al centro de trabajo.
- Pagas extraordinarias. La Empresa mediante el renovado acuerdo del año 2018, establece una mejora en las pagas extras incluyendo los siguientes conceptos: Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad, Plus Especialidad y Plus Transporte.

Respecto de las Políticas de Responsabilidad Social Corporativa, el Centro viene aplicando desde 2013 la Memoria de Sostenibilidad, la cual se viene actualizando con carácter anual y con ambición de meticulosidad, de acuerdo con la exigencia del *Global Reporting Initiative*.

Destacar el premio RSA otorgado en 2019 por el Gobierno de Aragón, el cual se renueva anualmente por el citado Organismo competente.

Por su parte, la Empresa cuenta con una difusión externa y puesta en común de las prácticas de igualdad aplicables, mediante las herramientas de Código de Conducta, Memoria de Sostenibilidad, Transparencia, Comunicación, RSC, entre otras, incluidas todas ellas en su página web:

The screenshot shows the website for 'Hermanas Hospitalarias'. The header includes the logo and name, along with navigation links: Inicio, Blog, Contactar. A search bar is present. The main navigation menu lists: EL CENTRO, LIDERAZGO, ESTRATEGIA, PERSONAS, ALIANZAS RECURSOS, PROCESOS, USUARIOS Y FAMILIAS, SOCIEDAD. The 'TRANSPARENCIA' section is active, showing a breadcrumb trail: Inicio > Sociedad > Transparencia. The main content area features a hand-drawn graphic with the word 'Transparencia' and text explaining the Code of Conduct and the Observance Committee. A sidebar on the left contains a menu and contact information for the Zaragoza center.

Siguiendo con lo anterior, en cuanto al Código de Conducta y el cumplimiento del mismo, señala en su artículo “6.1 Difusión y Formación” que:

La Institución, a través de Provincias y centros, y una vez circunscrito a cada entorno, difundirá entre los miembros de la comunidad hospitalaria el contenido del Código mediante:

- 1. La entrega de un ejemplar a todos los miembros de la Comunidad hospitalaria.*
- 2. La publicación del Código en las correspondientes páginas web.*
- 3. Las acciones específicas destinadas a la comunicación, formación y sensibilización para la adecuada comprensión y puesta en práctica de este Código.*

Por último, y respecto a las relaciones de la Empresa con otras organizaciones y Empresas, por un lado, el artículo “4.9 Responsabilidad social y ambiental” expone que:

11

La Institución, tanto en las programaciones generales como en las operaciones concretas, promueve efectivamente la responsabilidad social y medioambiental.

La Obra hospitalaria actúa de modo responsable con el medio ambiente, cumpliendo con sus obligaciones legales y observando además las prácticas aceptadas en la materia, favoreciendo la participación de colaboradores y beneficiarios como ciudadanía activa en el cuidado y sostenimiento del medio.

La Institución, allí donde está presente, impulsa el desarrollo de la sociedad local y se implica en el entorno particular.

Por otro lado, el artículo “5.6 La relación con proveedores” añade:

La Institución, en su relación con los proveedores, adopta un enfoque coherente con los valores y normas internos, basado en la razonabilidad de los intereses propios y ajenos, buscando el encuentro equilibrado para el bien conjunto, comprometiéndose al cumplimiento de los pactos y convenios alcanzados.

Los empleados de la entidad se relacionan con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa.

La selección de los proveedores se rige por criterios de objetividad, profesionalidad y transparencia, conciliando el interés en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables. Se seguirán las normas y procedimientos que sean aplicables. Todas las decisiones adoptadas en este ámbito deberán estar acreditadas y ser trazables.

Todos los proveedores que trabajen con la Institución deben comprometerse a respetar los derechos humanos y laborales de sus empleados y contratados, así como a involucrar y transmitir estos principios a sus socios de negocio.

Los colaboradores de la Institución, más aún si son directivos, no pueden recibir ni ofrecer regalos de los proveedores; cualquier regalo o dádiva recibido contraviniendo el presente Código, deberá ser inmediatamente devuelto y comunicada esta circunstancia al Comité de Observancia. De no ser razonablemente posible la devolución del regalo o dádiva, se entregará para su destino a fines de interés social. Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos. En particular, ningún empleado podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos, o dádivas a/o de una persona física o jurídica con la que la Institución mantenga relaciones de cualquier tipo que, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, tengan un valor superior al que se fije para cada ámbito geoeconómico.

Solo se exceptúan los obsequios y atenciones de escaso valor que sean proporcionados y razonables según la práctica local, transparentes, entregados con motivo de intereses legítimos, socialmente aceptables, y esporádicos. En todo caso, las prácticas habituales sobre obsequios y atenciones deberán ser registradas y evaluadas por la Institución.

II. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad

El II Plan de Igualdad ha sido negociado desde el día 27 de septiembre de 2023 y aprobado el día 27 de noviembre de 2023 por la totalidad de la representación de las personas trabajadoras, así como por parte de la representación empresarial que conforman la Comisión Negociadora constituida en fecha 27 de septiembre de 2023 por las siguientes personas:

- Por la parte social: D. Raul Artigas Fleta y D^a Patricia García López
- Por la parte empresarial: D^a Silvia Segura y D^a Reyes Montañés

III. Ámbito personal, territorial y temporal

El II Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras del Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora Del Carmen sito en Camino del Abejar 100, Código Postal 50190, Garrapinillos, Zaragoza, así como, en su caso, a las personas trabajadoras cedidas por Empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación del servicio en la Empresa usuaria, adscritas a sus dependencias, siendo el ámbito territorial del presente Plan de Igualdad la provincia de Zaragoza.

El II Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años iniciándose la vigencia del mismo en fecha 31 de diciembre de 2023.

IV. Información básica del Plan de Igualdad

a) Introducción al informe de diagnóstico:

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligatoriedad de todas las Empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y el deber de elaboración de un Plan de Igualdad para aquellas que cuenten con 50 personas trabajadoras o más.

El Plan de Igualdad, según el artículo 46 de la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, es “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa, la igualdad de trato y de

oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.”

Así las cosas, el diagnóstico de situación llevado a cabo por la Empresa se ha basado en el análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, analizando la presencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de gestión de recursos humanos/personas, para detectar necesidades y definir objetivos de mejora orientados a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo.

De esta forma, el análisis ha estado sujeto e integrado a un mecanismo enfocado a la igualdad de género, como instrumento para la consecución de la ecuanimidad en las oportunidades entre mujeres y hombres, ya que su aplicación permite localizar, identificar y segregar la posición de mujeres y hombres, sus condiciones y demandas diferentes en todos los ámbitos de análisis teniendo en cuenta el proceso de socialización y la estructura social, que generan desigualdades. Permitiendo con todo ello, avanzar en la formulación de propuestas de intervención para su eliminación, a través del II Plan de Igualdad del Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora Del Carmen.

Las notas definitorias del informe de diagnóstico han sido:

- ✓ Vehicular: El diagnóstico en sí mismo, no ha sido tratado como un objetivo final, sino como, una herramienta vehicular por la cual se lleva a cabo la localización de especificidades y circunstancias concretas sobre las que actuar en materia de igualdad.
- ✓ Práctico: En la praxis, el diagnóstico ha estado destinado a la aplicación y a la toma de decisiones en el Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora Del Carmen.
- ✓ Flexible: El diagnóstico se ha ajustado en contenido extensión y forma a las necesidades concretas del Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora Del Carmen.
- ✓ Versátil: El diagnóstico se ha diseñado para ser actualizado.

b) Metodología del diagnóstico:

El informe de diagnóstico se ha basado en un análisis pormenorizado de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora Del Carmen, con datos desagregados por sexo de la presencia y la representatividad existente de mujeres y hombre en los siguientes campos:

- ✓ Gestión de la plantilla.



14



- ✓ Compromiso con la igualdad de oportunidades y trato.
- ✓ Características de la plantilla (edad, sexo, etc.)
- ✓ Comunicación y lenguaje NO sexista.
- ✓ Participación igualitaria en los procesos de:
 - Selección y contratación.
 - Promoción profesional.
 - Formación.
- ✓ Infrarrepresentación femenina.
- ✓ Política salarial: Retribuciones.
- ✓ Condiciones laborales igualitarias.
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de género.
- ✓ Violencia de género.

Las técnicas utilizadas para el análisis han combinado mecanismos cuantitativos y cualitativos, lo que ha posibilitado un análisis orientado a la obtención de conclusiones generales y específicas, así como a la localización de posibles áreas de mejora en las que implantar acciones positivas mediante el presente Plan de Igualdad.

Asimismo, el Informe de Diagnóstico ha sido aprobado por la totalidad de la Comisión Negociadora en fecha 25 de octubre de 2023, en el cual se han empleado para llevar a cabo el análisis cuantitativo y cualitativo los siguientes modelos:

- Documentos Excel, donde se incluyen datos de las personas trabajadoras relativos, entre otros, a: Distribución de la plantilla por sexo, antigüedad, edad, formación, tipo de jornada, categorías profesionales, grupos profesionales; contrataciones en el último año por categorías profesionales, puestos de trabajo, tipos de contrato, tipos de jornada; ceses del último año por categorías profesionales, puestos de trabajo; promociones del último año por categorías profesionales, puestos de trabajo; formación en el último año; conciliación y salud laboral.

- Documento Encuesta Clima, facilitado por la Empresa, en la que se incluyen las respuestas de las personas trabajadoras a cuestiones referentes a condiciones laborales en la Empresa.
- Documento Gestión de Personal, obtenido del modelo oficial del Instituto de las Mujeres relativo a los procesos de selección y contratación, las promociones, las formaciones de los últimos años de las personas trabajadoras en la Empresa.
- Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) llevado a cabo por la Empresa.
- Auditoría Retributiva llevada a cabo por la Empresa.
- Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo llevado a cabo por la Empresa.
- Los datos cuantitativos y cualitativos se refieren al periodo anual 2022.
- La realización del informe de diagnóstico se ha llevado a cabo durante el periodo de septiembre a noviembre de 2023.
- Las personas físicas que han intervenido en la realización de la fase de diagnóstico han sido:
 - Por la parte social: D. Raul Artigas Fleta y D^a Patricia García López
 - Por la parte empresarial: D^a Silvia Segura y D^a Reyes Montañés
- La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con la colaboración de asesores externos, ha llevado a cabo el diagnóstico de situación de la Empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del citado Real Decreto

c) Compromiso de la Dirección con la Igualdad

La dirección de Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora Del Carmen, declara su compromiso con 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, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones

16



de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

V. Principales puntos del Informe de Diagnóstico

Del Informe de Diagnóstico negociado y aprobado por la Comisión Negociadora, se extraen los siguientes datos relevantes:

i) Información cuantitativa de la plantilla

En cuanto a la composición y distribución de la plantilla, se extrae de los datos analizados que:

- La plantilla de la Empresa está compuesta por 91 mujeres y 44 hombres, tratándose, en relación porcentual, de una plantilla muy poco equilibrada en cuanto al sexo pues el 67% de las personas trabajadoras que la componen son mujeres. En este sentido, se trata de una plantilla feminizada, al suponer las mujeres más de un 60% en la Empresa.

No obstante, cabe señalar que, si bien el número de mujeres en esta Empresa es superior al de hombres, esto es debido a que el sector en el que la Empresa presta servicios está feminizado. En este sentido, en el año 2022 el número de mujeres

colegiadas como profesionales sanitarias fue de 651.450, frente a 295.065 de hombres¹. Por tanto, queda evidenciado objetivamente la razón por la que la plantilla de la Empresa está feminizada.

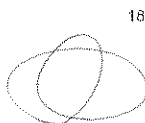
- En relación con la edad de las personas trabajadoras se aprecia que el 62% de la plantilla de la Empresa compone las franjas de edad comprendidas entre los 31 y 54 años de edad. Asimismo, se observa que las franjas de edad más equilibradas en la Empresa son la franja de edad comprendida entre los 55 y 60 años, ya que la franja de edad menos equilibrada es la antes mencionada, de edades comprendidas entre 45 y 54 años.
- Por su parte, respecto a la antigüedad de las personas trabajadora de la Empresa, se destaca que el grupo más numeroso en la Empresa es que el lleva más de 10 años prestando sus servicios en la misma, lo que supone que el 38% de las mujeres y el 19% de hombres forman parte del citado grupo.

Además, se extrae que el 64,44% de la plantilla tiene más de 7 años de antigüedad en la Empresa, concretamente el 64,84% de las mujeres y el 63,64% de los hombres, lo que podría determinar las buenas condiciones laborales que se ofrecen en la Empresa y por las que las personas trabajadoras quieren mantener su puesto en la misma.

- Siguiendo con lo expuesto, del análisis se extrae que el 95,56% de la plantilla poseen Formación Profesional o Bachillerato y Estudios Superiores o Universitarios, debiendo señalar que el 98,90% de las mujeres y el 88,64% de los hombres que componen la plantilla forman parte de alguno de los dos grupos anteriores.
- Asimismo, se desprende de la información extraída del Informe de Diagnóstico que el 89,63% de la plantilla de la Empresa cuentan con un contrato de trabajo indefinido y que el 65,18% de ellas tienen suscrito un contrato a tiempo completo, lo que permite crear unas condiciones de trabajo estables para la mayoría de las personas trabajadoras de la Empresa

Cabe destacar también que respecto a las reducciones de jornada existentes en la Empresa, existe un equilibrio entre ambos sexos.

¹ Este dato ha sido obtenido por el estudio realizado por el INE en mayo de 2023.



- En relación con los turnos de trabajo que vienen realizando las personas trabajadoras de la Empresa se aprecia que 39 personas de la plantilla vienen realizando turno de mañana, 22 de ellas realizan turno de tarde y 20 de ellas turno de noche, no apreciándose en términos generales grandes desequilibrios en cuanto al sexo y las personas trabajadoras que componen dichos turnos de trabajo.

Por otro lado, en los turnos de trabajo en fines de semana y festivo se aprecia que existe un mayor número de mujeres las que los realizan.

- Siguiendo con lo anterior, y con respecto a las tres categorías profesionales que componen la plantilla de la Empresa, se extrae que, dos de ellas están feminizadas, representando las mujeres más de un 60% de las mismas respectivamente.

Además, en cuanto a los grupos profesionales se observa que los mandos directivos están feminizados y que los mandos intermedios masculinizados, tal y como muestra la tabla insertada a continuación:

GRUPOS PROFESIONALES	MUJERES	%	% sobre total ♀	% total plantilla	HOMBRES	%	% sobre total ♂	% total plantilla	TOTAL
Personal directivo	3	75%	3%	2%	1	25%	2%	1%	4
Mandos intermedios	2	33%	2%	1%	4	67%	9%	3%	6
Otros puestos de Trabajo	86	69%	95%	64%	39	31%	89%	29%	125

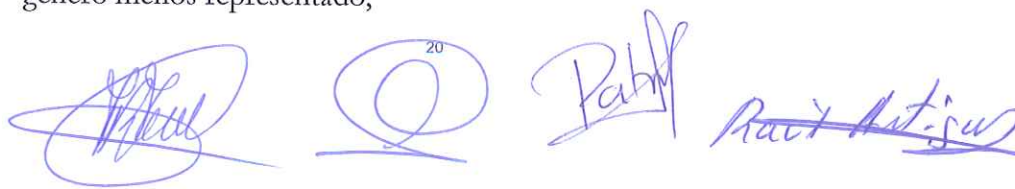
- Por último, conforme a la distribución por puestos de trabajo en la Empresa, se percibe que de los 15 Puestos de Trabajo que componen la plantilla de la Empresa, 8 de ellos están feminizados, lo que supone un 53,33% del total de Puestos de Trabajo; 4 de ellos están masculinizados, lo que supone un 26,67% del total de Puestos de Trabajo; y 3 de ellos están completamente equilibrados en cuanto al sexo, lo que supone un 20% del total de Puestos de Trabajo.

ii) Información relativa a las contrataciones producidas en el último año y procesos de selección llevados a cabo en la Empresa

- Se destaca de la información analizada que el 69% de las contrataciones del último año fueron de mujeres. En este sentido, las contrataciones del último año han estado feminizadas al suponer la contratación de mujeres más de un 60%

Por otro lado, se observa de los datos que la mayoría de ellas para cubrir los puestos de trabajo de Auxiliares / Cuidadores/as y Enfermeros/as.

- Siguiendo con lo expuesto, se extrae que en relación a la contratación del último año por tipo de contrato y sexo, 13 fueron indefinidos, de los cuales el 62% de las mismas fueron de hombres; 127 fueron temporales, de los cuales el 72% fueron de mujeres; 62 fueron a tiempo completo, de los cuales el 71% fueron de mujeres y 68 fueron a tiempo parcial, de los cuales el 68% fueron de mujeres.
- Asimismo, se aprecia que la mayoría de las contrataciones efectuadas por la Empresa fueron para realizar el turno de noche y, que, en términos generales, las citadas contrataciones están equilibradas en cuanto al sexo, siendo un 56% de mujeres las que fueron contratadas en este turno frente a un 44% de hombres.
- En relación con los últimos cuatro procesos para cargos de responsabilidad en la Empresa se destaca que 2 de ellos fueron cubiertos por mujeres y 2 por hombres, por lo que nos se aprecia desequilibrio en cuanto al sexo.
- Además, y respecto a los últimos tres procesos para puestos masculinizados se extrae que 2 de ellos fueron cubiertos por hombres y uno por una mujer, por lo que la contratación en los puestos masculinizados de la Empresa estuvo masculinizada, al suponer la misma más de un 60% de contratación de hombres.
- En referencia a la información cualitativa de los procesos de selección se observa que:
 - (i) los mismos son totalmente objetivos,
 - (ii) al encontrarse en un proceso en igualdad de condiciones de idoneidad de las personas candidatas, la Empresa opta por la selección de la persona del género menos representado,



Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right: a large, stylized signature; a signature that appears to be 'Q' with a small '20' above it; a signature that appears to be 'Pablo'; and a signature that appears to be 'Rafael Antequera'.

- (iii) el equipo encargado de los procesos de selección tiene formación en igualdad entre mujeres y hombres,
 - (iv) las preguntas utilizadas en las entrevistas son similares tanto para hombres como para mujeres evitando formular preguntas que tengan que ver con circunstancias personales o sobre la situación familiar de la persona trabajadora candidata, que (v) tanto mujeres como hombres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso y ninguno de los dos sexos necesita un comportamiento específico para adaptarse a las condiciones laborales que la Empresa ofrece, no obstante la Empresa recibe más currículos de mujeres que de hombres, por lo que queda justificado la feminización de la plantilla de la Empresa y,
 - (v) de los cuestionarios contestados por las personas trabajadoras, el 71,6% de ellas consideran estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Por último, sobre los canales y el contenido de las comunicaciones utilizadas por la Empresa se extrae que las ofertas de empleo se dan a conocer internamente a través de boletines, revistas, tabloneros de anuncio, intranet, etc. y que la Empresa garantiza que la información llegue por igual a los miembros de la plantilla, sin distinción por sexo, para cualquier puesto ofertado, asimismo, la Empresa informa que a la hora de realizar las ofertas no se utiliza un lenguaje sexista.

Asimismo, el empleo del lenguaje por parte de la Empresa es genérico y no sexista tal y como se aprecia en los ejemplos analizados en el Informe de Diagnóstico.

iii) Información relativa a los ceses producidos en el último año

- Se ha podido comprobar que en el último año que 138 personas trabajadoras han finalizado su contrato laboral de las cuales el 72% ha sido mujeres.

Asimismo, se aprecia que 120 fueron por finalizaciones contrato, 13 fueron por bajas voluntarias y únicamente 2 por despido, de las cuales uno fue de una mujer y otro de un hombre, por lo que no se aprecia diferencia en cuanto al sexo y los despidos ocurridos en la Empresa en el último año.



- Por otro lado y en relación a los ceses por categoría profesional y sexo se observa que de los 138 ceses ocurridos únicamente uno de ellos fue en la categoría profesional Grupo 1º, siendo el resto ceses en la categoría profesional grupo 5º.
- Siguiendo con lo anterior, de las bajas ocurridas en el último año se extrae que 76 de ellas ocurrieron en el puesto de trabajo de Auxiliar de enfermería y 46 de ellos en el puesto de trabajo de Enfermero/a.

iv) Información relativa a las promociones producidas en los últimos años

- Se puede apreciar que en los últimos cuatro años se han promocionado a 3 mujeres y a 3 hombres, por lo que no existe ningún tipo de discriminación por razón de sexo en base a las promociones llevadas a cabo en la Empresa en los últimos años.
- Además, se aprecia que en el último año la persona trabajadora que ha ascendido ha sido una mujer la cual tiene un Nivel Directivo en la Empresa.
- Por último, en relación a la información cualitativa de la Empresa se extraen como datos a tener en cuenta que:
 - Los procedimientos de promoción son objetivos y transparentes, regidos únicamente por criterios demostrables de valía profesional
 - En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la Empresa fomenta la presentación de perfiles del sexo subrepresentado a la promoción
 - Se procura, en la medida de lo posible, que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto, que el equipo de evaluación tenga formación en igualdad entre hombres y mujeres, y, que la descripción de los perfiles profesionales solo tenga en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo

22



v) **Información relativa a la formación de la plantilla**

- En referencia a las personas trabajadoras que han recibido formación en el último año se aprecia que 393 mujeres y 134 hombres han participado en alguno de los cursos de formación implantados por la Empresa.
- Además, las personas trabajadoras han participado en un curso de “Formación en igualdad de oportunidades” con un total de 480 horas, en las cuales han participado 57 mujeres y 23 hombres.

Lo anterior evidencia el fomento por parte de la Empresa de incorporar acciones formativas en igualdad de género y de sensibilizar a la plantilla sobre ello, tal y como se acordó en el anterior Plan de Igualdad 2019 – 2022 de la Empresa.

- Por otro lado, se observa que ninguna de las formaciones que ha ofrecido la Empresa en el último año se ha realizado “Fuera del lugar de trabajo”, de esta manera todos ellos se han realizado o bien en el centro de trabajo, o bien online
- Asimismo, la Empresa indica que se aseguran de que todas las personas de la plantilla tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional, asimismo que dicha formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir y se pide a la Empresa o persona que imparte el curso que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.
- Adicionalmente, también se aprecia también que la totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre hombres y mujeres tal y como se ha mencionado con anterioridad y, asimismo, la Empresa procura que los cursos de formación en habilidades directivas tengan asistencia proporcionada y equilibrada entre hombres y mujeres.
- Por último, cabe añadir que un 60,8% de personas trabajadoras que han participado en la muestra de las Encuestas de Satisfacción consideran estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con las oportunidades que el Centro proporciona a las personas trabajadoras para su desarrollo profesional.



vi) Información relativa a permisos y conciliación de la plantilla

- Se extrae del Informe de Diagnóstico que 11 personas trabajadoras de la cuales 7 son mujeres y 4 son hombres, se acogieron en el último año a una reducción de jornada por cuidado de menores. Asimismo se destaca que 2 hombres se han acogido a una excedencia por cuidado de familiares y por excedencia voluntaria.
- Por su parte, 4 mujeres disfrutaron de un permiso de maternidad y 41 mujeres y 21 hombres, se acogieron a un permiso por enfermedad grave o fallecimiento. Y, que 17 personas trabajadoras se encuentran al cuidado de hijos/as menores de 12 años, de las cuales en su mayoría son mujeres.
- También se observa como 52 personas trabajadoras de la Empresa de las cuales 41 son mujeres y 11 son hombres, se encuentran al cuidado de hijas/os mayores de 12 años, así como 2 hombres de la plantilla se encuentran al cuidado de personas mayores.
- Adicionalmente a lo anterior, se aprecia que 2 personas trabajadoras, de las cuales una es mujer y la otra es hombre, tienen como responsabilidades familiares el cuidado de personas con discapacidad, observándose por lo tanto un equilibrio en cuanto al sexo y las personas trabajadoras que poseen la citada responsabilidad.
- Por último, cabe añadir que un 70,2% de personas trabajadoras que han participado en la muestra de las Encuestas de Satisfacción consideran estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con las medidas de conciliación familiar y laboral de la Empresa.

vii) Información relativa a la salud laboral de la plantilla

- Se observa que en el último año, 92 personas trabajadoras, de las cuales 73 son mujeres y 19 son hombres, fueron baja por contingencias comunes
- Por su parte, se aprecia de la misma manera que, 22 personas trabajadoras, de las cuales 14 fueron mujeres y 8 hombres, sufrieron algún tipo de contingencia profesional en el último año.
- Por último, se extrae que, en el último año, 2 de las mujeres que componen la plantilla de la Empresa, tuvieron que suspender su contrato de trabajo por riesgo

durante el embarazo, no existiendo ninguna mujer que tuviera que suspender su contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia.

viii) Información relativa a la violencia de género

Ninguna de las personas trabajadoras de la plantilla ha sufrido violencia de género en el último año.

ix) Información relativa a las condiciones salariales y Auditoría Retributiva

Por su parte, y en relación con el sistema de valoración de puestos de trabajo llevado a cabo por la Empresa, este se ha llevado a cabo según lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 901/2020, utilizando factores objetivos relacionados, entre otros, con la formación, capacidad, responsabilidad, polivalencia o resolución de conflictos.

En este sentido, del mismo se extraen distintos Niveles, los cuales están compuestos por los siguientes puestos de trabajo:

Nivel 10:

- Jardinero/a.
- Operario/a mantenimiento.

Nivel 9:

- Administrativo/a.
- Animador/a Sociocultural. (TASOC – Técnico Superior de Animación Sociocultural)
- Auxiliar clínica, Enfermería, Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería.
- Auxiliar Farmacia.
- Oficial, Técnico/a Mantenimiento.
- Secretario/a.

Nivel 8:



- Enfermero/a.
- Responsable, Coordinador/a Pastoral.
- Técnico/a Integración Social.
- Terapeuta Ocupacional.
- Trabajador/a Social.

Nivel 7:

- Psicólogo/a.
- Técnico/a de Administración, Contabilidad, Facturación.
- Técnico/a Personas.

Nivel 6:

- Farmacéutico/a.
- Médico/a.
- Supervisor/a Enfermería, Asistencial.
- Psicólogo/a PIR (Psicólogo Interno Residente).

Nivel 5:

- Coordinador/a Área Médica.
- Coordinador/a Dispositivo, Unidad, Servicio Educación Social.

Nivel 4:

- Dirección, Jefatura, Responsable Área Económico-Financiera.
- Director/a Técnica.
- Dirección, Jefatura, Responsable Área Personas.

 26

Nivel 2:

- Director/a Gerente Centro.

Asimismo, la Empresa ha realizado la correspondiente auditoría retributiva según los requisitos establecidos en el artículo 7 y 8 del RD 902/2020. Por su parte, esta auditoría tendrá una vigencia de 4 años, es decir, la misma vigencia del presente Plan de Igualdad.

De esta manera, se extrae de la de la misma las siguientes conclusiones:

- ✓ En relación con las Retribuciones Normalizadas:

Se aprecian las siguientes diferencias retributivas entre mujeres y hombres respecto a la Media y los complementos salariales que perciben las personas trabajadoras:

- En la Media total del Nivel 4, se aprecia que los hombres perciben un 45,63% más que las mujeres.
- En la Media total del Nivel 8, se aprecia que las mujeres perciben un 65,20% más que los hombres.
- En la Media total del Nivel 10, se aprecia que los hombres perciben un 28,11% más que las mujeres.

Se aprecian las siguientes diferencias retributivas entre mujeres y hombres respecto a la Mediana y los complementos salariales que perciben las personas trabajadoras:

- En la Mediana total del Nivel 4, se aprecia que los hombres perciben un 42,86% más que las mujeres.
- En la Mediana total del Nivel 8, se aprecia que las mujeres perciben un 25,89% más que los hombres.
- En la Mediana total del Nivel 10, se aprecia que los hombres perciben un 28,11% más que las mujeres.

Se aprecian las siguientes diferencias retributivas entre mujeres y hombres respecto a la Media y Retribución Bruta Total anual que perciben las personas trabajadoras:

- En la Media total del Nivel 4, se aprecia que los hombres perciben un 32,10% más que las mujeres.
- En la Media total del Nivel 8, se aprecia que las mujeres perciben un 25,16% más que los hombres.

- En este sentido, estas diferencias estarían justificadas, porque, el Puesto de Trabajo de Enfermería es ocupado por un mayor número de mujeres que cuentan con una antigüedad superior a la de los hombres, asimismo, las mujeres que ocupan dicho puesto trabajan a jornada completa y los hombres a jornada parcial.

Se aprecian las siguientes diferencias retributivas entre mujeres y hombres respecto a la Mediana y Retribución Bruta Total anual que perciben las personas trabajadoras:

- En la Mediana total del Nivel 4, se aprecia que los hombres perciben un 31,68% más que las mujeres.

✓ En relación con las Retribuciones Normalizadas + Variables:

Se aprecian las siguientes diferencias retributivas entre mujeres y hombres respecto a la Media y los complementos salariales que perciben las personas trabajadoras:

- En la Media total del Nivel 4, se aprecia que los hombres perciben un 45,46% más que las mujeres.
- En la Media total del Nivel 8, se aprecia que las mujeres perciben un 58,83% más que los hombres.

Se aprecian las siguientes diferencias retributivas entre mujeres y hombres respecto a la Mediana y los complementos salariales que perciben las personas trabajadoras:

- En la Mediana total del Nivel 4, se aprecia que los hombres perciben un 46,36% más que las mujeres.
- En la Mediana total del Nivel 8, se aprecia que las mujeres perciben un 28,61% más que los hombres.

Se aprecian las siguientes diferencias retributivas entre mujeres y hombres respecto a la Media y Retribución Bruta Total anual que perciben las personas trabajadoras:

- En la Media total del Nivel 4, se aprecia que los hombres perciben un 33,52% más que las mujeres.

Se aprecian las siguientes diferencias retributivas entre mujeres y hombres respecto a la Mediana y Retribución Bruta Total anual que perciben las personas trabajadoras:



- En la Mediana total del Nivel 4, se aprecia que los hombres perciben un 33,28% más que las mujeres.

No obstante todo lo anterior, la Empresa ha justificado objetivamente las diferencias salariales existentes.

x) Información relativa al acoso sexual

La Empresa cuenta con un Procedimiento de Actuación ante el Acoso en el Ámbito laboral aplicable a toda la Organización acordado con la Comisión, el cual aborda el tratamiento del acoso enfrentándose a cualquiera de sus manifestaciones, unificando un único procedimiento para todas las modalidades:

- Acoso sexual: verbal, no verbal o físico.
- Acoso discriminatorio por razón de sexo y por cualquier otra condición.
- Acoso laboral o psicológico: Precisa intencionalidad y duración en el tiempo.

Siguiendo con lo anterior, y como punto de partida, el Protocolo incluye el compromiso de la Empresa de tolerancia cero contra el acoso de cualquier tipo en el ámbito laboral. Así, la Empresa determina y señala la finalidad que pretende conseguir con este Protocolo:

1. Establecer mecanismos de prevención para la creación de un entorno de trabajo respetuoso y tolerante.
2. Instar a una gestión activa encaminada a la evitación de las conductas de acoso y a la actuación más temprana posible sobre las mismas.
3. Prevenir, evitar o eliminar cualquier situación de acoso laboral proponiendo, además, medidas correctivas inmediatas para evitar, en el caso de que se produzca, la repetición, agravamiento o extensión de dicha situación entre las personas trabajadoras

Por su parte, el alcance de dicho protocolo es de aplicación y tiene como objetivo proteger a todo el colectivo de personas que colaboran con la institución. El responsable de la implantación y ejecución es el Director/a Gerente del Centro o persona de la Dirección en quien este delegue.

El presente protocolo contiene las nociones básicas que toda persona trabajadora debe conocer: (i) violencia interna en el contexto laboral; (ii) acoso sexual; (iii) acoso discriminatorio por razón de sexo o cualquier otra condición; (iv) acoso psicológico; (v)



procedimiento; (vi) escrito de queja/denuncia; (vii) trazabilidad de las actuaciones; (viii) conductas de acoso y otras conductas que no se consideran como acoso.

Las personas y órganos involucrados en el proceso son los siguientes:

- Comisión de Valoración para los casos de Acoso en el Trabajo (CVAT).
- Instructor del caso (IC).
- Órgano de decisión.

Las fases del procedimiento frente al acoso son las siguientes:

- I) Comunicación de queja/denuncia.
- II) Investigación.
- III) Resolución.
- IV) Seguimiento.

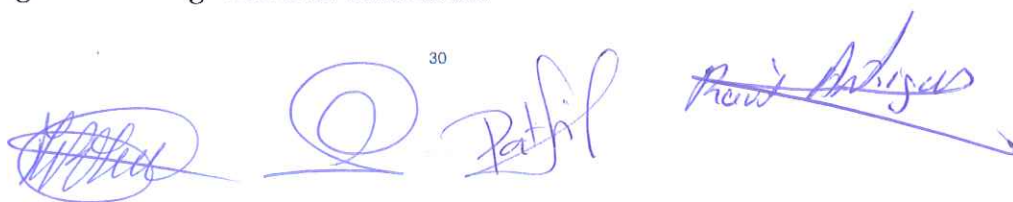
Asimismo, el Centro prevé las garantías suficientes para asegurar la consecución de las actuaciones protectoras, las cuales son:

- a) Deber de sigilo.
- b) Derecho a la intimidad y protección de datos personales.
- c) Derecho a la protección de la salud.
- d) Derecho de protección frente a represalias.
- e) Impulso del procedimiento en todas sus fases por la Empresa.
- f) Toda queja o denuncia será tratada según este procedimiento.

El presente protocolo recoge también los derechos obligaciones y responsabilidades del personal interno y personal externo, entre los que se deben tener en cuenta:

- El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no padecer acoso laboral.
- La obligación de tratar a los demás con respeto.
- La obligación de no ignorar estas situaciones.

30



- La obligación de informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad.
- Responsabilidad de cooperación en el proceso de instrucción por denuncia interna.

Por último, el protocolo contiene, por un lado, un anexo donde figura el diagrama de flujo, en el que se configura el procedimiento de actuación ante el acoso en el ámbito laboral, desde su entrada hasta su salida. Por otro lado, adjuntos al protocolo: Modelo escrito de comunicación; Pautas básicas para la realización de la entrevista; Datos de contacto de las personas ante las cuales presentar denuncia de acoso.

VI. Objetivos del Plan de Igualdad

- Lograr la igualdad entre hombres y mujeres fomentando la plena igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras de la Empresa.
- Impulsar una cultura organizativa que transmita los valores de igualdad en la Empresa, garantizándolo como uno más de sus principios Empresariales.
- Dar preferencia de acceso a la Empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.
- Garantizar el acceso en igualdad a todos los hombres y mujeres de la plantilla de la Empresa a la formación que les puede ofrecer la misma, tanto interna como externa, en diferentes materias relacionadas con la igualdad, sin tener en cuenta ningún sesgo de género.
- Transmitir una imagen interna y externa de la Empresa comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Prevenir el acoso laboral y sexual, por razón de sexo.

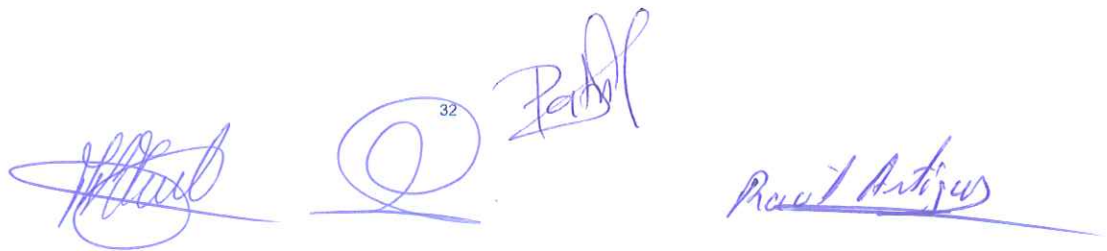
VII. Medidas del Plan de Igualdad

El presente Plan incluye las siguientes medidas acordadas por área de actuación, orientadas a la consecución de los objetivos previamente indicados en el apartado anterior, cuya descripción detallada, personas destinatarias, cronograma de implantación, responsable, recursos asociados e indicadores de seguimiento se recogen en las Fichas de medidas que se incorporan como Anexo I al Plan de Igualdad:

- Compromiso de la dirección de la Empresa con la igualdad: difusión y concienciación del principio de igualdad entre las personas trabajadoras de la Empresa.
- Difusión del Plan de Igualdad: difusión del Plan de Igualdad entre las personas trabajadoras de la Empresa.
- Procesos de selección y contratación: fomentar la contratación del sexo menos representado en aquellos puestos de trabajo que estén infrarrepresentados en la Empresa.
- Visibilidad de los ascensos: visibilizar con detalle el número de ascensos producidos en la Empresa anualmente desagregados por sexo.
- Difusión del protocolo de acoso: difusión del Protocolo de Acoso entre las personas trabajadoras de la Empresa sobre su contenido y el procedimiento establecido.
- Formación en acoso sexual y por razón de sexo: formar a todas las personas trabajadoras de la plantilla sobre el acoso sexual o por razón de sexo, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo.
- Difusión de medidas de conciliación: fomentar y mejorar la difusión de medidas de conciliación de la vida familiar que ofrece la Empresa.
- Registro Retributivo: realizar de forma anual el Registro Retributivo de la Empresa conforme a lo dispuesto en el RD 902/2020.

VI. Aplicación y seguimiento de las medidas

Las medidas establecidas en el Anexo I del presente Plan de Igualdad se llevarán a cabo conforme al calendario acordado en cada una de las Fichas correspondientes. Asimismo, las Fichas designarán a los responsables y destinatarios de cada una de las medidas, así como los recursos necesarios para poder llevarlas a cabo y el periodo fijado para su evaluación.



32

Paul

Rodrigo Artigas

- **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:**

Para llevar a cabo el seguimiento sobre la implantación del Plan de Igualdad de la Empresa ambas partes han acordado que las personas que conforman la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad serán las siguientes:

- Por la parte social: D. Raul Artigas Fleta y D^a Patricia García López

No obstante lo anterior, las citadas personas podrán ser sustituidas en cualquier momento previo acuerdo por el resto de miembros que forman parte de la Comisión de Seguimiento.

- Por la parte Empresarial: D^a Silvia Segura y D^a Reyes Montañés

No obstante lo anterior, las citadas personas podrán ser sustituidas en cualquier momento previo acuerdo por el resto de miembros que forman parte de la Comisión de Seguimiento.

Dicha comisión tendrá atribuidas las siguientes funciones relacionadas con el seguimiento y desarrollo de las medidas descritas en el presente Plan de Igualdad con la finalidad última de alcanzar los objetivos previstos:

- I. Comprobar y controlar la puesta en marcha de las medidas implantadas, de conformidad con lo dispuesto en el presente Anexo del Plan de Igualdad.
- II. Asesorar a cualquier persona trabajadora a cerca de las medidas de igualdad implantadas.
- III. Fomentar e impulsar posibles nuevas medidas que promuevan la Igualdad entre hombre y mujeres en la Empresa.
- IV. Analizar las posibles decisiones estratégicas de la Empresa que pudieran tener algún impacto en la Igualdad entre hombres y mujeres de la Empresa.

Por otra parte, Doña M^a Reyes Montañés Puyal Responsable de Igualdad de la Empresa tendrá la principal función de velar por el cumplimiento de las medidas recogidas en el Anexo del Plan de Igualdad.

33



- **Reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**

Se realizarán reuniones de seguimiento de la Comisión con carácter anual, desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad, levantándose acta por cada reunión donde quedarán recogidos los principales puntos tratados, así como las acciones o medidas adoptadas.

Asimismo, a petición de cualquiera de las partes de la Comisión de Seguimiento podrán celebrarse reuniones de carácter extraordinario con el fin de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan de Igualdad. Para ello, las partes deberán preavisarse con un plazo mínimo de 30 días.

VII. Evaluación y Revisión

Se acuerdan dos evaluaciones del presente Plan de Igualdad que se llevarán a cabo por parte de la Comisión de Seguimiento. Constará de una evaluación intermedia y de otra final.

Al final de cada evaluación se emitirá un informe de seguimiento, por parte de la Comisión de Seguimiento, donde se detallarán los puntos evaluados, las medidas adoptadas y los objetivos alcanzados.

Así, en dichas evaluaciones se analizarán en qué grado se están cumpliendo las medidas y los objetivos expuestos en el Plan de Igualdad y se valorarán los medios y posibles incidencias que hayan tenido lugar durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Por otra parte, se acuerda la revisión del Plan de Igualdad de Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora Del Carmen cuando se produzcan las siguientes circunstancias en base a lo dispuesto en el artículo 9.2 del RD 901/2020:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de

34



trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- Cuando una resolución judicial condene a la Empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Asimismo, se pueden acordar las revisiones del Plan de Igualdad siempre que se acuerde por la Comisión de Seguimiento al objeto de mejorar, corregir o inaplicar alguna de las medidas recogidas en el Anexo del presente documento.

VIII. Calendario de actuaciones

Se dispone el presente calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Empresa:

ACCIÓN	CALENDARIO
Implantación de las medidas	Según lo dispuesto en cada una de las Fichas de medidas
Seguimiento	Reuniones Anuales *Extraordinarias cuando se consideren necesarias previo aviso y justificación
Evaluación	Evaluación intermedia (año 2025) Evaluación final (año 2027)

IX. Procedimiento de Modificación

A elección de la mayoría de la Comisión de Seguimiento y como consecuencia de las evaluaciones o reuniones ordinarias, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, tiene reservadas las competencias para negociar y acordar, en su caso, las siguientes modificaciones del Plan de Igualdad:

- Incluir nuevas medidas, suprimir o modificar medidas acordadas inicialmente.

En este sentido, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrá revisar, en cualquier momento a lo largo de la vigencia del mismo las citadas medidas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en

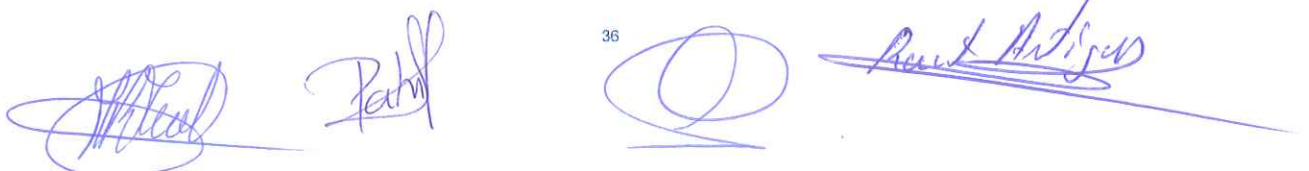
35



función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos

- Modificar el Plan de Igualdad cuando deriven de las causas expuestas en el artículo 9.2 del RD 901/2020, previamente señaladas, es decir:
 - o 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.
 - o En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
 - o Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
 - o 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.

Por último, en caso de conflicto irresoluble, y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 5 párrafo 6º del Real Decreto 901/2020, la Comisión de Igualdad podrá acudir a la Corte Española de Arbitraje, si esta lo aprueba por unanimidad y tras revisar cada caso concreto.



36

ANEXO 1: MEDIDAS



37



MEDIDA 1: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

Resumen: Difusión y concienciación del principio de igualdad entre las personas trabajadoras de la Empresa.

Desarrollo: Difundir entre las personas trabajadores a través de las comunicaciones internas, vía correo electrónico o por cualquier medio disponible en la Empresa, el firme compromiso de la misma con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Personas a las que va destinada: Totalidad de la plantilla, así como, nuevas incorporaciones.

Recursos necesarios: Los recursos necesarios para poner en marcha y llevar a cabo la acción, empleando la lógica y el sentido común y, siempre y cuando, el desembolso y el coste generado no ponga en riesgo la viabilidad económica de la Empresa, como podrá ser, por ejemplo, remitir comunicaciones a los trabajadores difundiendo el citado compromiso.

Responsables de Coordinación: Recursos Humanos y Agente de Igualdad.

Indicadores a analizar: N.º de comunicaciones enviadas a la totalidad de la plantilla sobre el respeto de la Empresa al Principio de Igualdad entre mujeres y hombres.

Ámbito Temporal: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Control y Seguimiento: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad



MEDIDA 2: DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Resumen: Difusión del Plan de Igualdad entre las personas trabajadoras de la Empresa.

Desarrollo: Difundir entre las personas trabajadoras a través de las comunicaciones internas, vía correo electrónico o por cualquier medio disponible en la Empresa, el Plan de Igualdad de la misma.

Personas a las que va destinada: Totalidad de la plantilla, así como, nuevas incorporaciones.

Recursos necesarios: Los recursos necesarios para poner en marcha y llevar a cabo la acción, empleando la lógica y el sentido común y, siempre y cuando, el desembolso y el coste generado no ponga en riesgo la viabilidad económica de la Empresa, como podrá ser, por ejemplo, incluir el plan de igualdad en la intranet utilizada por las personas trabajadoras de la Empresa.

Responsables de Coordinación: Recursos Humanos y Agente de Igualdad.

Indicadores a analizar: N.º de comunicaciones enviadas a la totalidad de la plantilla informándoles sobre el Plan de Igualdad.

Ámbito Temporal: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Control y Seguimiento: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

MEDIDA 3: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Resumen: Fomentar la contratación del sexo menos representado en aquellos puestos de trabajo que estén infrarrepresentados en la Empresa.

Desarrollo: En aquellos procesos de selección que se lleven a cabo en la Empresa y que siendo varias personas candidatas al puesto de trabajo y teniendo todas ellas las mismas aptitudes, actitudes, cualidades, así como, experiencia profesional y formación, para el puesto, se opte por el sexo subrepresentado.

Personas a las que va destinada: Personal encargado de los procesos de selección y contratación en la Empresa.

Recursos necesarios: Los recursos necesarios para poner en marcha y llevar a cabo la acción, empleando la lógica y el sentido común y, siempre y cuando, el desembolso y el coste generado no ponga en riesgo la viabilidad económica de la Empresa, como podrá ser, por ejemplo, dar las directrices necesarias a las personas encargadas de los procesos de selección para fomentar esta contratación del sexo subrepresentado, siempre que se cuente con las mismas aptitudes, actitudes, cualidades, así como, experiencia profesional y formación, para el puesto.

Responsables de Coordinación: Recursos Humanos y Agente de Igualdad.

Indicadores a analizar:

- N.º de contrataciones realizadas desagregadas por sexo.

Ámbito Temporal: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Control y Seguimiento: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

MEDIDA 4: VISIBILIDAD DE LOS ASCENSOS

Resumen: Visibilizar con detalle el número de ascensos producidos en la Empresa anualmente desagregados por sexo.

Desarrollo: La Empresa procederá a registrar las promociones producidas en la Empresa todos los años, desagregando dicha información por género e incluyendo una justificación objetiva de las promociones, todo ello al objeto de visibilizar los ascensos llevados a cabo cada año.

Personas a las que va destinada: Personal encargado de los ascensos en la Empresa.

Recursos necesarios: Los recursos necesarios para poner en marcha y llevar a cabo la acción, empleando la lógica y el sentido común y, siempre y cuando, el desembolso y el coste generado no ponga en riesgo la viabilidad económica de la Empresa, como podrá ser, por ejemplo, llevar a cabo un listado con los ascensos ocurridos.

Responsables de Coordinación: Recursos Humanos y Agente de Igualdad.

Indicadores a analizar:

- N.º de ascensos producidos anualmente desagregados por sexo.
- Justificación objetiva de cada ascenso producido.

Ámbito Temporal: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Control y Seguimiento: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

MEDIDA 5: DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

Resumen: Difusión del Protocolo de Acoso entre las personas trabajadoras de la Empresa sobre su contenido y el procedimiento establecido.

Desarrollo: Difundir entre las personas trabajadores a través de las comunicaciones internas, vía correo electrónico o por cualquier medio disponible en la Empresa, el Protocolo de Acoso de la misma.

Personas a las que va destinada: Totalidad de la plantilla, así como, nuevas incorporaciones.

Recursos necesarios: Los recursos necesarios para poner en marcha y llevar a cabo la acción, empleando la lógica y el sentido común y, siempre y cuando, el desembolso y el coste generado no ponga en riesgo la viabilidad económica de la Empresa, como podrá ser, por ejemplo, incluir en la intranet utilizada por las personas trabajadoras de la plantilla el citado protocolo.

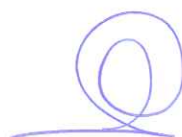
Responsables de Coordinación: Recursos Humanos y Agente de Igualdad.

Indicadores a analizar:

- N.º de comunicaciones enviadas a la totalidad de la plantilla sobre el Protocolo de Acoso.

Ámbito Temporal: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Control y Seguimiento: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad



MEDIDA 6: FORMACIÓN EN ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Resumen: Formar a todas las personas trabajadoras de la plantilla sobre el acoso sexual o por razón de sexo, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo de Acoso.

Desarrollo: La Empresa llevará a cabo un curso formativo para todas las personas trabajadoras que se incorporen a la Empresa, en el cual se preparará y sensibilizará respecto al acoso sexual o por razón de sexo. Al término del curso formativo, las personas trabajadoras que lo hayan realizado serán evaluadas al objeto de conocer el grado de conocimiento alcanzado.

Personas a las que va destinada: Nuevas incorporaciones.

Recursos necesarios: Los recursos necesarios para poner en marcha y llevar a cabo la acción, empleando la lógica y el sentido común y, siempre y cuando, el desembolso y el coste generado no ponga en riesgo la viabilidad económica de la Empresa, como podrá ser, llevar a cabo cursos de formación.

Responsables de Coordinación: Recursos Humanos.

Indicadores a analizar:

- N.º de cursos formativos sobre acoso sexual o razón de sexo realizadas desagregadas por sexo.
- N.º de personas trabajadoras de la Empresa con formación en materia de acoso de sexual o razón de sexo.

Ámbito Temporal: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Control y Seguimiento: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad


43





MEDIDA 7: DIFUSIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Resumen: Fomentar y mejorar la difusión de medidas de conciliación de la vida familiar que ofrece la Empresa.

Desarrollo: La Empresa notificará periódicamente a todas las personas trabajadoras a través de la comunicación interna de la compañía sobre los derechos de reducción de jornada, lactancia y demás permisos obligatorios de maternidad y paternidad.

Personas a las que va destinada: Totalidad de la plantilla, así como, nuevas incorporaciones.

Recursos necesarios: Los recursos necesarios para poner en marcha y llevar a cabo la acción, empleando la lógica y el sentido común y, siempre y cuando, el desembolso y el coste generado no ponga en riesgo la viabilidad económica de la Empresa, como podrá ser, por ejemplo, remitir comunicaciones a los trabajadores difundiendo las citadas comunicaciones.

Responsables de Coordinación: Recursos Humanos.

Indicadores a analizar:

- N.º de comunicaciones realizadas a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación.
- N.º de personas trabajadoras que se han acogido a medidas de conciliación.

Ámbito Temporal: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Control y Seguimiento: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad



MEDIDA 8: REGISTRO RETRIBUTIVO

Resumen: Realizar de forma anual el Registro Retributivo de la Empresa conforme a lo dispuesto en el RD 902/2020.

Desarrollo: La Empresa se compromete a realizar de manera anual el Registro Retributivo de la Empresa conforme a los requisitos impuestos en los artículos 4 y siguientes del RD 902/2020, de esta forma, se incluirá en el mismo aquellas diferencias retributivas que iguallen o superen el 25% entre ambos sexos.

Personas a las que va destinada: Totalidad de la plantilla, así como, nuevas incorporaciones.

Recursos necesarios: Los recursos necesarios para poner en marcha y llevar a cabo la acción, empleando la lógica y el sentido común y, siempre y cuando, el desembolso y el coste generado no ponga en riesgo la viabilidad económica de la Empresa, como podrá ser, realizar el correspondiente registro retributivo anual.

Responsables de Coordinación: Recursos Humanos.

Indicadores a analizar:

Llevar a cabo anualmente el Registro Retributivo de la Empresa

Ámbito Temporal: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Control y Seguimiento: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

