

CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS DE PALENCIA

PLAN DE IGUALDAD 2025

Contenido

I.	MARCO INTRODUCTORIO: PRESENTACIÓN DEL CENTRO	4
I.1.	EL CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS: ACTIVIDAD, ORGANIZACIÓN.....	4
I.1.1.	Descripción	4
I.1.2.	Organigrama	4
I.2.	EVOLUCIÓN Y RAZÓN DE SER	5
I.2.1.	La Orden Hospitalaria de San Juan de Dios en Palencia	5
I.2.2.	Misión, principios y valores.....	5
II.	COMPROMISO POR LA IGUALDAD	7
III.	ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
III.1.	Partes concertadoras	8
III.2.	Ámbito de Aplicación.....	8
III.2.1.	Personal	8
III.2.2.	Territorial	8
III.2.3.	Temporal	8
IV.	DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO	9
IV.1.	CONDICIONES GENERALES.....	9
IV.1.1.	Información básica interna y externa	9
IV.1.2.	Elaboración del diagnóstico	9
IV.2.	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	11
IV.2.1.	Movimiento de plantilla	11
IV.2.2.	Circunstancias personales y familiares	12
IV.2.3.	Aspectos cualitativos-descriptivos de los procesos de selección, contratación y promoción profesional:.....	13
IV.2.4.	Formación.....	14
IV.3.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS: AUDITORÍA Y REGISTRO SALARIAL.	15
IV.3.1.	Plantilla distribuida por categorías y sexo	15
IV.3.2.	Auditoría retributiva y registro retributivo:.....	17
IV.4.	CONDICIONES DE TRABAJO	18
IV.4.1.	Jornada	18
IV.4.2.	Otras cuestiones relativas a las condiciones de trabajo:.....	18
IV.4.3.	Cuestiones sin evidencias en el periodo	19
IV.5.	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	20
IV.6.	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	21
IV.7.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	23

V. OBJETIVOS Y DESARROLLO: ÁMBITOS	23
V.1. OBJETIVOS	23
V.2. ÁMBITOS	24
VI. MEDIDAS E INDICADORES	25
VI.1. MEDIDAS	25
VI.1.1. Medidas definidas	26
VI.1.2. Estructura de registro de las medidas	26
VI.2. INDICADORES	27
VI.2.1. Indicadores definidos	27
VI.2.2. Estructura de registro de los indicadores	28
VI.2.3. Evidencias de registros	28
VII. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	30
VII.1. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:	30
VII.1.1. Misión	30
VII.1.2. Composición	30
VII.1.3. Actividad	30
VII.1.4. Funciones	30
VII.2. Evaluación del Plan de Igualdad	31
VII.3. Revisión del Plan de Igualdad	31
VII.4. Aprobación y presentación	31
VIII. ANEXOS	32
• Anexo 1: Composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	32
• Anexo 2: Auditoría Retributiva	33
VIII.2.1. Introducción y alcance de la auditoría retributiva	33
VIII.2.2. Criterios para la valoración de los puestos de trabajo	33
VIII.2.3. Valoración de puestos de trabajo	35
VIII.2.4. Agrupación	37
VIII.2.5. Cálculo de brechas	40
VIII.2.6. Justificación de las brechas	41
VIII.2.7. Conclusiones y propuestas de acción	41
• Anexo 4: Detalle de medidas de igualdad	1

I. MARCO INTRODUCTORIO: PRESENTACIÓN DEL CENTRO

• EL CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS: ACTIVIDAD, ORGANIZACIÓN

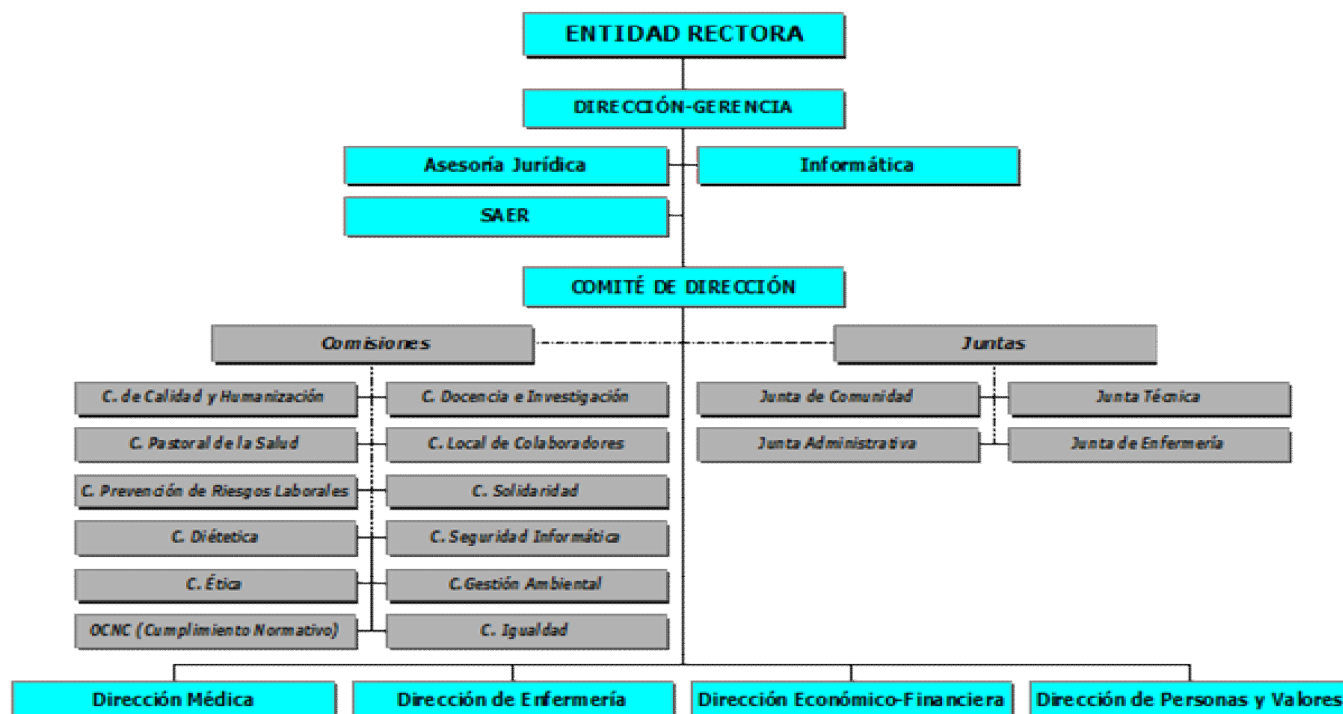
I.1.1. Descripción

El Centro Asistencial San Juan de Dios es una entidad religiosa privada, sin ánimo de lucro, perteneciente a la Orden Hospitalaria de los Hermanos de San Juan de Dios y su finalidad es la atención sociosanitaria a personas vulnerables y con enfermedad mental y se organiza en cinco áreas asistenciales: Psiquiatría, Psicogeriatría, Discapacidad Intelectual, Adicciones y Protección Internacional. Presta atención tanto en régimen residencial y de acogida como diurna y cuenta con dispositivos en la ciudad de Palencia y en Aguilar de Campoo.

En cuanto a la actividad, en el año 2023 atendió a 742 personas en régimen residencial, 428 personas en los centros diurnos y 52 en protección internacional con una plantilla media de 338 personas, lo que hace que el centro sea una suerte de ciudad a pequeña escala que, sumando personas atendidas y plantilla, tiene más de mil habitantes, más que la mayoría de los 191 municipios de la provincia de Palencia, de los que sólo 19 pasan del millar.

I.1.2. Organigrama

CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS DE PALENCIA



• EVOLUCIÓN Y RAZÓN DE SER

I.1.3. La Orden Hospitalaria de San Juan de Dios en Palencia

Los primeros hermanos de San Juan de Dios llegaron a Palencia en el año 1592. Habían sido llamados por el Canónigo D. Jerónimo Reinoso para que atendieran a los enfermos convalecientes del Hospital San Antolín: se trataba de una fundación costeada por el canónigo dentro del recinto hospitalario palentino creada después de constatar que muchos enfermos dados de alta del hospital recaían frecuentemente de sus enfermedades al no estar bien rehabilitados. En 1594 cuatro hermanos se incorporaron al servicio del Hospital San Blas, ubicado junto a la Plaza de San Lázaro en el que existían 30 camas para “pobres, tiñosos, peregrinos y caminantes”.

El compromiso o capitulaciones a las que se comprometían los Hermanos de San Juan de Dios desde su llegada a la ciudad se centraba en: “la asistencia a los enfermos de cirugía, tiñosos y mendigos; salir dos Hermanos cada noche a recoger los pobres y mendigos que suelen quedar a dormir en las calles y llevar y recoger en el Hospital: que den cuenta de todo al Ayuntamiento”.

En 1889 la Diputación Provincial y el Padre Benito Menni llegan a un acuerdo para que los hermanos se hagan cargo de la atención a personas con enfermedad mental. En un principio fueron 80 enfermos, posteriormente 130, lo que supuso la insuficiencia de espacio y la necesidad de ampliación. Por ello hacia comienzos del siglo XX, se construye, bajo la dirección del arquitecto Jerónimo Arroyo, el edificio que aún se conserva en la Avenida Manuel Rivera, cercano a la iglesia de San Lázaro.

En 1929 los Hermanos deciden que las instalaciones urbanas no dan para más y determinan salir de la ciudad y ubicarse en terrenos abiertos al campo, a la luz y al buen aire palentino. Los Hermanos se instalan en las proximidades del Monte el Viejo, en la zona conocida como la Carbajala. Allí se levanta un nuevo complejo: El Sanatorio San Juan de Dios, hoy Centro Asistencial San Juan de Dios que ha ido creciendo y adaptándose a las nuevas necesidades y a los nuevos tiempos hasta el día de hoy.

I.1.4. Misión, principios y valores

La **misión** del Centro Asistencial San Juan de Dios de Palencia es ofrecer atención sociosanitaria a personas con enfermedad mental grave y prolongada, con adicciones así como personas migrantes mediante una atención integral: psíquica, biológica, social y espiritual con un modelo de gestión de calidad por procesos, en régimen de hospitalización o ambulatorio, abordando este trabajo con un gran conjunto de profesionales que, de manera interdisciplinar y en equipo, intervienen en la readaptación de las personas con enfermedad mental, a través de nuestro modelo basado en los principios de rehabilitación psiquiátrica, metodología clínica, concepto de la salud integral y sistema de gestión de calidad asistencial según el modelo de atención integral centrado en la persona.

El ideario del Centro, como parte de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios está recogido en los estatutos de la Orden en sus **principios fundamentales** que son, en síntesis, los siguientes:

El centro de interés es la persona asistida	
MODELO DE ATENCIÓN	Atención integral basada en el trabajo en equipo y en el equilibrio entre la técnica y la humanización. Observancia y promoción de los principios éticos de la Iglesia Católica Promoción y defensa de los derechos del enfermo y necesitado, teniendo en cuenta su dignidad personal. Compromiso en la defensa de la vida humana desde la concepción hasta su muerte natural. Derecho a la información a la persona sobre su estado de salud. Secreto profesional y respeto de la confidencialidad por las personas que se relacionan con las personas atendidas. Atención espiritual y religiosa, respetando otros credos y planteamientos de vida. Derecho a morir con dignidad y a respetar los deseos y necesidades de las personas al final de su vida.
PERSONAS Y VALORES	Selección, formación, acompañamiento, formación como profesionales y sensibilización como personas. Promoción de las cualidades personales y la profesionalidad, participación en la misión del Centro y en las decisiones según sus funciones y áreas de responsabilidad. Aplicación de los principios de la justicia social y la igualdad de género. Compartir el carisma con las personas que se sientan inspiradas por el ejemplo de San Juan de Dios.
INSTITUCIÓN	Ausencia de ánimo de lucro y exigencia de respeto de las normas económicas justas. Respeto de la libertad de conciencia de las personas atendidas y del personal colaborador (laboral, voluntariado, etc.) Exigencia recíproca de respeto a la identidad y valores del Centro Colaboración con otras entidades de la Iglesia Católica y de la sociedad en general dentro del marco de nuestros principios en el campo de nuestra misión, con preferencia a los colectivos de personas más vulnerables. Colaboración con la Administración Pública como proveedores de servicios sanitarios y sociales.

Valores: Nuestros valores se basan y parten de la **HOSPITALIDAD** considerada como Principio Troncal de la OHSJD que aglutina todo el sistema de principios anteriormente expuestos, convirtiéndose en la expresión fundamental y central de su filosofía, estilo y patrimonio cultural y espiritual, en la base esencial de su servicio. Vista la hospitalidad como Principio Troncal, la Institución ha elaborado 4 Valores a través de los cuales intenta expresar y hacer visible socialmente el conjunto de principios identitarios que componen el carisma de la Hospitalidad:

RESPECTO por todas las personas que acuden a nuestros Centros y servicios, principalmente con los usuarios y/o asistidos. Se traduce en respeto por el prójimo, humanización, dimensión humana, visión holística, en promover la justicia social, los derechos humanos y civiles, en implicar a los familiares en el proceso.

CALIDAD, que es la base esencial de nuestro servicio y de nuestra gestión. La calidad se traduce en excelencia, profesionalidad, atención holística, sensibilidad hacia las nuevas necesidades, modelo de unión con nuestros colaboradores, modelo de atención juandediana, humanización de la asistencia, confort.

RESPONSABILIDAD, que representa un criterio fundamental para nuestro servicio y nuestra gestión. Se traduce en fidelidad a los ideales de San Juan de Dios y de la Orden, ética (bioética, ética social, ética de gestión), protección del medio ambiente, responsabilidad social, sostenibilidad del Centro, justa distribución y aplicación de recursos.

ESPIRITUALIDAD para guiar a cada persona de hoy en su búsqueda de significado existencial, bien de orden religioso o trascendente. Se concreta en la Pastoral de la Salud y Social, la Evangelización, en ofrecer atención espiritual a todos nuestros usuarios, incluidos los miembros de otras religiones, ecumenismo, en colaborar con la comunidad eclesial.

II. COMPROMISO POR LA IGUALDAD

La declaración de compromiso por la Igualdad del Centro Asistencial San Juan de Dios de Palencia ha sido revisada, actualizada y aprobada por la Dirección el 25 de noviembre de 2024 con la siguiente redacción:

IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS DE PALENCIA

La Dirección del Centro Asistencial San Juan de Dios de Palencia, DECLARA su compromiso público y explícito de promover la igualdad de oportunidades de trato y no discriminación entre mujeres y hombres por razón de sexo, ni directa ni indirectamente.

Se compromete a poner en marcha e implantar las medidas o acciones positivas necesarias que hagan posible la consecución del plan de igualdad en nuestro Centro y todo ello en estricto cumplimiento y a tenor de lo preceptuado en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y de su normativa de desarrollo.

Dichas medidas y acciones se integrarán como un principio básico en la política de Recursos Humanos del Centro y transversalmente en todos los ámbitos de la organización. Igualmente se compromete a fomentar el cumplimiento de las medidas positivas de igualdad en todos aquellos ámbitos en las que se desarrolla la actividad de este Centro, y que son de obligado cumplimiento según la propia Ley de Igualdad: Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón del sexo, a través de la salud laboral.

Para ello asignarán todos aquellos recursos humanos y materiales que sean necesarios para lograr la consecución de dicho plan de igualdad. Se hará público a todo el personal en las zonas informativas habilitadas al efecto tanto el compromiso que ahora adquiere, como la instauración y desarrollo del plan de igualdad.

Para lograr este fin, cuenta con la representación legal de las personas trabajadoras, así como con la asistencia de personas de la propia plantilla de nuestro Centro, que colaboran en la instauración, desarrollo y evaluación de dicho plan de igualdad, a través de la comisión creada al efecto con una composición equilibrada entre mujeres y hombres denominada Comisión de igualdad.

Dicho plan de igualdad lleva instaurado en el centro de manera efectiva desde el año 2009.

El Compromiso de Igualdad se ha comunicado a todas las Unidades y el seguimiento de su difusión es objeto de control del plan dentro de las medidas definidas.

III. ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD

El Centro Asistencial San Juan de Dios en el año 2009 creó y elaboró el primer Plan de Igualdad, para dar así cumplimiento a lo preceptuado en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, siendo una prioridad y un compromiso en el Centro y un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

- Partes concertadoras

El Plan de Igualdad se negocia en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, formada por parte de la representación legal de las personas trabajadoras por los sindicatos con representación en el Comité de Empresa (UGT y CCOO). En el Anexo I se adjunta la relación nominal de componentes de la comisión negociadora del plan de igualdad. Este Plan de Igualdad ha sido elaborado entre la parte social representante de las personas trabajadoras presentes en el Centro (sindicatos U.G.T. y CC.OO) y la representación empresarial a través de la Dirección de Personas y Valores.

- Ámbito de Aplicación

III.1.1. Personal

Este Plan de Igualdad 2025 es de aplicación a toda la plantilla del Centro asistencial San Juan de Dios, tanto de los centros de trabajo existentes en el momento de su firma, como de todos aquellos centros de trabajo que el Centro pueda abrir o incorporar durante la vigencia del presente Plan.

III.1.2. Territorial

El ámbito territorial del presente plan afecta a la plantilla que el Centro pueda disponer en todo el territorio de Palencia capital y su provincia.

III.1.3. Temporal

Según se ha acordado en el seno de la Comisión Negociadora, este presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

IV. DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO

• CONDICIONES GENERALES

Razón social:	CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS		
Forma jurídica:	Congregaciones e Instituciones Religiosas		
Dirección:	Paseo Padre Faustino Calvo 46, 34005 Palencia Avda. Cervera nº 52, 34800 Aguilar de Campoo (Palencia)		
Teléfono:	979 742 300	Fax:	979 742 890
e-mail:	sjdpalencia.dirrrhh@sjd.es		
Página web:	http://www.sanjuandedios-palencia.com		

IV.1.1. Información básica interna y externa

- La información descriptiva del Centro, su integración en el sector y la comunidad local, su historia y características se explican en el preámbulo del presente Plan de Igualdad.
- El compromiso de igualdad de la Empresa se informa en el apartado correspondiente del presente plan. Se constata que existen oportunidades de mejora en cuanto a la difusión del compromiso de igualdad, a ser tenido en cuenta en la determinación de medidas del plan.
- En cuanto al uso del lenguaje inclusivo y no sexista, se han realizado campañas de difusión de guías de uso del lenguaje inclusivo para ser tenido en cuenta a la hora de elaborar nuevos documentos, al mismo tiempo que se ha ido revisando la documentación existente para aprovechar cuando se revisan protocolos a utilizar estos criterios inclusivos.

Recomendaciones de medidas: Se recomienda adoptar una medida para aumentar la publicidad del compromiso de igualdad de la empresa (publicación web, por ejemplo).

IV.1.2. Elaboración del diagnóstico

El presente diagnóstico se ha elaborado sobre la base de los datos obrantes en los registros del Centro, diferenciando separadamente dos centros de trabajo, Palencia y Aguilar de Campoo, por ser los centros de trabajo existentes a 1 de enero de 2023 y tomando el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023 y el personal al término del año desagregados por sexos, incorporándose las menciones cualitativas pertinentes para una mejor comprensión de la organización y sus procesos en los ámbitos de interés del Plan de Igualdad.

La recopilación de datos se ha realizado en el mes de noviembre de 2024 y las personas que han intervenido en su elaboración se refieren en las notas al término del documento.

A la vista de los datos recogidos en las tablas y los comentarios y descripciones proporcionadas, se considera que refleja fielmente la estructura de la empresa y la integración de la igualdad en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación definidos en el artículo 7.1 del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En cuanto a la metodología, En algunas tablas se desglosan diferenciados los centros de Aguilar de Campoo y Palencia por haber sido así solicitado en el seno de la comisión negociadora, si bien, en el análisis cualitativo que se expone a continuación, se analizará en su conjunto por entender que así se presentará una visión que permita identificar los ámbitos en los que sea más necesario incidir con las medidas oportunas¹. Teniendo en cuenta que, aunque se trate de dos centros de trabajo situados en dos municipios distintos de la misma provincia, es una única empresa, con una única dirección, unas mismas características y no existe ninguna particularidad que haga necesario un análisis cualitativo segregado.

A. PLANTILLA TOTAL POR SEXO

Criterio	Mujeres		Hombres		TOTAL
	nº	%	nº	%	
Palencia	250	71,43%	100	28,57%	350
Aguilar de Campoo	5	83,33%	1	16,67%	6

B. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

(composición del Comité de Empresa)

Sindicato	Mujeres		Hombres		TOTAL
	nº	%	nº	%	
Unión General de Trabajadores (UGT)	4	44 %	5	56 %	9
Comisiones Obreras (CC.OO.)	2	50 %	2	50 %	4
TOTAL:	6	46 %	7	54 %	13
Delegado/a sindical UGT	1	100%			1
Delegado/a Sindical CCOO	1	100%			1

C. PLANTILLA DISTRIBUIDA POR TIPO DE CONTRATACIÓN

Contrato	Mujeres		Hombres		TOTAL	
	nº	%	nº	%	Nº	%
Indefinido a tiempo completo	159	67,66%	76	32,34%	235	88%
Indefinido a tiempo parcial	28	90,32%	3	9,68%	31	12%
Subtotal contratación indefinida	187	70,30%	79	29,70%	266	76%
Temporal a tiempo completo	33	80,49%	8	19,51%	41	49%
Temporal a tiempo parcial	30	69,77%	13	30,23%	43	51%
Subtotal contratación temporal	63	75,00 %	21	25%	84	24%

¹ El Centro de Aguilar tiene un recorrido histórico muy breve (el primer año completo de actividad ha sido el 2023), la proporción de personas con respecto a Palencia es un 1,7% del total de la plantilla y el número de perfiles profesionales es muy reducido, por lo que los resultados cuantitativos que se obtienen no pueden considerarse representativos y al calcularse la distribución por sexos sobre un total muy pequeño, necesariamente los porcentajes son a la inversa, muy altos, desvirtuando el análisis cualitativo, por lo que, dado además que las localizaciones del Centro no son autónomas, se tomará en conjunto todo el Centro.

Y Aguilar: 4 mujeres indefinidas a tiempo completo, 1 mujer temporal a tiempo completo y 1 hombre temporal a tiempo parcial.

D. PLANTILLA DISTRIBUIDA POR EDADES

Tramo de edad	PALENCIA					AGUILAR				
	Mujeres		Hombres		TOTAL	Mujeres		Hombres		TOTAL
	nº	%	nº	%		nº	%	nº	%	
< 30 años	26	76,47%	8	23,53%	34	3	100,00%			3
30-40 años	40	65,57%	21	34,43%	61			1	100%	1
40-50 años	75	75,00%	25	25,00%	100	1	100,00%			1
50 años y +	109	70,32%	46	29,68%	155	1	100,00%			1
Total	250	71,43%	100	28,57%	350	5	100,00%			6

E. PLANTILLA DISTRIBUIDA POR ANTIGÜEDAD

Antigüedad	Mujeres		Hombres		TOTAL
	nº	%	nº	%	
Menos de 1 año	87	74,36%	30	25,64%	117
De 1 a 3 años	62	73,81%	22	26,19%	84
De 3 a 10 años	56	80,00%	14	20,00%	70
De 10 a 20 años	20	58,82%	14	41,18%	34
De 20 a 30 años	14	51,85%	13	48,15%	27
De 30 años y +	11	61,11%	7	38,89%	18

En Aguilar al ser un servicio de apertura reciente, el personal no tiene una antigüedad de más de 3 años.

• PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

IV.1.3. Movimiento de plantilla

F. INCORPORACIONES

Tipo contratación	Mujeres		Hombres		TOTAL
	nº	%	nº	%	
Temporal Jornada completa	124	84%	23	16%	147
Temporal Tiempo Parcial	113	84%	22	16%	135
Indefinida Jornada Completa	13	72%	5	28%	18
Indefinida Tiempo Parcial	4	67%	2	33%	6
Total	254	83%	52	17%	306

Puede llamar la atención la elevada temporalidad de las incorporaciones en 2023 que supone un 90% casi del total, frente una muy baja contratación indefinida al alta, pero como se ha evidenciado en la tabla C, la estabilidad de la plantilla es bastante alta, y lo elevado del dato responde principalmente a las contrataciones de personal en verano para cubrir las vacaciones y que se trata mayoritariamente de auxiliares asistenciales. Por otra parte, no se incluyen ahí las conversiones en contrato indefinido durante el año 2023 que han sido 42, de las que un 79% son mujeres.

G. BAJAS DEFINITIVAS EN EL ÚLTIMO AÑO

Motivo baja	Mujeres		Hombres		TOTAL
	nº	%	nº	%	
Jubilación	6	60,00%	4	40,00%	10
Jubilación anticipada	1	25,00%	3	75,00%	4
Cese	2	50,00%	2	50,00%	4
Finalización contrato	247	85,76%	41	14,24%	288
Cese voluntario	22	78,57%	6	21,43%	28
Otros(incapacidad, muerte)	2	50,00%	2	50,00%	4

El 85% de las bajas son por finalización del contrato, seguido de un 8% por causa voluntaria.

H.

Motivo ausencia	Mujeres		Hombres		TOTAL
	nº	%	nº	%	
Incapacidad temporal enf. Común (Aguilar sólo ha tenido 3 IT, 2 mujeres 1 hombre)	149	75,63%	48	24,37%	197
Accidente de trabajo	17	62,96%	10	37,04%	27
Permiso nacimiento hijo madre biológica	2	100,00%	0		2
Permiso nacimiento hijo otro progenitor	0		5	100,00%	5
Adopción	0		0		
Riesgo durante el embarazo	1	100,00%	0		1
Red. jornada/ acumulación lactancia					
Reducción jornada cuidado de hijo	23	92%	2	8,00%	25
Reducción jornada motivos familiares	3	100,00%	0		3
Excedencia por cuidado de hijo	5	100,00%	1	16,67%	6
Excedencia por cuidado de familiares	1	83,33%	0		1
Excedencia voluntaria	12	100,00%	7	36,84%	19
Excedencia cargo público	0	63,16%	1	100,00%	1
Permisos enfermedad, fallecimiento*2	141	74,21%	49	25,79%	190
Consulta Médico con hijo (horas)	107,15	92,57%	8,6	7,43%	115,75
Otras causas	2	50,00%	2	50,00%	4
Permiso parental	5	100%	0		5

IV.1.4. Circunstancias personales y familiares

I. CIRCUNSTANCIAS PERSONALES Y FAMILIARES

BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS ULTIMO AÑO Circunstancias personales y familiares IRPF: Situaciones	Mujeres		Hombres		TOTAL	
	nº	%	nº	%		
1: Soltero/a, viudo/a, divorciado/a, separado/a con familiares a cargo	22	85%	4	15%	26	7%
2: Casado/a no separado/a cónyuge rentas <1500 € anuales	6	67%	3	33%	9	2%
3: Situación distinta a las anteriores y no declaradas.	263	73%	98	27%	361	91%

Detalle de situaciones:

1. Soltero/a, viudo/a, divorciado/a, separado/a con familiares a cargo: Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados

² C.Col. Art. 24. Apartados a, b y c

judicialmente y sometidos a patria potestad prorrogada o rehabilitada que conviven exclusivamente con Vd., sin convivir también con el otro progenitor.

2. Casado/a y no separado/a con rentas de cónyuge < 1500 € anuales: Casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas.
3. Situación distinta a las anteriores y no declaradas: Situación familiar distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, ..., etc.) – También cuando la persona no desee declarar su situación personal y familiar.

El 91% de las personas se encuentra en la situación nº 3 y dentro de esta situación, la distribución está en la misma proporción que la plantilla del Centro.

IV.1.5. Aspectos cualitativos-descriptivos de los procesos de selección, contratación y promoción profesional:

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

En los procesos de selección, contratación y formación se aplican los protocolos de Recursos Humanos. En cuanto a la promoción profesional, ha de estarse a lo dispuesto en el artículo 5 del Convenio Colectivo de aplicación relativo a la cobertura de vacantes.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.

La selección de personal se realiza a partir de las ofertas de empleo publicadas en distintos canales como los servicios públicos de empleo, tanto Estatal (INEM) como autonómico (ECYL), así como Colegios Profesionales e incluso portales especializados como infojobs.

La retención del talento no siempre depende de factores personales y de cuidar a las personas que cuidan, sino también de otras variables externas ajenas a nuestro control como son las dinámicas de oferta y demanda del mercado de trabajo y la concurrencia con otros competidores por determinados perfiles profesionales muy valorados en un marco en el que no es posible competir en igualdad de condiciones. Estos perfiles profesionales escasos son en concreto la especialidad en psiquiatría que para nuestro Centro es crítica, pues es la especialidad por la que se nos contrata principalmente, y el grado en enfermería. En relación a esta circunstancia, es un riesgo conocido por la dirección del Centro y que se tiene en cuenta en la planificación estratégica y los objetivos de gestión.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

El lenguaje empleado en las ofertas de empleo y en la documentación generada en los procesos de selección, contratación, formación y promoción se considera que es neutro, se

formula en términos no discriminatorios y no contempla condiciones o restricciones que puedan dar lugar a situaciones de desigualdad, realizándose un seguimiento periódico durante la vigencia del plan.

Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

Los procesos de selección y contratación de personal se realizan por el equipo del departamento de Personas y Valores y aplicando las prescripciones recogidas en los protocolos internos de gestión de personas y valores. El equipo de recursos humanos ha realizado formación en materia de igualdad, lo que constituye una garantía añadida de adecuación del proceso.

La valoración de la adecuación de las personas al puesto de trabajo se determinará en función de las especificaciones necesarias para el desempeño del puesto, tanto las elementales que nacen de la normativa (ejemplo: titulación específica, colegiación profesional), como otras que por el perfil del puesto es necesario tener en cuenta).

La ponderación de la experiencia en los procesos de selección viene establecida como factor dirimente en último término en caso de igualdad en la valoración de las personas aspirantes, según lo dispuesto en el art. 5.6.c del Convenio Colectivo.

Promociones en el último año: Las promociones en 2023 han sido rigurosamente paritarias, con dos promociones de mujeres, una de recepcionista a administrativa y otra de limpiadora a auxiliar y dos promociones de hombres, una de ayudante de oficios a oficial de mantenimiento y otro de médico especialista a director médico.

IV.1.6. Formación

Desde el momento de la incorporación de la persona al Centro y a lo largo de su relación laboral, el Centro se ocupa de proporcionar la formación adecuada para el desempeño de su puesto y para el conocimiento de sus obligaciones y funciones en relación con diversas materias como la salud y seguridad en el trabajo, la protección de datos de carácter personal, la prevención de las conductas ilícitas (compliance) y otras materias como los valores y cultura de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios.

Analizados los datos desagregados disponibles, y tomando los tres últimos años, 2021, 2022 y 2023, se agrupan para este análisis las materias de formación en cuatro bloques temáticos:

A: Corporativos: Cultura corporativa y bioética, espiritualidad y voluntariado. Aspectos transversales a los que la Orden da su debida relevancia por ser los pilares de la cultura corporativa de la organización. Supone un 30% del peso de la formación.

B: Normativos: Prevención de riesgos, protección de datos, cumplimiento normativo, sistemas de gestión y calidad (45001, 14001, 9001), con un 20% de las horas.

C: Profesionales: Materias de desarrollo profesional: Técnicas, asistenciales, informáticas, de gestión, legales, otras temáticas..., es el bloque más significativo con un 44% del total.

D: IGUALDAD: Ha supuesto un 3,40% del total de horas de formación.

J. FORMACIÓN 2023:

Materia	Mujeres		Hombres		TOTAL	
	Horas	%	horas	%		
Corporativos (OH, Bioética, Espiritualidad, Voluntariado)	415	56%	331	44%	746	12%
Normativos (PRL, Compliance, LOPD, ISOS)	1.117	63%	659	37%	1.776	29%
Profesionales	1.837	55%	1.527	45%	3.364	55%
IGUALDAD	148	81%	34	19%	181	3%
TOTAL:	3.517	58%	2.551	42%	6.067	
Total nº de personas	896	73%	321	27%	1217	

Por parte de la empresa, cuando las acciones formativas han sido planificadas o programadas por la propia entidad o por otras organizaciones de la Orden Hospitalaria como parte de planificaciones formativas que comprenden Centros de la Orden que afectan al nuestro, se procura facilitar la asistencia de las personas que van a participar dando licencia para asistir, organizando los turnos o proporcionando otras facilidades.

Cabe destacar como hecho constatado en los registros que en la evolución del periodo 20-23, ha cambiado significativamente y de forma progresiva la modalidad de participación en las acciones, disminuyendo la importancia de las acciones en línea o mixtas que en 2020 representaban un 64% y en 2023 sólo han supuesto un 9% frente a las acciones presenciales que del 36% en 2020 llegan hasta un 91% en 2023. Esta evolución se explica por el impacto de la pandemia y las limitaciones a los desplazamientos y reuniones de personas y la desescalada posterior y vuelta a la normalidad.

• CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS: AUDITORÍA Y REGISTRO SALARIAL.

IV.1.7. Plantilla distribuida por categorías y sexo

K. PLANTILLA DISTRIBUIDA POR GRUPOS PROFESIONALES

Agrupación	Mujeres		Hombres		TOTAL
	nº	%	nº	%	
Licenciados/as Asistenciales	14	60,87%	9	39,13%	23
Técnicos/as Asistenciales	43	87,76%	6	12,24%	49
Auxiliares Asistenciales	126	70,79%	52	29,21%	178
Personal directivo	1	20,00%	4	80,00%	5
Personal administrativo	7	50,00%	7	50,00%	14
Personal de manuales y oficios	8	42,11%	11	57,89%	19
Personal no cualificado	52	82,54%	11	17,46%	63

Aguilar: 2 Lic. (1 M y 1 H), 2 Tec. Asistenciales, 1 Aux. Asistencial y 1 Admtva. Todas mujeres.

L. PLANTILLA POR CATEGORÍAS

Categoría	Mujeres		Hombres		TOTAL
	nº	%	nº	%	
Médico/a de guardia	3	42,86%	4	57,14%	7
Médico/a adjunto, Interno	1	50,00%	1	50,00%	2
Psicólogo/a	8	80,00%	2	20,00%	10
Médico/a especialista o Farmacéutico/a.	2	50,00%	2	50,00%	4
Jefe/a de Recursos humanos			1	100,00%	1
Enfermero/a	32	91,43%	3	8,57%	35
Fisioterapeuta	1	100,00%			1
Educador/a Especial	4	80,00%			4
Asistente social/Trabajador/a Social	6	75,00%	2	25,00%	8
Terapeuta ocupacional.	2	100,00%			2
Técnico/a Deportivo/a			1	100%	1
Monitor/a ocupacional	4	50,00%	4	50,00%	8
Auxiliar de Enfermería.	110	72,37%	42	27,63%	152
Cuidador/a, Celador/a y Monitor/a Cuidador/a.	11	64,71%	6	35,29%	17
Jefe/a de compras			1	100,00%	1
Encargado/a de lavandería			1	100,00%	1
Personal de plancha, lavandería o limpieza y pinche de office (Lav)	12	63,16%	7	36,84%	19
Jefe de mantenimiento			1	100,00%	1
Electricista,fontanero/a, pintor/a, albañil	2	20,00%	8	80,00%	10
Jardinero/a	1	100,00%			1
Recepcionista	4	80,00%	1	20,00%	5
Jefe/a de contabilidad			1	100,00%	1
Tec. Admtvo.	1	50,00%	1	50,00%	2
Oficial administrativo 1ª	3	60,00%	2	40,00%	5
Oficial administrativo 2ª	1	100,00%			1
Auxiliar administrativo	2	66,67%	1	33,33%	3
Ayudante/a oficios varios			1	100,00%	1
Peluquero/a-Barbero/a.	2	100%			2
Personal de plancha, lavandería o limpieza y pinche de office (Lim)	40	90,91%	4	9,09%	44
Pastoralista			1	100,00%	1
Administrador			1	100,00%	1
Gerencia			1	100,00%	1

Aguilar (sólo categorías con presencia de personal):

Categoría	Mujeres		Hombres		TOTAL
	nº	%	nº	%	
Psicólogo/a	1	50,00%	1	50%	2
Orientador/a laboral	1	100,00%			1
Integrador/a social	1	100,00%			1
Cuidador/a, Celador/a y Monitor/a Cuidador/a	1	100,00%			1
Auxiliar administrativo	1	100,00 %			1

Conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y en concordancia con el art. 28.1 del Estatuto, en el análisis no se ha detectado la posible existencia de sesgos de género ni de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

IV.1.8. Auditoría retributiva y registro retributivo

Auditoría retributiva: Del análisis del sistema retributivo del Centro en la auditoría salarial se comprueba que existe un sistema de valoración de puestos de trabajo acorde con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad del art. 4 del RD 902/2020 y 28 y 22 del Estatuto de los Trabajadores y se determina que cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y no existen factores que promuevan desigualdades salariales; no hay ningún tipo de discriminación salarial ni directa ni indirecta, por razón de sexo, por lo que el actual sistema retributivo del Centro no tiene barreras para la igualdad retributiva y promocional. La Auditoría tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad del que forma parte (art. 7.2 RD 902/2020) y se adjunta al Plan como [Anexo 2](#).

Registro retributivo: Obtenido el cálculo de la brecha salarial por agrupaciones y general (5,24%), el resultado no supera el umbral crítico del 25%, por lo que no es necesario entrar al comentario de las eventuales causas de la brecha ni, en su caso, proponer medidas que contribuyan a reducir la brecha. No obstante, y conforme se comenta en el anexo 2, los factores que más incidencia tienen en las brechas calculadas son los siguientes:

Grupo Profesional	Hombre	Mujer	Total general	Brecha 2023
1	4	1	5	11,47
2	4	3	7	9,38
3	16	26	42	5,45
4	7	57	64	4,57
5	19	10	29	0,93
6	65	187	252	3,64
7	14	12	26	0,19
8	6	53	59	6,30
Total general	135	349	484	5,24

- El desequilibrio en el grupo 1 de dirección en 2023. La proporción de sexos ha cambiado en el año 2024 y al ser un grupo con pocas personas, como sucede con el grupo siguiente, cualquier variación unitaria tiene una repercusión en porcentaje más significativa que en grupos y categorías con más personas adscritas.
- El efecto de la antigüedad que tienen reconocida las personas con antigüedad anterior a enero de 2013 se prevé que a medida que accedan a la jubilación las personas más veteranas, se irá reduciendo la brecha por el efecto de la antigüedad, puesto que la proporción de hombres es mayor en el grupo de personal más veterano. Esto se evidencia con los datos recogidos en la [tabla E](#) y se comenta en el apartado VIII.2.6 al exponer la auditoría retributiva.

Medidas: Dado que el resultado de la brecha salarial es inferior al 25%, **no es necesario adoptar ninguna medida correctora**, sin perjuicio de indicarse como medida la posibilidad de revisar la herramienta VPT y estudiar la viabilidad operativa de utilizar para próximas auditorías la herramienta del Ministerio de Igualdad.

• CONDICIONES DE TRABAJO

Los datos de los informes cuantitativos referentes a las condiciones de trabajo se corresponden con las siguientes tablas:

IV.1.9. Jornada

M. PLANTILLA DISTRIBUIDA POR JORNADA

Jornada		Mujeres		Hombres		TOTAL
		nº	%	nº	%	
Turno de mañana	Palencia	50	53,19%	44	46,81%	94
	Aguilar	3	75,00%	1	25,00%	4
Turno de mañana y tarde		162	81,41%	37	18,59%	199
Turno de mañana , tarde y noche		13	86,67%	2	13,33%	15
Turno de noche		14	53,85%	12	46,15%	26
Jornada partida	Palencia	11	68,75%	5	31,25%	16
	Aguilar	2	100,00%			2

Los horarios de las jornadas de trabajo por turnos son los siguientes:

Mañana: 8 a 15 horas
 Tarde: 15 a 22 horas
 Noche: 22 a 8 horas
 Jornada partida: variable

Jornada por categorías profesionales:

Tienen turno de mañana: Dirección, Administración, Servicios Generales, Mantenimiento, Compras, Medicina, Psiquiatría, Psicología, Trabajo Social.

Tienen turno de mañana y tarde: Recepción, Enfermería, Auxiliares y monitores (salvo algunas unidades como Pampuri o San Isidro que tienen los tres turnos).

Tienen Jornada Partida: Monitores/as ocupacionales, Educación Especial, Terapia Ocupacional, Fisioterapia, Auxiliares de Estancias Diurnas, orientación laboral, integración social.

Tienen jornada de noche: Médico/a de Guardia (la guardia médica es un turno continuado de ... horas con un horario especial), Enfermería de noche, Auxiliares de noche.

Jornada semanal: El personal que tiene turno de mañana y jornada partida realizan su jornada de lunes a viernes, con algunas condiciones especiales sobre trabajo en sábados (servicios generales), el personal con dos o tres turnos y el personal de noche realizan sus jornadas de lunes a domingo, aplicándose los descansos legalmente establecidos y las compensaciones por acúmulos de festivos que recoge el Convenio Colectivo.

IV.1.10. Otras cuestiones relativas a las condiciones de trabajo:

Remuneración: La remuneración no es discriminatoria sino que en todas las franjas el porcentaje de mujeres es mayoritario sobre el de hombres, sin que se constate la existencia de “techos de cristal”, sino que, al contrario, y en comparación con el análisis de los datos de 2019, el número y porcentaje de mujeres en la banda superior de retribución (más de 35.000 €) ha aumentado significativamente desde 13 mujeres en 2019 (43%) hasta 25 (70%) en 2023, mientras que el porcentaje de hombres en esta banda se ha reducido desde 17 (57%) hasta 11

(30%) en 2023. Por otra parte, las retribuciones están vinculadas con la categoría profesional, las condiciones de desempeño y los incentivos que se abonan con carácter general y sin discriminaciones.

Sistema de trabajo y rendimiento, incluido el teletrabajo: El sistema de trabajo, dadas las características de la actividad del Centro (cuidados asistenciales), es presencial y la excepción es el teletrabajo.

Prevención de Riesgos: Existe un sistema de gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo implantado y certificado conforme a la norma ISO 45001:2018 y se cumplen con los requisitos que establece la legislación para la protección de la salud y la seguridad. En relación con los ámbitos de la igualdad, cabe señalar que en el año 2023 y de acuerdo con la legislación, se ha incorporado al sistema de gestión las previsiones en relación con la ley Orgánica 10/2022 de libertad e indemnidad sexual. La integración de la perspectiva de género en la salud y seguridad en el trabajo se evidencia en la prestación de protección durante el embarazo que se reconoce a las gestantes y se recoge en el art. 42 del Convenio Colectivo.

Protección de la intimidad y derecho a la desconexión: Existe una política de desconexión aprobada por la Dirección y publicada que contempla medidas como el derecho a no responder llamadas del trabajo ni correos electrónicos fuera del horario de trabajo, incorporándose medidas expresas como la inclusión de un faldón en los mensajes de correo en este sentido.

Clasificación profesional y promoción en el trabajo: Se aplican las tablas del Convenio Colectivo, con las actualizaciones forzadas por la aparición de nuevas profesiones, redefinición de perfiles profesionales, etc. La promoción interna se rige por el artículo 5 del Convenio Colectivo de aplicación y se convoca internamente para que las personas interesadas puedan solicitar en el plazo dado al efecto la plaza para ser tenida en cuenta su participación en el proceso de selección.

En cuanto a la promoción vertical, a puestos de responsabilidad, los mandos intermedios y otros puestos de confianza de la Dirección su nombramiento es discrecional, en tanto que las Direcciones del Centro y de acuerdo con las normas de organización y funcionamiento de la Orden Hospitalaria, su nombramiento y selección corresponde a los órganos de gobierno de la Provincia de España de la Orden Hospitalaria.

Suspensiones y extinciones del contrato de trabajo, permisos y excedencias: Las tablas I y J recogen los motivos de extinción y suspensión del contrato de trabajo y los permisos y excedencias registradas en el último año).

IV.1.11. Cuestiones sin evidencias en el periodo

En el diagnóstico no se han registrado evidencias de los siguientes parámetros de las condiciones de trabajo, por lo que no es necesario entrar a comentarlas:

- Lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Ausencias no justificadas

- Movilidad geográfica y funcional (arts. 39 y 40 ET), Modificaciones Sustanciales de las condiciones de trabajo en los 3 últimos años (41 ET) y personas trabajadoras cedidas por otra empresa y “descuelgue del convenio” (inaplicación del convenio según art. 82.3 ET).

- **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Con la entrada en vigor de la normativa en materia de conciliación de la vida familiar y laboral en el año 2023, el marco de mínimos legales ha establecido una línea base de garantías para la conciliación de la vida personal familiar y laboral que, al momento presente, es el que se ha de aplicar en este ámbito y las medidas de conciliación que aplica la empresa son las que establece la ley y el Convenio Colectivo de aplicación.

Respecto a los criterios y canales de información, se considera conveniente adoptar una medida dentro del Plan para realizar una campaña de información y sensibilización a este respecto, utilizando los canales de información al uso en la empresa: Correo electrónico interno y publicación en los tableros de las unidades.

El ejercicio de las prerrogativas empresariales (*ius variandi*) se lleva a cabo siempre procurando incidir lo menos posible en la vida familiar y privada de las personas y por razón de necesidad cuando es preciso para garantizar la asistencia. De los distintos ejemplos de medidas que puede disponer la empresa y que afectan al personal no se evidencian supuestos de traslados o modificaciones sustanciales de condiciones. Como garantía para la persona trabajadora, y por estar así establecido legalmente, el pacto de horas complementarias estipula la voluntariedad de la persona para aceptar la realización de dichas horas y la elección por parte de la persona y no de la empresa de la forma en la que desea recibir la compensación de las horas complementarias, en dinero o en descansos.

N. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Criterio	Mujeres		Hombres		TOTAL
	nº	%	nº	%	
Responsabilidad por cuidado hijos/as	28	90%	3	10%	31
Responsabilidad por cuidado de familiar	4	100%	0	0	4
Permiso nacimiento de hijo madre biológica	2	100,00%	0		2
Permiso nacimiento hijo otro progenitor	0		5	100,00%	5
Reducción de jornada por cuidado de hijo	23	92,00%	2	8,00%	25
Reducción de jornada por motivos familiares	3	100,00%	0		3
Excedencia por cuidado de hijo	5	83,33%	1	16,67%	6
Excedencia por cuidado de familiares	1	100,00%	0		1
Consulta Médico con hijo (horas)	107,15	92,57%	8,6	7,43%	115,75
Permiso parental	5	100%	0		5

Notas: Se han omitido las filas que no tienen datos: Adopción y cuidado de bebé lactante. En cuanto al riesgo durante el embarazo, es una licencia que sólo puede disfrutar la madre biológica y sólo se ha registrado un caso en 2023, por lo que tampoco se ha incluido esta línea. Aguilar: Sin datos.

Se aprecia una proporción notablemente mayor de mujeres que se acogen a medidas de conciliación en relación a los hombres, tomando como porcentaje base el del 71% que es la proporción de mujeres en la plantilla, se evidencia cómo en todos los índices la proporción de mujeres es superior a su porcentaje de representatividad en más de un 20% de media, lo que indica que sigue siendo la mujer la que más concilia su vida laboral con la familiar, aunque sí se han registrado excedencias de hombres por cuidado de hijos o reducciones de jornada por este motivo, que hace 4 años no había y el número de padres que han disfrutado del permiso de paternidad en 2023 ha sido muy superior al de 2019, 5 a 1.

Recomendaciones de medidas: Por ello, se recomienda en el capítulo de las medidas disponer acciones e indicadores para la sensibilización y difusión de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y personal y el seguimiento de su impacto a lo largo de la vigencia del Plan.

• INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

De los datos obrantes en las tablas estadísticas desagregadas por sexos que se han presentado, se evidencia que la composición de la plantilla es mayoritariamente femenina, con un 71% de mujeres en Palencia y un 80% en Aguilar.

El índice de feminización general es de 2,5. Los valores por encima de 1: feminización.

Segregación horizontal:

Analizada por grupos de niveles profesionales (tablas G), la representación femenina es mayoritaria en todas las agrupaciones salvo en manuales y oficios en la que es menor la proporción de mujeres, pero para la que en el mercado laboral la oferta de mano de obra (entendiendo como tal las personas demandantes de empleo) es mayoritariamente masculina.

Segregación vertical:

O. REPRESENTACIÓN POR SEXOS EN DIRECCIONES Y MANDOS INTERMEDIOS

	2020				2021				2022				2023			
	M		H		M		H		M		H		M		H	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
DIRECCIONES	2	40%	3	60%	2	40%	3	60%	1	20%	4	80%	1	20%	4	80%
MANDOS INTERMEDIOS	9	53%	8	47%	9	53%	8	47%	9	50%	9	50%	10	53%	9	47%

Direcciones: En el año 2023 sólo había una mujer. En las Direcciones la designación es por nombramiento de los órganos de gobierno de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, es un cargo de confianza y se provee independientemente de su sexo, en atención a su preparación profesional.

En cuanto a las personas que ocupan los denominados “mandos intermedios”, puestos de confianza de la dirección que desempeñan la coordinación de una unidad asistencial, un servicio general o determinadas responsabilidades a las que la orden da una importancia como la bioética, la pastoral, el voluntariado o la solidaridad, de las 19 figuras intermedias, 10 son mujeres (53%) y 9 hombres (47%), por lo que se encuentra equilibrada la representación, incluso contando los dos nuevos dispositivos de atención a personas refugiadas que se han puesto en funcionamiento en el año 2024.

Representación legal y composición de la Comisión de Igualdad:

La composición de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras se recoge en la tabla B de los informes cuantitativos, existiendo un único Comité de Empresa integrado por 6 mujeres – 46% - (4 de UGT, 2 de CCOO) y 7 hombres – 54%, (5 de UGT y 2 de CCOO). Por sindicato representado, la distribución es de 4 mujeres y 5 hombres en UGT y 2 y 2 en CCOO y las delegaciones sindicales de cada sindicato están ocupadas por dos mujeres, según se refleja en la Tabla B. (sección IV.1)

En cuanto al órgano colegiado de negociación y de seguimiento del Plan de Igualdad, es paritario formado por 4 mujeres y 4 hombres como titulares.

Los datos referentes a las letras b, c y d del apartado 2 del diagnóstico se comentan en el propio epígrafe 2 del diagnóstico.

Recomendaciones de medidas: Por ello se considera que, no existiendo infrarrepresentación significativa, no es prioritario proponer una medida correctora en este sentido, dejando libertad para acordar, como criterio orientador para el departamento de Personas y Valores la adopción de una acción afirmativa primando la contratación en aquellos perfiles profesionales a favor del sexo infrarrepresentado siempre que fuera posible.

• PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En el Centro existe un protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo que ha sido comunicado a todas las Unidades del Centro en su momento, está accesible a todo el personal en los tableros de las unidades y adicionalmente se ha elaborado un díptico informativo sobre el acoso sexual y por razón de sexo igualmente distribuido por las unidades y que se entrega electrónicamente al personal de nueva incorporación.

Se ha constatado que el documento del Protocolo de Acoso está desactualizado y, siguiendo las recomendaciones del Anexo del RD 901/2020 que remite a las publicaciones del Ministerio de Igualdad, y por haberse acordado así entre las partes, en el marco de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad³ para tomar como Protocolo el del modelo determinado por el Ministerio.

se recomienda definir una medida para la actualización en el primer trimestre de 2025 del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo y realizar una nueva difusión del mismo, acordándose la implementación en el Centro, con las adaptaciones necesarias previstas en el modelo oficial del documento: “MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL”.

V. OBJETIVOS Y DESARROLLO: ÁMBITOS

• OBJETIVOS

Los objetivos del Plan de Igualdad del Centro son la Igualdad Efectiva, la no discriminación, la garantía de la igualdad retributiva, el fomento de la corresponsabilidad y la conciliación, la formación y concienciación del personal en los ámbitos prioritarios del Plan de Igualdad y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Estos objetivos se enuncian en los siguientes términos:

CodeA	OBJETIVO	LITERAL
A1	IGUALDAD EFECTIVA	Garantizar la efectividad de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, la ocupación y demás condiciones laborales en el Centro Asistencial San Juan de Dios de Palencia.
A2	NO DISCRIMINACIÓN	Combatir las posibles formas de discriminación que puedan surgir y que supongan un impedimento para la igualdad real entre mujeres y hombres, promoviendo en la medida de lo posible una contratación equilibrada en aquellos grupos en los que se aprecie que pueda existir infrarrepresentación de la mujer.
A3	RETRIBUCIÓN IGUALITARIA	Continuar garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

³ El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

A4	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
A5	CONCIENCIACIÓN	Formar y sensibilizar a toda la plantilla en los ámbitos que comprende el plan de Igualdad, concienciar en el uso del lenguaje inclusivo y establecer canales de comunicación para detectar áreas de interés que orienten la oferta formativa de contenidos de igualdad y otras actuaciones.
A6	LUCHA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Disponer los medios para informar sobre el acoso sexual y por razón de sexo, prevenir su aparición y actuar conforme a la normativa y protocolos de referencia.

El orden de presentación de los objetivos, que se interrelacionan con los ámbitos legalmente definidos, no sigue una correlación exacta de identidad ($A1 \neq B1$), sino que se presentan en una lógica secuencial, de modo que no es una relación estática sino que, como el plan, es un curso dinámico que sigue estos pasos:

A1: Condiciones de acceso y desarrollo de la relación laboral.

A2: Composición de la plantilla.

A3: Retribución. El mismo trabajo es valorado y compensado igual, sin mirar quién lo realiza.

A4: Corresponsabilidad y conciliación: Las personas tienen su vida propia y sus familias y la conciliación de estas esferas tiene que promoverse que sea un ejercicio corresponsable, tanto por mujeres como por hombres.

A5: Concienciación: Para que las personas estén concienciadas tienen que estar informadas, pensar en acciones de difusión y acciones formativas que lleguen al personal y extraer orientaciones sondeando la opinión de las personas a lo largo de la vida del Plan.

A6: El último, pero muy importante, la prevención y la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo, para garantizar que el entorno de trabajo es un entorno libre de coacciones.

• ÁMBITOS

Los ámbitos del plan se corresponden con los que define el artículo 7.1 del RD 901/2020 de 13 de octubre y se declaran en el epígrafe IV.1.2 del Plan, se relacionan con los

B	ÁMBITO	Objetivo vinculado	
B1	Acceso al Empleo: Proceso de selección y contratación (a)	A1	Igualdad efectiva
B2	Clasificación profesional (b)	A2	No discriminación
B3	Formación (c)	A5	Concienciación
B4	Promoción Profesional (d)	A1	Igualdad efectiva
B5	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. (e)	A3	Retribución igualitaria
B6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (f)	A4	Corresponsabilidad y conciliación
B7	Infrarrepresentación femenina (g)	A2	No discriminación
B8	Retribuciones (h)	A3	Retribución igualitaria
B9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (i)	A6	Lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo

VI. MEDIDAS E INDICADORES

Las medidas que se han venido definiendo en los planes anteriores han consistido en medidas de seguimiento que han permitido por una parte conocer la situación de la igualdad en el Centro y, por otra, la existencia de medidas e indicadores que sirven de control contribuyen a detectar ámbitos en los que no se ha podido incidir como se deseaba y a disponer de una programación básica que dé a la dirección, al departamento de Personas y Valores y a la Comisión de Igualdad, como órgano de seguimiento del Plan de Igualdad, una hoja de ruta para el desempeño por la igualdad.

La experiencia acumulada así mismo ha evidenciado la necesidad de tener un número limitado de acciones/medidas y de indicadores de seguimiento por cada medida que permitan que el proceso sea ágil, trazable e incida en los ámbitos y aspectos de la igualdad en los que es clave incidir y poder conocer, no en tiempo real pero casi, el estado de la igualdad en el Centro.

Otro criterio operativo que se trae a este plan, avalado por la experiencia del anterior plan, es la metodología para la valoración de los indicadores y de las medidas a las que se adscriben. Con la finalidad de tener datos comparables y medibles, y puesto que la pluralidad de variables que se pueden utilizar al mismo tiempo (número de personas, horas de formación, número de situaciones, porcentajes, etc.) puede dificultar la comparación, se ha armonizado la evaluación de las medidas y los indicadores utilizando un índice porcentual en el que el cumplimiento de la medida será el porcentaje de realización de los indicadores de seguimiento asignados el valor de estos indicadores será una verificación a verdadero o falso de la pregunta planteada en el enunciado del indicador.

La innovación que aporta este plan es la incorporación, junto con las acciones de seguimiento es la definición de acciones de mejora para integrar el principio de la mejora continua de los sistemas de gestión e incorporar al Plan de Igualdad recomendaciones que se han detectado en el diagnóstico. Estas medidas consisten en actuaciones puntuales y se han contemplado en las medidas e indicadores del Plan:

Acción y epígrafe del diagnóstico relacionado	Medida	Indicador
Aumentar la publicidad del Compromiso de Igualdad (IV.1.1)	C13	D25
Valorar la viabilidad de la herramienta VPT del Ministerio	C04	D10
Realizar medidas de sensibilización en materia de conciliación (IV.5)	C10	D19
Establecer un nivel de aviso para acciones afirmativas (IV.6)	C06	D14
Actualización, implantación y difusión del nuevo protocolo de acoso (IV.7)	C14	D28

• MEDIDAS

Se adjunta la tabla simplificada de Medidas de Igualdad en la que se relacionan las medidas para el desarrollo del Plan, puestas en relación con los Objetivos y Ámbitos que desarrollan. Como anexo 4 se adjunta el modelo de Ficha de Medida. La tabla de registro de las medidas comprende en columnas los campos necesarios para la recogida de la información

descriptiva y la valoración de la medida según los indicadores de seguimiento, proceso, resultado e impacto.

Además de las 15 medidas definidas, se prevén dos medidas en reserva cuya aplicación está supeditada a un hecho que puede que no se produzca durante la vigencia del plan (y de hecho, se desea que no se produzca), de modo que no se computa en la puntuación que evidencia el grado de cumplimiento del plan si no se da la condición que hace aplicable la medida.

Todos los ámbitos y objetivos del Plan tienen, por lo menos, una medida asignada para verificar su cumplimiento.

VI.1.1. Medidas definidas

Cod.C	ACCIÓN	Cod.A	Cod.B
C01	Verificar el proceso de selección de personal	A1	B1
C02	Verificar el proceso de promoción interna	A1	B4
C03	Mantener actualizada la relación de puestos de trabajo	A2	B2
C04	Realizar la Valoración de Puestos de Trabajo acordada con la RPLT	A2	B2
C05	Analizar el equilibrio en la contratación	A2	B7
C06	Identificar situaciones de infrarrepresentación de un sexo	A2	B7
C07	Realizar la auditoría retributiva	A3	B5
C08	Realizar el Registro Retributivo	A3	B5
C09	Verificar la publicidad de las tablas retributivas	A3	B8
C10	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el colectivo de hombres	A4	B6
C11	Realizar formación general en igualdad	A5	B3
C12	Realizar formación específica en igualdad	A5	B3
C13	Realizar acciones de información y concienciación sobre igualdad	A5	B3
C14	Implementar nuevo protocolo de acoso	A6	B9
C15	Realizar difusión del Protocolo de Acoso	A6	B9
CR08bis	Definir medidas correctoras de la Brecha salarial y aplicarlas	A3	B5

Las medidas CR08bis y CR14bis sólo se aplican si se produce el supuesto de hecho.

VI.1.2. Estructura de registro de las medidas

CAMPO	Descripción del campo y contenido	
CodeC	Código de la medida definida	
ACCIÓN	Denominación sucinta de la acción	
DETALLE	Descripción extensa de la medida	
Objetivo	Objetivo asociado (Nivel A)	
Ámbito	Ámbito asociado (Nivel B)	
Comentarios	Observaciones generales sobre la medida	
Proceso/s implicados	Proceso de gestión al que afecta la medida	
Dirigida	Departamento, función o colectivo al que se destina la medida	
Responsable	Departamento, función o equipo que lleva a cabo la medida	
Desde	Fecha de inicio de la medida. Salvo excepción, todas empiezan el 01/01/2025	
Hasta	Fecha de fin de la medida. Todas las de seguimiento terminan el 31/12/2025	
Ejecución	Condición	Su realización está condicionada a que se produzca un supuesto de hecho concreto

	Única	Se realiza una única vez durante el periodo
	Periódica	Se realiza un número concreto de veces durante el periodo y con una frecuencia dada
	Continua	Se realiza un número indeterminado de veces durante el periodo
CAMPO	Descripción del campo y contenido	
Seguimiento	Única o Anual	
Notas cronológicas	Comentario libre sobre la periodificación	
Recursos asociados	Medios humanos y materiales asignados. Texto libre	
Indicadores	Número de indicadores de seguimiento asociados	
Evidencias	Número de evidencias de seguimientos registradas	
Estado ejecución	No iniciada/pendiente/en curso/finalizada/no finalizada	
Valoración ejecución	Falta de recursos/ falta de tiempo/falta de participación/ complejidad de los indicadores/ no ha sido necesaria/ no se ha dado la causa/ otros factores (comentar)	
Comentarios resultado	Comentario libre sobre el resultado de la ejecución	
Desarrollo medida	Realizada con incidencias mínimas/ las incidencias han complicado la aplicación/las incidencias han impedido la aplicación/ otros (comentar)	
Comentarios proceso	Comentario libre sobre el proceso de ejecución	
Impacto de la medida	realizada con incidencias mínimas/ no se ha realizado la medida, no hay impacto/ha perjudicado el proceso, descartar/ sin impacto verificable/ permite detectar oportunidades de mejora/ ha mejorado el desempeño (especificar)/ otros efectos apreciados (especificar)	
Comentarios impacto	Comentario libre sobre el impacto de la medida	
ValorC	Valor porcentual de ejecución de la medida	
Resultado medida	Se considera cumplida cuando el valor $\geq 50\%$	
Observaciones	Comentario libre sobre el resultado de la medida	
NATURALEZA	Acción de control o de mejora	
PRIORIDAD	Alta o normal	

• INDICADORES

Se han establecido 29 indicadores de seguimiento y 3 en reserva, asociados a las medidas condicionales comentadas en el epígrafe anterior.

VI.1.3. Indicadores definidos

Los indicadores irán desagregados por sexo siempre que por la naturaleza del dato sea posible.

Cod.D	Indicador	Acción	Ámbito	Objetivo
D01	Número de contrataciones en el año	C01	B1	A1
D02	Procesos de selección en el año	C01	B1	A1
D03	Cuestionarios de selección recogidos	C01	B1	A1
D04	Número de personas con formación en igualdad	C01	B1	A1
D05	Número de convocatorias de vacantes del Art. 5 Ccol/ Total de promociones internas	C02	B4	A1
D06	Número de vacantes provistas	C02	B4	A1
D07	Promociones internas comunicadas/Total promociones	C02	B4	A1
D08	Personal por puestos de trabajo, total y desagregado	C03	B2	A2
D09	Número de criterios revisados en su formulación	C03	B2	A2

D10	Herramienta acordada en la negociación con la RLPT	C04	B2	A2
D11	Plantilla del Centro total y desagregada	C05	B7	A2
D12	Número de personas por grupo retributivo total y desagregada	C05	B7	A2
D13	Solicitudes de mujeres/total ofertas presentadas de perfiles con infrarrepresentación	C06	B7	A2
D14	Número de <i>Acciones Afirmativas</i> aplicadas/total ofertas de trabajo	C06	B7	A2
D15	Auditoría retributiva elaborada y acordada con la RLPT	C07	B5	A3
D16	Registro retributivo elaborado y presentado a la RLPT	C08	B5	A3
D17	Brecha salarial	C08	B5	A3
D18	Publicación tablas salariales: Personas informadas: Total y desagregado	C09	B8	A3
D19	Difusión materiales conciliación Personas informadas: Total y desagregado	C10	B6	A4
D20	% medio que concilia/% de plantilla, total y desagregado	C10	B6	A4
D21	Personal que asiste a la formación, total y desagregado	C11	B3	A5
D22	Personal que asiste a la formación y horas de formación, desagregado por perfil profesional y sexo	C12	B3	A5
D23	Porcentaje de personas en excedencia que han sido informadas, desagregado	C12	B3	A5
D24	Publicación Plan y Compromiso de igualdad: Personas informadas: Total y desagregado	C13	B3	A5
D25	Difusión compromiso igualdad: Número de terceras partes informadas	C13	B3	A5
D26	Lenguaje inclusivo: Número de documentos examinados y autoría desagregado	C13	B3	A5
D27	Fecha de aprobación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	C14	B9	A6
D28	Difusión general protocolo de acoso: Personas informadas: Total y desagregado	C14	B9	A6
D29	Comunicación protocolo acoso nuevo personal: Personas informadas: Total y desagregado	C15	B9	A6
DR17bis	Reducción estimada de la brecha	CR08bis	B5	A3
DR17ter	Reducción aplicada de la brecha/Reducción estimada	CR08bis	B5	A3

VI.1.4. Estructura de registro de los indicadores

CAMPO	DESCRIPCIÓN DEL CAMPO
CodeD	Código del indicador
Indicador	Descripción del indicador
Acción	Acción asociada
Ámbito	Ámbito asociado
Objetivo	Objetivo asociado
Detalle de indicador: Resultado esperado	Resultado del indicador
Comprobación a realizar	Verificación
Evidencia comprobada	En qué se verifica
Valor N que se registra	Valor informativo
Evidencias	Número de evidencias registradas
Total N	Valor informativo total
Mujeres	Valor desagregado mujeres
Hombres	Valor desagregado hombres
Valor	Valoración del indicador

VI.1.5. Evidencias de registros

Por último, existe un registro donde se van anotando las evidencias acreditativas del cumplimiento de los indicadores y los datos informativos necesarios. Por la integración e interrelación de los niveles, será posible conocer prácticamente en tiempo real el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

La información se gestiona en una hoja de cálculo que permite realizar los procesos automatizados necesarios para permitir la disponibilidad de la información y facilitar el trabajo a los órganos y personas responsables.

• CRONOGRAMA DE APLICACIÓN

Aunque, dado el ámbito temporal del plan que se refiere a un año natural, por defecto y con carácter general todas las medidas se han definido para la totalidad del periodo de vigencia, del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

Sin perjuicio de la previsión anterior que se adopta con carácter general, se establece una priorización temporal de las medidas que se representa visualmente por colores que se explica en la leyenda correspondiente:

CÓDIGO	ENUNCIADO MEDIDA	AÑO 2025											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
C01	Verificar el proceso de selección de personal												
C02	Verificar el proceso de promoción interna												
C03	Mantener actualizada la relación de puestos de trabajo												
C04	Revisar la valoración de los puestos de trabajo con la RLPT												
C05	Analizar el equilibrio en la contratación												
C06	Identificar situaciones de infrarrepresentación de un sexo												
C07	Realizar la auditoría retributiva												
C08	Realizar el Registro Retributivo												
C09	Verificar la publicidad de las tablas retributivas												
C10	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el colectivo de hombres												
C11	Realizar formación general en igualdad												
C12	Realizar formación específica en igualdad												
C13	Realizar acciones de información y concienciación sobre igualdad												
C14	Implementar nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo												
C15	Realizar difusión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo												
CR08bis	Definir medidas correctoras de la Brecha salarial y aplicarlas												
CR14bis	Aplicar el protocolo contra el acoso en los casos que proceda												

Leyenda:

	Ejecución continua: Se aplica y se recogen evidencias a lo largo de todo el periodo.
	Ejecución preferente: Dentro del periodo, se ejecutará en los meses destacados
	Sólo se aplica si se da el supuesto de hecho
	Sin actividad prevista

VII. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

VII.1.1. Misión

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es el órgano colegiado cuya misión es realizar el seguimiento periódico del Plan de Igualdad aplicando las medidas definidas en el Plan, registrando las evidencias de cumplimiento de las medidas y evaluando el grado de desarrollo del Plan a lo largo de su vigencia.

La **Comisión de Igualdad** del Centro Asistencial San Juan de Dios fue constituida en el año 2009 con esta finalidad y se identifica plenamente y a todos los efectos con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y se denominará indistintamente de las dos formas.

VII.1.2. Composición

La composición de la Comisión de Igualdad es paritaria y está formada por personas designadas por la Dirección de Personas y Valores y por una persona por cada uno de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa. Además de la Dirección de Personas y Valores, que preside la Comisión, y la representación sindical, forman parte un número de personas de la plantilla del Centro que participa en las funciones de seguimiento y ejecución asignadas a la Comisión.

La composición de la Comisión de Igualdad es paritaria y su relación nominal se testimonia en el Anexo 2.

VII.1.3. Actividad

Con carácter general, se reúne de forma ordinaria cuatro veces al año y de forma extraordinaria cuando se convoca por la Dirección de Personas y Valores.

VII.1.4. Funciones

Son funciones de la Comisión de Igualdad (relación no exhaustiva):

- Elaborar y difundir materiales informativos sobre contenidos relativos al Plan de Igualdad
- Programar acciones formativas individuales (cursos) y/o generales (conferencias), determinando el contenido y alcance de acuerdo con las medidas previstas en el Plan.
- Valorar las acciones formativas realizadas y las recomendaciones que se consideren para tener en cuenta en nuevas acciones formativas.
- Registrar las evidencias de cumplimiento de los indicadores definidos para las medidas.
- Evaluar el cumplimiento de los indicadores a partir de las evidencias registradas.
- Elaborar un informe de seguimiento en el último trimestre del año y la evaluación del Plan a mitad de su vigencia y al término del Plan.
- Asistir a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad proponiendo las mejoras al documento del Plan de Igualdad que considere.
- Aprobar el calendario anual de sesiones ordinarias de la Comisión de Igualdad.

- Evaluación del Plan de Igualdad

Se evaluará el grado de ejecución del Plan de Igualdad una vez en mitad de la vigencia del Plan y al término del mismo. Para la evaluación del Plan se tendrán en cuenta los informes de seguimiento elaborados por la Comisión de Igualdad.

- Revisión del Plan de Igualdad

Si, por circunstancias debidamente acreditadas, resulta necesario revisar el contenido del Plan y su redacción, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá con el único punto en el orden del día de modificación del Plan de Igualdad, llevando en la convocatoria una ponencia con la redacción nueva que se propone para su deliberación y votación, estando facultada la Presidencia de la CNPI para el registro del documento modificado del Plan en los términos que se haya acordado.

- Aprobación y presentación

El presente Plan de Igualdad del Centro Asistencial San Juan de Dios ha sido aprobado en las siguientes condiciones:

☒ CON ACUERDO entre las partes integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y sin anotaciones o condiciones a su eficacia, para su registro y ejecución íntegra en sus términos.

Palencia, a 30 de diciembre de 2024.

VIII. ANEXOS

• Anexo 1: Composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Por la empresa:

D. Jorge Sanz Gómez, como Director de Personas y Valores - Presidencia

D. Ricardo Gutiérrez López, como Secretario del Comité de Dirección

Por la representación de las personas trabajadoras:

Dña. Rosa de Juan Noriega, vocal por UGT - Secretaría

D. Félix Jesús Monge Martínez, vocal por UGT

D. Esteban Bajo del Blanco, vocal por UGT

Dña. Ana Isabel Arredondo Bances, vocal por CC.OO.

Con el asesoramiento (con voz pero sin voto) de:

Dña. Laura García Hernández, asesora por UGT

Dña. Sonia Ruiz Acero, asesora por UGT

Dña. Andrea Martín Fernández, asesora por CC.OO.

D. Constantino Román Sastre, asesor por CC.OO. – en su suplencia: Carmen Sierra Montoya

Dña. Ana Rosa García García, asesora por CC.OO.

Dña. Andrea Alonso García, asesora por UGT

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta por las mismas personas que han formado parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Por la parte de la empresa podrán asistir en calidad de asesoría:

Dña. M^a. Elena Prieto Peral – Terapeuta Ocupacional

D. Jorge Benito de la Parte – Coordinador Sagrada Familia

Dña. Susana Higuelmo Salceda – Limpiadora.

Por su experiencia acreditada al haber formado parte de la Comisión de Igualdad hasta 2024

• Anexo 2: Auditoría Retributiva

VIII.2.1. Introducción y alcance de la auditoría retributiva

La Auditoría retributiva del Centro Asistencial San Juan de Dios, de acuerdo con el art. 7.2 del RD 902/2020, tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte y que se declara en el [apartado III.2.3](#): Del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

VIII.2.2. Criterios para la valoración de los puestos de trabajo

La valoración de los puestos de trabajo se realiza de acuerdo con los siguientes criterios:

La valoración de los puestos de trabajo de igual valor del Centro asistencial San Juan de Dios de Palencia se han realizado en base al concepto indicado en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, en relación con el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La sistemática aplicada para la valoración de los puestos de trabajo evalúa las características de los puestos de trabajo de acuerdo con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad que establece el referido artículo 4 y no dependen de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Los puestos de trabajo se evalúan en función de tres factores, que a su vez se desarrolla en una serie de subfactores:

3.a.1. Aptitudes personales – formación y experiencia: Hace relación a las condiciones educativas y profesionales. Comprende la valoración de la formación académica, formación o cualificación específica que se corresponde con el puesto, incluyendo la colegiación profesional cuando es obligatoria (medicina, enfermería, etc.); o estar en posesión de determinadas habilitaciones (por ejemplo, electricistas cualificados para realizar trabajos en instalaciones de alta tensión). También se valora en función de su puesto el mayor o menor nivel de competencias en el uso de equipos y aplicaciones informáticas y la experiencia como factor variable de ponderación en algunos puestos en los que esta aporte un valor añadido a la prestación profesional. Factores: F01 titulación, F02 cualificación, F03 conocimientos informáticos, F05 experiencia.

3.a.2. Desempeño profesional: Hace relación a las condiciones y factores relacionados con el desempeño. Identifican las condiciones de trabajo en lo que suponen de esfuerzo físico, psíquico que comprende la carga emocional derivada de la implicación y el estrés, la utilización de máquinas o vehículos y el grado de posible interferencia en la vida personal; son factores en resumen que reflejan, aparte de las cualidades ofrecidas por la persona (aptitudes), las demandas físicas y psíquicas. Factores: F06 Uso de vehículos o maquinaria, F07 Esfuerzo físico, F08 Esfuerzo psíquico, F10 Disponibilidad.

3.a.3. Organización: Por la naturaleza de las funciones o tareas que realiza, se evalúa su complejidad en relación al grado de autonomía que tiene en el desempeño y la responsabilidad sobre su trabajo y el de otras personas. Factores: F04 Autonomía, F09 Responsabilidad.

Factor	V. %	FACTOR	TIPO	Comentarios
F01	25	Formación académica	Aptitudes	Titulación académica requerida para el puesto
F02	10	Formación específica	Aptitudes	Cualificaciones o formación adicional requerida o valorable
F03	10	Conocimientos informáticos	Aptitudes	Conocimientos para el desarrollo de sus funciones
F04	10	Iniciativa y decisión	Organización	Grado de iniciativa, autonomía y toma de decisiones e iniciativa en las tareas de su puesto
F05	5	Experiencia	Aptitudes	Experiencia requerida o valorada para el puesto
F06	5	Uso vehículos/ maquinaria	Desempeño	El trabajo requiere el uso de vehículos o maquinaria
F07	10	Esfuerzo físico	Desempeño	El trabajo implica realización de actividades de esfuerzo físico
F08	10	Esfuerzo emocional	Desempeño	El trabajo implica emocionalmente a la persona (situaciones humanas, estrés, cumplimiento de plazos...)
F09	10	Responsabilidad	Organización	El trabajo implica organización o coordinación de equipos
F10	5	Disponibilidad	Desempeño	Disponibilidad fuera de su jornada habitual

La valoración de cada uno de estos factores se gradúa cualitativamente en cinco niveles de intensidad correspondiendo el máximo nivel con el valor ponderado que se le asigna:

F	CRITERIO	Valor
F1	Formación académica	25
F1.1	No se requiere	0
F1.2	ESO	5
F1.3	Bachillerato/FP	10
F1.4	Diplomatura/Grado	20
F1.5	Postgrado/Doctorado	25
F3	Conocimientos informáticos	10
F3.1	No se precisa	0
F3.2	Básicos	2,5
F3.3	intermedios	5
F3.4	Avanzados	7,5
F3.5	Profesionales	10
F5	Experiencia	5
F5.1	No se valora	0
F5.2	Hasta 1 año de experiencia	1,25
F5.3	De 1 a 3 años	2,5
F5.4	De 3 a 5 años	3,75
F5.5	Más de 5 años	5
F7	Esfuerzo físico	10
F7.1	Actividad sedentaria	0
F7.2	Menos del 10% de su jornada	2,5
F7.3	Entre el 10 y el 25% de su jornada	5
F7.4	Entre el 25% al 50% de su jornada	7,5
F7.5	Más del 50% de su jornada	10
F9	Responsabilidad	10
F9.1	Sin responsabilidad	0
F9.2	Autónoma	2,5
F9.3	Coordinación	5
F9.4	Dirección	7,5
F9.5	Gerencia	10

F	CRITERIO	Valor
F2	Formación específica	10
F2.1	No es necesaria	0
F2.2	Básica (Hasta 50 horas)	2,5
F2.3	Media (50 a 100 horas)	5
F2.4	Avanzada (101 a 200 h.)	7,5
F2.5	Especializada (>200 h.)	10
F4	Iniciativa	10
F4.1	No se precisa	0
F4.2	Limitada	2,5
F4.3	Colegiada	5
F4.4	Intermedia	7,5
F4.5	Alta	10
F6	Uso de vehículos/maquinaria	5
F6.1	No se requiere	0
F6.2	Menos del 10% de su jornada	1,25
F6.3	Entre el 10 y el 25% de su jornada	2,5
F6.4	Entre el 25% al 50% de su jornada	3,75
F6.5	Más del 50% de su jornada	5
F8	Esfuerzo psíquico	10
F8.1	Sin estrés o positivo	0
F8.2	Bajo	2,5
F8.3	Normal	5
F8.4	Exigente	7,5
F8.5	Muy exigente	10
F10	Disponibilidad	5
F10.1	Jornada fija	0
F10.2	Jornada turnos	1,25
F10.3	Extendida	2,5
F10.4	Amplia	3,75
F10.5	Máxima	5

VIII.2.3. Valoración de puestos de trabajo

- Puestos de trabajo valorados: Los puestos de trabajo que se valoran son los que se relacionan y describen sucintamente son los siguientes:

RPT	C.Col.	Denominación en convenio colectivo	Clasificación	Puesto/Categoría
RPT04	a.0.1	Gerencia	Personal directivo	GERENCIA
RPT01	a.1.1	Administrador	Personal directivo	DIRECCIÓN ECONÓMICA
RPT03	a.0.2	Dirección Técnica	Personal directivo	DIRECCIÓN TÉCNICA
RPT49	a.0.3	Dirección de Enfermería	Personal directivo	DIRECCIÓN DE ENFERMERÍA
RPT05	a.1.3	Jefe/a de Recursos humanos	Personal directivo	DIRECCIÓN PERSONAS Y VALORES
RPT10	b.1.1	Médico/a especialista o Farmacéutico/a.	Licenciados/as Asistenciales	PSIQUIATRÍA
RPT29	a.1.2	Jefe/a de contabilidad	Personal administrativo	JEFATURA CONTABILIDAD
RPT52	a.0.4	Jefe/a de compras	Personal administrativo	JEFATURA SS. GENERALES
RPT31	a.0.5	Jefe/a de Mantenimiento	Personal administrativo	JEFATURA MANTENIMIENTO
RPT02	a.0.6	Ldo. No asistencial/Administrativo no técnico	Personal administrativo	ADMTVO N. TÉCNICO
RPT07	b.1.2.1	Médico/a de guardia	Licenciados/as Asistenciales	MEDICINA
RPT08			Auxiliares Asistenciales	PASTORAL
RPT09	b.1.3	Psicólogo/a	Licenciados/as Asistenciales	PSICOLOGÍA
RPT50			Personal administrativo	CAPELLÁN
RPT06	b.1.2.2	Médico/a adjunto, Interno	Licenciados/as Asistenciales	GUARDIA MÉDICA
RPT12	b.1.4	Enfermero/a	Técnicos/as Asistenciales	ENFERMERÍA
RPT13	b.1.4	Enfermero/a	Técnicos/as Asistenciales	ENFERMERÍA NOCHE
RPT16	b.1.9	Técnico/a Deportivo/a	Técnicos/as Asistenciales	EDUCACIÓN FÍSICA
RPT14	b.1.5	Fisioterapeuta	Técnicos/as Asistenciales	FISIOTERAPIA
RPT17	b.1.8	Terapeuta ocupacional.	Técnicos/as Asistenciales	TERAPIA OCUPACIONAL
RPT15	b.1.7	Asistente social/Trabajador/a Social	Técnicos/as Asistenciales	TRABAJO SOCIAL
RPT53			Personal administrativo	TÉCNICO DE PREVENCIÓN
RPT11	b.1.6	Educador/a Especial	Técnicos/as Asistenciales	EDUCACIÓN ESPECIAL
RPT36	a.1.5	Oficial administrativo 2ª	Personal administrativo	OFICIAL ADMINISTRACIÓN 2
RPT23	b.1.11	Auxiliar de Enfermería.	Auxiliares Asistenciales	CONSULTAS AUX.
RPT18	c.1.10	Albañil	Personal manuales y oficios	ALBAÑILERÍA
RPT25	c.1.10	Albañil	Personal manuales y oficios	CARPINTERÍA
RPT27	c.1.7	Electricista	Personal manuales y oficios	ELECTRICIDAD
RPT28	c.1.8	Fontanero/a	Personal manuales y oficios	FONTANERÍA
RPT33	b.1.10	Monitor/a ocupacional	Personal manuales y oficios	MONITORÍA OCUPACIONAL
RPT32	b.1.12	Cuidador/a, Celador/a y Monitor/a Cuidador/a.	Auxiliares Asistenciales	MONITORÍA
RPT39	c.1.11	Peluquero/a-Barbero/a.	Personal manuales y oficios	BARBERÍA PELUQUERÍA
RPT38	a.1.6	Auxiliar administrativo	Personal administrativo	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN
RPT24	b.1.12	Cuidador/a, Celador/a y Monitor/a-Cuidador/a.	Auxiliares Asistenciales	AUXILIAR MONITOR
RPT22	b.1.11	Auxiliar de Enfermería.	Auxiliares Asistenciales	AUXILIAR CLÍNICA
RPT20	b.1.11	Auxiliar de Enfermería.	Auxiliares Asistenciales	AUXILIAR
RPT21	b.1.11	Auxiliar de Enfermería.	Auxiliares Asistenciales	AUXILIAR NOCHE
RPT26	b.1.12	Cuidador/a, Celador/a y Monitor/a Cuidador/a.	Auxiliares Asistenciales	CUIDADOR
RPT30	c.1.13	Jardinero/a	Personal no cualificado	JARDINERÍA
RPT41	c.1.18	Ayudante/a oficios varios	Personal no cualificado	AYUDANTE OFICIOS
RPT44	c.1.18	Ayudante/a oficios varios	Personal no cualificado	AYUDANTE CARPINTERÍA
RPT40	c.1.17	Recepcionista	Personal no cualificado	TELEFONISTA
RPT42	c.1.2.1	Personal de plancha, lavandería o limpieza (Lav)	Personal no cualificado	LAVANDERÍA
RPT43	c.1.2.2	Personal de plancha, lavandería o limpieza (Lim)	Personal no cualificado	LIMPIEZA

- Definición de Puestos de trabajo

El art. 54 del Convenio Colectivo de aplicación refiere tres grupos de clasificación: a) Personal Administrativo, b) Personal de Servicios Sanitarios o Asistenciales y c) Personal Subalterno y de Oficios Varios y en el Anexo II del Convenio se detallan los puestos incluidos en cada categoría, aunque puede haber perfiles profesionales no comprendidos en la relación.

En todo caso, la definición de los puestos, sin perjuicio de poder ser revisada en posteriores auditorías, ha de entenderse en los términos más amplios y no limitativa.

- Valoración de puestos de trabajo

La valoración del puesto de trabajo es el resultado de la suma de los valores asignados al nivel que se corresponde en cada factor para un puesto.

Id_RPT	Puesto/Categoría	Formación académica	Cualificación específica	Comp. Informáticas	Iniciativa y decisión	Experiencia	Vehículos y maquinaria	Esfuerzo físico	Esfuerzo emocional	Responsabilidad	Disponibilidad	Total	GRUPO
RPT04	GERENCIA	4	5	2	5	5	1	1	5	5	5	76,25	0
RPT01	DIRECCIÓN ECONÓMICA	4	4	2	5	5	1	1	5	4	5	71,25	0
RPT03	DIRECCIÓN TÉCNICA	4	4	2	5	5	1	1	5	4	5	71,25	0
RPT49	DIRECCIÓN DE ENFERMERÍA	4	4	2	5	5	1	1	5	4	5	71,25	0
RPT05	DIRECCIÓN PERSONAS Y VALORES	4	4	2	5	5	1	1	5	4	5	71,25	0
RPT10	PSIQUIATRÍA	5	5	2	2	4	1	1	5	2	3	61,25	1
RPT45	MEDICINA ESPECIALISTA	5	5	2	2	4	1	1	5	2	3	61,25	1
RPT29	JEFATURA CONTABILIDAD	4	3	3	4	3	1	1	4	3	4	56,25	2
RPT52	JEFATURA SERVICIOS GENERALES	4	3	3	4	3	1	1	4	3	4	56,25	2
RPT31	JEFATURA MANTENIMIENTO	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	56,25	2
RPT02	ADMTVO N. TÉCNICO	4	3	3	2	4	1	1	4	2	3	50,00	2
RPT07	MEDICINA	4	3	2	2	3	1	2	5	2	3	51,25	2
RPT08	PASTORAL	3	3	2	2	3	1	1	5	2	4	40,00	2
RPT09	PSICOLOGÍA	4	3	2	2	3	1	1	5	2	3	48,75	2
RPT50	CAPELLÁN	4	3	2	2	3	1	1	5	2	4	50,00	2
RPT06	GUARDIA MÉDICA	4	3	2	2	1	1	2	5	2	3	46,25	2
RPT12	ENFERMERÍA	4	3	2	2	1	1	1	4	2	3	41,25	3
RPT13	ENFERMERÍA NOCHE	4	3	2	2	1	1	1	4	2	2	40,00	3
RPT16	EDUCACIÓN FÍSICA	4	2	2	2	1	2	3	3	2	2	41,25	3
RPT14	FISIOTERAPIA	4	3	2	2	1	1	2	3	2	1	38,75	3
RPT17	TERAPIA OCUPACIONAL	4	3	2	2	1	1	1	3	2	2	37,50	3
RPT15	TRABAJO SOCIAL	4	3	2	2	1	1	1	3	2	1	36,25	3
RPT53	TÉCNICO DE PREVENCIÓN	4	4	2	2	1	1	1	2	2	1	36,25	3
RPT11	EDUCACIÓN ESPECIAL	4	2	2	2	1	2	1	3	2	1	35,00	3
RPT34	OFICIAL ADMINISTRACIÓN	3	1	3	1	1	1	1	2	2	1	17,50	4
RPT35	OFICIAL ADMINISTRACIÓN 1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	15,00	4
RPT36	OFICIAL ADMINISTRACIÓN 2	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	15,00	3
RPT19	CONSULTAS ADM.	3	2	2	1	1	4	3	2	1	2	26,25	4
RPT23	CONSULTAS AUX.	3	2	2	1	1	4	3	2	1	2	26,25	4
RPT18	ALBAÑILERÍA	3	2	1	1	1	4	4	2	1	2	27,50	4
RPT25	CARPINTERÍA	3	2	1	1	1	4	4	2	1	2	27,50	4
RPT27	ELECTRICIDAD	3	2	1	1	1	4	4	2	1	2	27,50	4
RPT28	FONTANERÍA	3	2	1	1	1	4	4	2	1	2	27,50	4
RPT33	MONITORÍA OCUPACIONAL	3	1	1	1	1	2	3	3	1	2	22,50	4
RPT32	MONITORÍA	3	1	1	1	1	1	3	3	1	2	21,25	4
RPT39	BARBERÍA PELUQUERÍA	3	1	1	1	1	3	2	2	1	1	17,50	4
RPT38	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	13,75	4
RPT24	AUXILIAR MONITOR	3	1	1	1	1	1	4	4	1	4	28,75	5
RPT22	AUXILIAR CLÍNICA	3	1	1	1	1	1	3	4	1	4	26,25	5
RPT20	AUXILIAR	3	1	1	1	1	1	3	4	1	3	25,00	5
RPT21	AUXILIAR NOCHE	3	1	1	1	1	1	3	3	1	5	25,00	5
RPT26	CUIDADOR	3	1	1	1	1	1	3	4	1	3	25,00	5
RPT30	JARDINERÍA	3	2	1	1	1	4	4	2	1	1	26,25	5
RPT41	AYUDANTE OFICIOS	1	2	1	1	1	4	5	2	1	1	18,75	6
RPT44	AYUDANTE CARPINTERÍA	1	2	1	1	1	4	5	2	1	1	18,75	6
RPT40	TELEFONISTA	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	11,25	6
RPT42	LAVANDERÍA	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	11,25	6
RPT43	LIMPIEZA	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	8,75	6

VIII.2.4. Agrupación

Establecida la valoración de los puestos de trabajo, según se expone en la tabla anterior, se agrupan las categorías por niveles en tramos de puntuación definidos:

G	Descripción	Rango puntos		Mujeres		Hombres		Total
				nº	%	nº	%	
1	Dirección	A partir de 70		1	20%	4	80%	5
2	Especialidad médica	60,01	3	3	43%	4	57%	7
3	Jefaturas y escala técnica superior	40	26	26	62%	16	38%	42
4	Escala técnica asistencial y oficiales de administración	25	57	57	89%	7	11%	64
5	SS.GG. y Mantenimiento, monitores ocupacionales y pastoral, auxiliares administrativos, Monitores ocupacionales	20	10	10	34%	19	66%	29
6	Auxiliares Asistenciales	15,01	187	187	74%	65	26%	252
7	Recepción, ayudantes de oficios y lavandería	12,01	12	12	46%	14	54%	26
8	Limpieza	Hasta 12		53	90%	6	10%	59
				349	72%	135	28%	484

Estructura salarial: La estructura salarial de la empresa viene determinada por el Convenio Colectivo de aplicación: SERVICIOS SANITARIOS Y SOCIO-SANITARIOS PRIVADOS DE PALENCIA, publicado en el [Boletín Oficial de la Provincia de Palencia nº 1 de 2 de enero de 2024](#), págs. 2-28. Del examen del convenio y la estructura salarial definida no se constata en sus términos ninguna exclusión o discriminación a favor de ningún sexo.

CAPÍTULO IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

- **Artículo 8. Cuadro Salarial:** Para cada uno de los años de vigencia de este convenio se aplicará el incremento salarial que se especifica a continuación, en todos los conceptos retributivos del convenio menos aquellos a los que no se haga referencia a la aplicación de este artículo. Año 2023: 3,5% Año 2024: 3% Año 2025: 2,5% + Revisión Salarial de hasta 0,5% en función del IPC de ese año. Las Tablas Salariales del presente Convenio se detallan como anexo I al final del texto del mismo.
- **Artículo 9. Antigüedad:** Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio no tienen derecho a antigüedad. No obstante, el personal que preste sus servicios desde antes del 22 de enero de 2013, como derecho adquirido, disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación a la empresa respectiva, según el siguiente criterio: Estos aumentos consistirán en trienios del 5% mensualmente, del Salario Base, computándose con este porcentaje hasta un tope máximo del 55% del Salario Base, esto es, 11 trienios. La cantidad resultante formará parte de las pagas extraordinarias. 4
- **Artículo 10. Plus ad Personam:** Plus de vinculación Las partes acuerdan, en aras a evitar un posible trato diferenciado o discriminatorio para aquellos/as trabajadores/as que no perciben el plus de antigüedad, crear un nuevo complemento ad personam - plus de vinculación - basado en criterios objetivos, proporcionados y razonables, con la siguiente redacción: Las personas trabajadoras con una relación laboral continuada de al menos un año, que hayan iniciado la prestación de servicios a partir del 22 de enero de 2013 y que no disfruten del plus de antigüedad, devengaran anualmente un complemento ad personam de 150 €. Dicha cuantía será proporcional al tiempo de trabajo (no vinculado a la incapacidad temporal) y a la jornada del ejercicio anterior y se abonará en el mes de enero de cada año, o en su caso a la extinción del contrato. En el caso de aquellos/as trabajadores/as con contrato fijo discontinuo, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año natural, o a la finalización del llamamiento. Dicho plus será revisable e incompatible con la antigüedad y no será absorbible ni compensable.

- **Artículo 11. Plus de Asistencia:** Al objeto de premiar al personal incluido en el presente Convenio, que durante un mes haya asistido al trabajo sin tener falta injustificada alguna, se acuerda la aplicación de una fórmula mixta: a) Consolidación de la cantidad de 20€ mensuales, que se abonará a todos/as los/as trabajadores/as. b) La cantidad de 16€ mensuales se abonará a aquellos/as trabajadores/as que hayan asistido al trabajo durante el mes completo sin tener falta de asistencia alguna. A estos efectos, no se consideran faltas de asistencia al trabajo aquellas ausencias motivadas por: a) vacaciones b) horas de actividad sindical c) incapacidad laboral d) días de libre disposición e) días de compensación por jornada realizada f) permisos referidos a fallecimiento y/o enfermedad grave que requiera hospitalización de padres y madres, hijos/as y cónyuge del trabajador/a, o de la persona que forme la unión convivencial de la pareja de hecho. g) la asistencia a consulta médica del trabajador/a, con un máximo de tres veces al mes y con una duración máxima de 2 horas cada una. Esta fórmula será de aplicación a partir de la firma del presente convenio. Durante el año 2023 la parte fija será de 16€ y la variable de 20€, cambiando ambas a partir del 1 de enero de 2024.
- **Artículo 12. Plus de Turnicidad:** El plus de turnicidad durante la vigencia de este convenio será de 37,09 € mensuales para el personal que realice su trabajo en turnos rotatorios de mañana y tarde, durante el año 2023, y en años sucesivos la que resulte de la aplicación del art. 8.
- **Artículo 13. Plus de nocturnidad:** El personal que realice su jornada en horario nocturno, teniendo este carácter la que se realiza de las 22.00 horas a las 8.00 horas del día siguiente, percibirá en concepto de Plus de Nocturnidad la cantidad de 37,09 € mensuales para el año 2023, y para los siguientes la que resulte de aplicación del art. 8. Las cuantías más favorables que existan en alguno de los centros se mantendrán.
- **Artículo 14. Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos:** El personal afectado por este Convenio percibirá durante el año 2023, por los conceptos de penosidad, toxicidad y peligrosidad la cantidad de 23,5 € mensuales. A partir del 1 de enero de 2024 se percibirá la cantidad de 25,5 € mensuales. Esta cantidad será única y global y comprende la existencia presente o futura que pueda concurrir o declararse por uno o más de los conceptos anteriores.
- **Artículo 15. Pagas extraordinarias:** El personal afectado por este Convenio, percibirá tres pagas extraordinarias, en Marzo, Julio y Navidad, cada una de treinta días de salario pactado en el presente texto, más la antigüedad correspondiente. La paga de marzo, podrá ser prorrateada entre los meses del año, si existe acuerdo expreso entre la empresa y el comité o representantes legales de los/as trabajadores/as. Si en alguna empresa existiera actualmente acuerdo sobre este prorrateo, se continuará su aplicación. Para el personal eventual serán prorrateables de acuerdo con el tiempo trabajado en la empresa, computándose las fracciones de mes como completas.
- **Artículo 16. Horas extraordinarias:** Cada hora extraordinaria de trabajo que se realice se retribuirá con un incremento del 75% respecto de la hora ordinaria. Con el objeto de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se tendrán presentes los siguientes criterios: a) Horas extraordinarias habituales: supresión. b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización. c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de actividad, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la prestación de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa a los/as delegados/as de personal y delegados/as sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y la representación legal del personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
- **Artículo 17. Dietas y Desplazamientos:** Las Dietas por desplazamiento del personal afectado por el presente convenio serán abonadas a razón de 23,03 €/día, siempre y cuando no tengan que pernoctar fuera de su domicilio; en caso contrario la cuantía será de 25,80 €/día., para el año 2023. Para el resto de años de vigencia, las cantidades que resulten de la aplicación del art.8. Los desplazamientos o importe del viaje serán, en todo caso, por cuenta de la empresa.
- **Artículo 18. Actividad extra-hospitalaria:** Con atención a pacientes o residentes que realice fuera de la jornada o en uno o varios días, tendrá una retribución adicional de 76,26 €/día y de 91,53 €/día para el año 2023, según se trate de personal auxiliar o técnico, respectivamente. Para el resto de años de vigencia las cantidades que resulten de la aplicación del art.8, según se trate de personal auxiliar o técnico, respectivamente.
- **Artículo 19. Manutención y alojamiento:** Al personal afectado por este Convenio que gozasen de beneficios de manutención y alojamiento en régimen total o parcial, le serán efectuadas en sus correspondientes salarios las

siguientes deducciones: - Personal interno: 83,80 € mensuales para el año 2023 y para el resto de años de vigencia la que resulte de la aplicación del art.8. - Personal semi-interno: 55,87 € mensuales para el año 2023 y para el resto de años de vigencia la que resulte de la aplicación del art.8. El personal de cocina, en todas sus categorías, tendrá derecho a las comidas que hayan de efectuarse durante el horario de permanencia habitual en el trabajo, sin detrimento alguno del salario.

- **Artículo 20. Anticipos:** El personal fijo podrá solicitar anticipos por importe de hasta dos mensualidades de sus retribuciones líquidas, que serán reintegradas en el plazo de doce meses siguientes a aquel en que se hubieren abonado. El número máximo de personas que podrán estar disfrutando simultáneamente de este beneficio no excederá del 10% de la plantilla. Las empresas concederán o denegarán discrecionalmente las peticiones que se formulen, en cuanto a las causas que lo motiven.

Condiciones económicas recogidas en otros capítulos:

CAPÍTULO V: JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS.

- **Artículo 22. Plus de Jornada Partida:** Se establece un plus de Jornada partida de 76,04 € mensuales, para todo el personal que habitualmente tenga este tipo de jornada, durante 2023 y para el resto de años de vigencia la que resulte de la aplicación del art.8. Donde esta cuantía sea superior se mantendrán las mejoras existentes.
- **Artículo 27. Compensación de festivos no domingos:** 1.- Cuando por aplicación del cuadrante de turnos que corresponda, y sin perjuicio del cómputo horario que se establezca para cumplir con la jornada efectiva anual pactada, un/a trabajador/a que tenga que prestar servicios en un día festivo no domingo, disfrutará un día de descanso adicional por cada tres días festivos no domingos trabajados entendiéndose que su disfrute podrá distribuirse día a día o de forma acumulada total o parcialmente. No obstante lo anterior, se podrá optar por percibir la retribución del día festivo no-domingo trabajado como horas extraordinarias, siempre y cuando que con su realización supere la jornada efectiva anual pactada. En este caso no tendrá derecho a disfrutar el descanso compensatorio correspondiente al día festivo no-domingo trabajado, ni al descanso adicional previsto en el párrafo precedente. Adicionalmente se establece, un plus de 15,12€ para 2023, por cada festivo no-domingo trabajado incrementándose para los siguientes años de vigencia de convenio en lo que resulte de aplicación del art.8. 2.- Dicho plus será para 2023, de 22,67 € en los festivos no domingos trabajados siguientes: 1 y 6 de Enero, 2 de Septiembre y 25 de diciembre y para los años siguientes de vigencia de convenio, en lo que resulte de aplicación del art. 8. Este plus y en las mismas cuantías establecidas en el presente párrafo también será percibido por el personal que trabaje en los días 24 y 31 de Diciembre y el 5 de enero, (este último a partir del año 2024 y sucesivos), aun cuando estos días no tienen la consideración legal de festivos no domingos. 3.- Noches de 24 y 31 de diciembre: Se establece un plus de 27 € para el año 2023. A partir del 1 de enero de 2024 dicha cantidad será de 35€, añadiendo esta misma cantidad para la noche del 5 de enero. Esta cantidad será percibida exclusivamente sin que ello conlleve percibir la cantidad establecida en el apartado 2 para los festivos especiales.
- **Artículo 28. Trabajo en Domingo:** A partir del 1 de enero de 2024, todo el personal vinculado por el presente Convenio Colectivo que realice su jornada de trabajo en domingo, percibirá una remuneración de 7€ por cada domingo trabajado independientemente del porcentaje de jornada que realice.

CAPÍTULO VIII.- MEJORAS SOCIALES.

- **Artículo 33. Complemento por Incapacidad Temporal:** A partir de la firma del presente Convenio la prestación económica por incapacidad temporal (I.T.), se calcula aplicando a la base de cotización del mes anterior a la baja el siguiente complemento: - 0 al 3er día: la empresa vendrá obligada a abonar el 100% de la Base de Cotización que perciba el personal afectado. - 4º al 75º día: la empresa vendrá obligada a abonar el complemento necesario para la percepción por el/la trabajador/a del 75% de la Base de Cotización. - 76º al 150º día: la empresa vendrá obligada a abonar el 100% de la Base de Cotización que perciba el personal afectado. En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora supere los 150 días de incapacidad temporal, la empresa vendrá obligada a abonar, y por un periodo máximo de ciento cincuenta días, el 100% de la Base de Cotización que perciba el personal afectado, con efectos retroactivos desde el primer día. Hospitalización: Si durante el periodo de Incapacidad Temporal mediase hospitalización, la empresa vendrá obligada a abonar el 100% de la Base de Cotización que perciba el personal afectado en el periodo que va desde su hospitalización y hasta el alta hospitalaria. Todos los complementos por incapacidad temporal que deriven de contingencias comunes finalizaran en el momento de la extinción de la relación laboral.

- **Artículo 34. Bajas por accidente:** En los casos de baja por accidente laboral, la empresa garantizará el salario real por este concepto, abonando desde el primer día de la baja la diferencia existente entre la prestación que conceda la entidad aseguradora y la totalidad de los salarios que perciba el personal afectado.
- **Artículo 36. Jubilación Parcial:** El “premio por jubilación anticipada” sólo recobrará vigencia en los mismos términos en el caso de que se derogue la actual normativa sobre jubilación parcial (Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre). En el caso de modificaciones legales parciales, corresponderá a la Comisión Negociadora decidir al término de la vigencia temporal del Convenio que resulte, si se recupera el texto del artículo 34 del convenio 2000 – 2001 suprimiendo el artículo sobre jubilación parcial o si se mantiene este último continuando con la supresión del artículo 34 del texto existente hasta el año 2001. En caso de recuperación de su vigencia no será precisa la externalización de su cuantía. • Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio podrán acogerse a la jubilación y trabajo parcial que se contempla en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los/las trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. El porcentaje de trabajo y distribución horaria se pactarán entre la empresa y el trabajador/a y en caso de discrepancia podría mediar el Comité de Empresa. El porcentaje de jubilación (jornada), será cubierto por la empresa con otro/a trabajador/a, conforme a la modalidad de relevo o la que resulte de aplicación legalmente y por un período máximo del tiempo restante hasta la jubilación plena del trabajador. Quienes accedan a la jubilación parcial en base a Acuerdos de Jubilación Parcial suscritos al amparo de la Disposición Transitoria Cuarta del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social percibirán mensualmente un complemento salarial de jubilación parcial que sustituye al antiguo premio de jubilación (ex - artículo 34, de convenios anteriores) y que tendrá la siguiente cuantía: Jubilación parcial a los 60 años: 27,04 €/mes, en el 2023 y en el resto de años de vigencia la cantidad que resulte de la aplicación del art. 8. Jubilación parcial a los 61 años: 22,54 €/mes, en el 2023 y en el resto de años de vigencia la cantidad que resulte de la aplicación del art. 8. Jubilación parcial a los 62 años: 18,01 €/mes, en el 2023 y en el resto de años de vigencia la cantidad que resulte de la aplicación del art. 8. Jubilación parcial a los 63 años: 13,53 €/mes, en el 2023 y en el resto de años de vigencia la cantidad que resulte de la aplicación del art. 8. Si la jubilación no tuviera lugar en los tres meses siguientes al cumplimiento de edad, se percibirá el complemento correspondiente al tramo de edad siguiente (con la sola excepción del primer año de aplicación, donde por razones de vigencia pudiera superarse este período de aplicación de tres meses).

Sobre la base de la estructura salarial, existe una política de empresa de abono de incentivos para todas las categorías de idéntico importe sin atender al sexo de la persona trabajadora.

VIII.2.5. Cálculo de brechas

Por agrupaciones y brecha general: A partir de las agrupaciones determinadas, el programa corporativo de gestión de personal realiza el informe del registro salarial (Registro Retributivo) del año natural, calculando el dato de la brecha salarial automáticamente, dando un resultado por agrupaciones y general que en 2023 ha sido del **5,24%**.

Grupo Profesional	Hombre	Mujer	Total general	Brecha salarial 2023
1	4	1	5	11,47
2	4	3	7	9,38
3	16	26	42	5,45
4	7	57	64	4,57
5	19	10	29	0,93
6	65	187	252	3,64
7	14	12	26	0,19
8	6	53	59	6,30
Total general	135	349	484	5,24

VIII.2.6. Justificación de las brechas

Ninguna de las agrupaciones ni en conjunto dan una brecha por encima del nivel crítico del 25% que obligue a examinar más detenidamente la situación, razonar las justificaciones que causan la eventual brecha y, en su caso, proponer medidas correctoras.

Precisiones sobre los resultados: La mayor desviación por grupos se da en el primero de los grupos por la diferencia de proporción entre hombres y mujeres en el año y por ser el nivel con mayor retribución, pero la composición de la Dirección ha variado en 2024, por lo que el resultado del próximo año puede ser diferente. También, al tratarse de un grupo en el que se encuadran pocas personas, cualquier variación numérica en la composición puede equilibrar o desequilibrar los resultados porcentuales sensiblemente.

El personal del Centro vinculado a la empresa con anterioridad al 22 de enero de 2013 tiene reconocido según el artículo 9 del convenio colectivo de aplicación un complemento de antigüedad, por lo que hay un número aproximado en torno al 19% de la plantilla que sigue cobrando ese complemento y del que el 57% son mujeres y 43% hombres. Este factor que puede acentuar el dato de la brecha en los niveles retributivos más altos por la combinación de una nómina mayor y una antigüedad mayor también, es previsible que su tendencia con el tiempo sea descendente y reducirse con ello la brecha.

VIII.2.7. Conclusiones y propuestas de acción

De acuerdo con lo informado, no es necesario recoger propuestas de acción, si bien se contemplan en la relación de medidas dos recomendaciones relativas a la valoración de puestos de trabajo y a la toma en consideración del estudio comparativo de la herramienta utilizada con la del ministerio.

- [Anexo 4: Detalle de medidas de igualdad: Fichas de medidas](#)

• ACCIÓN:							
C01		Verificar el proceso de selección de personal					
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B1	acceso al empleo: proceso de selección y contratación				
OBJETIVO ASOCIADO:		A1	igualdad efectiva				
CONTENIDO							
Detalle de la acción							
Verificar el proceso de selección de personal							
Comentarios y observaciones							
Comprobar la objetividad de los criterios aplicados en los procesos de selección y contratación, evidenciar que la forma en la que se documentan estos procesos sea igualmente neutra y clara en su contenido y acreditar que el personal que interviene en el proceso tenga formación en igualdad como una garantía más.							
ALCANCE							
Proceso/s relacionados:		RRHH: Selección, contratación	Recursos asignados:		Recursos propios		
Dirigido a:		Personas de nueva incorporación	Responsable:		Departamento Personas y Valores		
Naturaleza		CONTROL	Prioridad:		Normal		
PROGRAMACIÓN							
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Continua	Seguimiento:	Anual
Notas:							
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA							
EVALUACIÓN DE RESULTADO							
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:		
Comentario:							
EVALUACIÓN DE PROCESO							
Desarrollo de la medida:							
Comentario:							
EVALUACIÓN DE IMPACTO							
Impacto de la medida:							
Comentario:							
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO							
Indicadores:	4	Evidencias:		Valor%		Resultado	
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO							
INDICADORES DE SEGUIMIENTO							
Indicador		Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción	Nº	%	Nº	%		
D01	Contrataciones año						
D02	Procesos selección año						
D03	Cuestionarios de selección						
D04	Personas de RRHH con formación en igualdad						

ACCIÓN:									
C02		Verificar el proceso de promoción interna							
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B4	promoción profesional						
OBJETIVO ASOCIADO:		A1	igualdad efectiva						
CONTENIDO									
Detalle de la acción									
Verificar el proceso de promoción interna									
Comentarios y observaciones									
Comprobar las condiciones de publicidad, objetividad y no discriminación en los procesos de promoción interna, teniendo en cuenta el art. 5 del Convenio Colectivo cuando resulte de aplicación									
ALCANCE									
Proceso/s relacionados:		RRHH: Promoción Interna		Recursos asignados:		Recursos propios			
Dirigido a:		Personas aspirantes y seleccionadas		Responsable:		Departamento Personas y Valores			
Naturaleza		CONTROL		Prioridad:		Normal			
PROGRAMACIÓN									
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Continua	Seguimiento:	Anual		
Notas:									
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA									
EVALUACIÓN DE RESULTADO									
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:				
Comentario:									
EVALUACIÓN DE PROCESO									
Desarrollo de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE IMPACTO									
Impacto de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO									
Indicadores:		3	Evidencias:			Valor%			
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO									
INDICADORES DE SEGUIMIENTO									
Indicador				Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción			Nº	%	Nº	%		
D05	Número de convocatorias de vacantes del Art. 5 Ccol/								
D06	nº Promociones internas								
D07	Promociones internas comunicadas/Total promociones								

ACCIÓN:							
C03		Mantener actualizada la relación de puestos de trabajo					
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B2	clasificación profesional				
OBJETIVO ASOCIADO:		A2	no discriminación				
CONTENIDO							
Detalle de la acción							
Mantener actualizada la relación de puestos de trabajo							
Comentarios y observaciones							
Valorar mediante indicador si la expresión y la graduación de los factores es adecuada o puede revisarse							
ALCANCE							
Proceso/s relacionados:		RRHH: Clasificación profesional	Recursos asignados:		Recursos propios		
Dirigido a:		Todo el personal	Responsable:		Dirección Personas y Valores		
Naturaleza		CONTROL	Prioridad:		Normal		
PROGRAMACIÓN							
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Periódica	Seguimiento:	Anual
Notas:							
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA							
EVALUACIÓN DE RESULTADO							
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:		
Comentario:							
EVALUACIÓN DE PROCESO							
Desarrollo de la medida:							
Comentario:							
EVALUACIÓN DE IMPACTO							
Impacto de la medida:							
Comentario:							
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO							
Indicadores:		2	Evidencias:			Valor%	
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO							
INDICADORES DE SEGUIMIENTO							
Indicador		Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción	Nº	%	Nº	%		
D08	Personal por puestos de trabajo						
D09	nº factores revisados						

ACCIÓN:									
C04		Revisar la valoración de los puestos de trabajo con la RLPT							
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B2	clasificación profesional						
OBJETIVO ASOCIADO:		A2	no discriminación						
CONTENIDO									
Detalle de la acción									
Revisar la valoración de los puestos de trabajo y los factores y subfactores definidos y las agrupaciones que se han establecido, teniendo en cuenta en la herramienta de valoración de puestos de trabajo en la medida que resulte de aplicación, dado que es voluntaria.									
Comentarios y observaciones									
ALCANCE									
Proceso/s relacionados:		RRHH: Clasificación profesional	Recursos asignados:		Recursos propios				
Dirigido a:		Todo el personal	Responsable:		Comisión Negociadora del Plan de Igualdad				
Naturaleza		MEJORA	Prioridad:		Normal				
PROGRAMACIÓN									
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Única	Seguimiento:	Única		
Notas:									
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA									
EVALUACIÓN DE RESULTADO									
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:				
Comentario:									
EVALUACIÓN DE PROCESO									
Desarrollo de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE IMPACTO									
Impacto de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO									
Indicadores:		1	Evidencias:			Valor%			
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO									
INDICADORES DE SEGUIMIENTO									
Indicador				Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción			Nº	%	Nº	%		
D10	Herramienta acordada en la negociación con la RLPT								

ACCIÓN:									
C05		Analizar el equilibrio en la contratación							
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B7	infrarrepresentación femenina						
OBJETIVO ASOCIADO:		A2	no discriminación						
CONTENIDO									
Detalle de la acción									
Analizar el equilibrio en la contratación									
Comentarios y observaciones									
La plantilla del Centro es mayoritaria femenina, en una proporción de media entre el 70 y el 80%									
ALCANCE									
Proceso/s relacionados:		RRHH: Selección, contratación	Recursos asignados:		Recursos propios				
Dirigido a:		Todo el personal	Responsable:		Departamento Personas y Valores				
Naturaleza		CONTROL	Prioridad:		Normal				
PROGRAMACIÓN									
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Continua	Seguimiento:	Anual		
Notas:									
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA									
EVALUACIÓN DE RESULTADO									
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:				
Comentario:									
EVALUACIÓN DE PROCESO									
Desarrollo de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE IMPACTO									
Impacto de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO									
Indicadores:		2	Evidencias:			Valor%			
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO									
INDICADORES DE SEGUIMIENTO									
Indicador				Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción	Nº	%	Nº	%				
D11	Ratio global % M/H								
D12	Plantilla por grupos retributivos								

ACCIÓN:									
C06		Identificar situaciones de infrarrepresentación de un sexo							
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B7	infrarrepresentación femenina						
OBJETIVO ASOCIADO:		A2	no discriminación						
CONTENIDO									
Detalle de la acción									
Identificar situaciones de infrarrepresentación de un sexo									
Comentarios y observaciones									
Algunos perfiles profesionales presentan una infrarrepresentación femenina por las características sociales y del mercado de trabajo. Ya existía como medida de control pero se redefine como mejora para promover su relevancia.									
ALCANCE									
Proceso/s relacionados:		RRHH: Selección, contratación	Recursos asignados:		Recursos propios				
Dirigido a:		Perfiles profesionales con infrarrepresentación	Responsable:		Departamento Personas y Valores				
Naturaleza		MEJORA	Prioridad:		Alta				
PROGRAMACIÓN									
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Continua	Seguimiento:	Anual		
Notas:									
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA									
EVALUACIÓN DE RESULTADO									
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:				
Comentario:									
EVALUACIÓN DE PROCESO									
Desarrollo de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE IMPACTO									
Impacto de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO									
Indicadores:	2	Evidencias:		Valor%		Resultado			
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO									
INDICADORES DE SEGUIMIENTO									
Indicador				Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción	Nº	%	Nº	%				
D13	Ofertas publicadas para infrarrepresentación								
D14	Número de Acciones Afirmativas aplicadas/total ofertas de trabajo								

ACCIÓN:									
C07		Realizar la auditoría retributiva							
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B5	condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.						
OBJETIVO ASOCIADO:		A3	retribución igualitaria						
CONTENIDO									
Detalle de la acción									
Realizar la auditoría retributiva									
Comentarios y observaciones									
La auditoría salarial está incorporada al Plan de Igualdad y se realiza nuevamente en el último año de vigencia del Plan									
ALCANCE									
Proceso/s relacionados:		RRHH: Auditoría retributiva		Recursos asignados:		Recursos propios			
Dirigido a:		Todo el personal		Responsable:		Departamento Personas y Valores			
Naturaleza		CONTROL		Prioridad:		Normal			
PROGRAMACIÓN									
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Única	Seguimiento:	Única		
Notas:		Primero ha de hacerse la VPT para realizar la auditoría retributiva.							
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA									
EVALUACIÓN DE RESULTADO									
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:				
Comentario:									
EVALUACIÓN DE PROCESO									
Desarrollo de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE IMPACTO									
Impacto de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO									
Indicadores:		1	Evidencias:			Valor%			
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO									
INDICADORES DE SEGUIMIENTO									
Indicador				Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción	Nº	%	Nº	%				
D15	Auditoría retributiva elaborada y acordada con la RLPT								

ACCIÓN:							
C08		Realizar el Registro Retributivo					
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B5	condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.				
OBJETIVO ASOCIADO:		A3	retribución igualitaria				
CONTENIDO							
Detalle de la acción							
Realizar el Registro Retributivo							
Comentarios y observaciones							
El registro salarial se realiza anualmente en la primera mitad de cada año y si la brecha salarial es superior al 25% se adoptarán medidas correctoras							
ALCANCE							
Proceso/s relacionados:		RRHH: Registro retributivo		Recursos asignados:		Recursos propios	
Dirigido a:		Todo el personal		Responsable:		Departamento Personas y Valores	
Naturaleza		CONTROL		Prioridad:		Normal	
PROGRAMACIÓN							
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Periódica	Seguimiento:	Anual
Notas:							
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA							
EVALUACIÓN DE RESULTADO							
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:		
Comentario:							
EVALUACIÓN DE PROCESO							
Desarrollo de la medida:							
Comentario:							
EVALUACIÓN DE IMPACTO							
Impacto de la medida:							
Comentario:							
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO							
Indicadores:		2	Evidencias:			Valor%	
Resultado							
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO							
INDICADORES DE SEGUIMIENTO							
Indicador		Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción	Nº	%	Nº	%		
D16	Registro retributivo elaborado y presentado a la RLPT						
D17	Dato brecha salarial						

ACCIÓN:									
C09		Verificar la publicidad de las tablas retributivas							
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B8	retribuciones						
OBJETIVO ASOCIADO:		A3	retribución igualitaria						
CONTENIDO									
Detalle de la acción									
Verificar la publicidad de las tablas retributivas									
Comentarios y observaciones									
Las tablas salariales del convenio se publican en los tablones de las unidades									
ALCANCE									
Proceso/s relacionados:		RRHH: Comunicación		Recursos asignados:		Recursos propios			
Dirigido a:		Todo el personal		Responsable:		Departamento Personas y Valores			
Naturaleza		CONTROL		Prioridad:		Normal			
PROGRAMACIÓN									
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Periódica	Seguimiento:	Anual		
Notas:									
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA									
EVALUACIÓN DE RESULTADO									
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:				
Comentario:									
EVALUACIÓN DE PROCESO									
Desarrollo de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE IMPACTO									
Impacto de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO									
Indicadores:		1	Evidencias:			Valor%			
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO									
INDICADORES DE SEGUIMIENTO									
Indicador				Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción			Nº	%	Nº	%		
D18	Personas informadas tablas salariales								

ACCIÓN:									
C10		Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el colectivo de hombres							
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B6	ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral						
OBJETIVO ASOCIADO:		A4	corresponsabilidad y conciliación						
CONTENIDO									
Detalle de la acción									
Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el colectivo de hombres									
Comentarios y observaciones									
Promover la concienciación de la vida personal, familiar y laboral para que aumente el número de hombres que ejerciten sus derechos de conciliación									
ALCANCE									
Proceso/s relacionados:		RRHH: Gestión de personal		Recursos asignados:		Recursos propios			
Dirigido a:		Todo el personal		Responsable:		Departamento Personas y Valores			
Naturaleza		MEJORA		Prioridad:		Alta			
PROGRAMACIÓN									
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Continua	Seguimiento:	Anual		
Notas:									
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA									
EVALUACIÓN DE RESULTADO									
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:				
Comentario:									
EVALUACIÓN DE PROCESO									
Desarrollo de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE IMPACTO									
Impacto de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO									
Indicadores:		2	Evidencias:			Valor%			
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO									
INDICADORES DE SEGUIMIENTO									
Indicador				Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción	Nº	%	Nº	%				
D19	Personas informadas contenidos conciliación								
D20	% medio que concilia/% de plantilla								

ACCIÓN:									
C11		Realizar formación general en igualdad							
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B3	formación						
OBJETIVO ASOCIADO:		A5	concienciación						
CONTENIDO									
Detalle de la acción									
Realizar formación general en igualdad									
Comentarios y observaciones									
Prioridad se empezará por la sensibilización en materia de conciliación y se continuará siguiendo el orden de prioridades determinado por las encuestas disponibles									
ALCANCE									
Proceso/s relacionados:		RRHH: Formación		Recursos asignados:		100 €/año			
Dirigido a:		Todo el personal		Responsable:		Comisión de Igualdad			
Naturaleza		CONTROL		Prioridad:		Normal			
PROGRAMACIÓN									
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Periódica	Seguimiento:	Anual		
Notas:									
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA									
EVALUACIÓN DE RESULTADO									
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:				
Comentario:									
EVALUACIÓN DE PROCESO									
Desarrollo de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE IMPACTO									
Impacto de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO									
Indicadores:		1	Evidencias:			Valor%			
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO									
INDICADORES DE SEGUIMIENTO									
Indicador				Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción			Nº	%	Nº	%		
D21	Personal que asiste a la formación								

ACCIÓN:									
C12		Realizar formación específica en igualdad							
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B3	formación						
OBJETIVO ASOCIADO:		A5	concienciación						
CONTENIDO									
Detalle de la acción									
Realizar formación específica en igualdad									
Comentarios y observaciones									
Se recomienda ir completando por equipos y perfiles profesionales, teniendo en cuenta como prioridades los requerimientos de las administraciones públicas en los conciertos suscritos									
ALCANCE									
Proceso/s relacionados:		RRHH: Formación		Recursos asignados:		Empresas de formación			
Dirigido a:		Todo el personal		Responsable:		Comisión de Igualdad			
Naturaleza		CONTROL		Prioridad:		Normal			
PROGRAMACIÓN									
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Continua	Seguimiento:	Anual		
Notas:									
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA									
EVALUACIÓN DE RESULTADO									
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:				
Comentario:									
EVALUACIÓN DE PROCESO									
Desarrollo de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE IMPACTO									
Impacto de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO									
Indicadores:		2	Evidencias:			Valor%			
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO									
INDICADORES DE SEGUIMIENTO									
Indicador				Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción			Nº	%	Nº	%		
D22	Personal que asiste a la formación y horas de formación								
D23	Personas en excedencia informadas								

ACCIÓN:									
C13		Realizar acciones de información y concienciación sobre igualdad							
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B3	formación						
OBJETIVO ASOCIADO:		A5	concienciación						
CONTENIDO									
Detalle de la acción									
Realizar acciones de información y concienciación sobre igualdad									
Comentarios y observaciones									
Prioridades: Nuevo Plan de Igualdad, nuevo compromiso de igualdad, conciliación (tiene un indicador y una medida propia)									
ALCANCE									
Proceso/s relacionados:		RRHH: Comunicación		Recursos asignados:		Materiales elaborados para difusión			
Dirigido a:		Todo el personal		Responsable:		Comisión de Igualdad			
Naturaleza		CONTROL		Prioridad:		Alta			
PROGRAMACIÓN									
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Periódica	Seguimiento:	Anual		
Notas:									
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA									
EVALUACIÓN DE RESULTADO									
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:				
Comentario:									
EVALUACIÓN DE PROCESO									
Desarrollo de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE IMPACTO									
Impacto de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO									
Indicadores:		3	Evidencias:			Valor%			
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO									
INDICADORES DE SEGUIMIENTO									
Indicador				Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción			Nº	%	Nº	%		
D24	Personas informadas en difusiones								
D25	Personas informadas publicación Plan Igualdad								
D26	Terceras partes informadas Compromiso igualdad								

ACCIÓN:									
C14		Implementar nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo							
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B9	prevención del acoso sexual y por razón de sexo						
OBJETIVO ASOCIADO:		A6	lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo						
CONTENIDO									
Detalle de la acción									
Implementar nuevo protocolo de acoso									
Comentarios y observaciones									
Acordada la incorporación del modelo del ministerio para actualizar el protocolo del Centro, es necesario implantarlo efectivamente									
ALCANCE									
Proceso/s relacionados:		RRHH: Comunicación		Recursos asignados:		Protocolo			
Dirigido a:		Todo el personal		Responsable:		Comisión de Igualdad			
Naturaleza		MEJORA		Prioridad:		Alta			
PROGRAMACIÓN									
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Única	Seguimiento:	Única		
Notas:									
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA									
EVALUACIÓN DE RESULTADO									
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:				
Comentario:									
EVALUACIÓN DE PROCESO									
Desarrollo de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE IMPACTO									
Impacto de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO									
Indicadores:		2	Evidencias:			Valor%			
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO									
INDICADORES DE SEGUIMIENTO									
Indicador				Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción			Nº	%	Nº	%		
D27	Fecha aprobación protocolo acoso								

ACCIÓN:									
C15		Realizar difusión del Protocolo de Acoso							
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B9	prevención del acoso sexual y por razón de sexo						
OBJETIVO ASOCIADO:		A6	lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo						
CONTENIDO									
Detalle de la acción									
Realizar difusión del Protocolo de Acoso									
Comentarios y observaciones									
Igualmente, comprobar de forma periódica su disponibilidad									
ALCANCE									
Proceso/s relacionados:		RRHH: Comunicación		Recursos asignados:		Recursos propios			
Dirigido a:		Todo el personal		Responsable:		Comisión de Igualdad			
Naturaleza		CONTROL		Prioridad:		Alta			
PROGRAMACIÓN									
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Periódica	Seguimiento:	Anual		
Notas:									
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA									
EVALUACIÓN DE RESULTADO									
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:				
Comentario:									
EVALUACIÓN DE PROCESO									
Desarrollo de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE IMPACTO									
Impacto de la medida:									
Comentario:									
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO									
Indicadores:		1	Evidencias:			Valor%			
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO									
INDICADORES DE SEGUIMIENTO									
Indicador				Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción			Nº	%	Nº	%		
D28	Personas informadas protocolo acoso								
D29	% Nuevas incorporaciones enviado protocolo acoso								

ACCIÓN:							
CR08bis		Definir medidas correctoras de la Brecha salarial y aplicarlas					
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B5	condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.				
OBJETIVO ASOCIADO:		A3	retribución igualitaria				
CONTENIDO							
Detalle de la acción							
Definir medidas correctoras de la Brecha salarial y aplicarlas							
Comentarios y observaciones							
Si el dato de la brecha salarial supera el umbral crítico se comentará en qué consiste la acción correctora y su aplicación							
ALCANCE							
Proceso/s relacionados:		RRHH: Registro retributivo		Recursos asignados:		Recursos propios	
Dirigido a:		Grupos/categorías afectados		Responsable:		Departamento Personas y Valores	
Naturaleza		CONTROL		Prioridad:		Alta	
PROGRAMACIÓN							
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Condicional	Seguimiento:	Única
Notas:							
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA							
EVALUACIÓN DE RESULTADO							
Estado de ejecución:		NO INICIADA			valoración:		
Comentario:							
EVALUACIÓN DE PROCESO							
Desarrollo de la medida:							
Comentario:							
EVALUACIÓN DE IMPACTO							
Impacto de la medida:							
Comentario:							
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO							
Indicadores:		0	Evidencias:			Valor%	
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO							
INDICADORES DE SEGUIMIENTO							
Indicador		Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción	Nº	%	Nº	%		
DR17bis	Personas afectadas por la medida						
DR17ter	% variación de la brecha						

ACCIÓN:							
CR14bis		Aplicar el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en los casos que proceda					
ÁMBITO DE ACTUACIÓN:		B9	prevención del acoso sexual y por razón de sexo				
OBJETIVO ASOCIADO:		A6	lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo				
CONTENIDO							
Detalle de la acción							
Aplicar el protocolo contra el acoso en los casos que proceda							
Comentarios y observaciones							
Garantizar siempre la confidencialidad y la reserva de los datos							
ALCANCE							
Proceso/s relacionados:		Protocolo contra el acoso		Recursos asignados:		Recursos propios	
Dirigido a:		Todo el personal		Responsable:		Comisión mixta antiacoso	
Naturaleza		CONTROL		Prioridad:		Alta	
PROGRAMACIÓN							
Fecha inicio:	1/1/2025	Fecha fin:	31/12/2025	Ejecución:	Condicional	Seguimiento:	Única
Notas:							
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA							
EVALUACIÓN DE RESULTADO							
Estado de ejecución:		PENDIENTE			valoración:		
Comentario:							
EVALUACIÓN DE PROCESO							
Desarrollo de la medida:							
Comentario:							
EVALUACIÓN DE IMPACTO							
Impacto de la medida:							
Comentario:							
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO							
Indicadores:		0	Evidencias:			Valor%	
COMENTARIOS DE SEGUIMIENTO							
INDICADORES DE SEGUIMIENTO							
Indicador		Mujeres		Hombres		Valor	Valor %
Ref.	Descripción	Nº	%	Nº	%		
DR27bis	Personas afectadas por la incidencia						