

SJD

Sant Joan de Déu

Hospital · Palma · Inca

Serveis Socials · Mallorca



PLAN DE IGUALDAD 2021-2025 SJD Mallorca

Abril 2021

CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN

2. REFERENCIAS NORMATIVAS (LEY Y CONVENIOS COLECTIVOS)

3. DEFINICIONES

4. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

5. ELABORACIÓN Y DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

5.1. Estructura

5.2. Ámbito de aplicación

5.3. Vigencia

6. PLAN DE IGUALDAD

6.1. Compromiso firme de la organización

6.2. Diagnóstico de situación

6.3. Definición de objetivos y medidas

6.3.1. Objetivos del Plan de Igualdad

6.3.2. Establecimiento de indicadores vinculados a los objetivos

6.4. Implantación de las medidas previstas y planificación

6.5. Evaluación de los resultados

7. ANEXOS

Anexo I. Política de Igualdad

Anexo II. Comunicación interna de actualización del plan de igualdad

Anexo III. Renovación de la Comisión de Igualdad

Anexo IV. Protocolo de actuación interna para el abordaje del acoso en el trabajo

Anexo V. Informe de diagnóstico de plan de igualdad

Anexo VI. Registro retributivo y auditoría salarial

1 INTRODUCCIÓN

La Orden Hospitalaria de San Juan de Dios es una institución católica cuyo origen se remonta al siglo XVI. Está presente en 55 países de los cinco continentes está formada por 1.061 Hermanos, unos 45.000 profesionales, unos 8.000 voluntarios y 300.000 donantes.

Desde sus inicios, los Hermanos de San Juan de Dios desarrollan y transmiten un proyecto de asistencia que ha variado mucho en sus formas y expresiones pero que mantiene como eje central la acogida y atención a personas enfermas y necesitadas en todo el mundo. Esta predilección por las personas más vulnerables, sea a causa de su enfermedad o por su limitación de recursos, nos lleva a la puesta en marcha y desarrollo de programas internacionales de acción social y de salud.

Se entiende la cooperación como algo que nos aglutina a todos, cada uno desde su compromiso: profesionales, Hermanos, voluntarios y donantes hacen posible que se puedan llevar a cabo múltiples programas de acción en los ámbitos más desfavorecidos y mantener proyectos asistenciales en los países más empobrecidos de los cinco continentes.

La Orden Hospitalaria está considerada una de las mayores organizaciones internacionales de cooperación sin ánimo de lucro. Desde el valor de la Hospitalidad quiere impulsar el desarrollo y el bienestar de nuestra sociedad.

En España la Orden Hospitalaria cuenta con una red de 75 hospitales, centros sociales y sanitarios, 220 Hermanos y cerca de 12.000 trabajadores y 3.600 voluntarios que atienden cerca de 1.400.000 personas.

SJD en Mallorca cuenta con dos hospitales (Palma e Inca) un Centro Asistencial (Palma) y una fundación dedicada a la atención social también ubicada en Palma (Fundació Sant Joan de Déu Serveis Socials Mallorca). Un ámbito sanitario y otro ámbito social con figuras jurídicas diferentes, aunque comparten la misma identidad, las mismas políticas y en especial su compromiso con la igualdad de oportunidades de las personas que trabajan en la institución.

El presente plan es una actualización del Plan de Igualdad vigente para el periodo 2016 a 2020; con el objetivo de adaptarlo a los requisitos contenidos en el real decreto 901/2020 y el Real decreto 902/2020, y al mismo tiempo desarrollar aquellas mejoras detectadas de la evaluación de las acciones desarrolladas dentro del anterior plan

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye, no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral, y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Las características que rigen este Plan son:

- Diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adopción de la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Organización como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla)
- Prevención mediante los mecanismos establecidos de cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.

- Dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en la cultura de gestión de la Organización garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2 REFERENCIAS NORMATIVAS

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir **del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.**

La Constitución española de 1978 establece en su **artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo**; y por su parte, el **artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.**

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)**, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

Esta ley se ha visto modificada por el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por **el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, y por **el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En esta materia, el Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia de las Islas Baleares (ámbito hospitales) en su **disposición adicional quinta** declara el Principio de igualdad de trato de mujeres y hombres y la tutela contra la discriminación.

Como el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social (ámbito social) introdujo en **2015 en su artículo 58 la cláusula general de no discriminación.**

La normativa interna de SJD regulada en el Código de Conducta OHSJD en su artículo 1 recoge el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación que debe regir sus organizaciones de la siguiente forma:

Artículo 1: Igualdad de oportunidades y no discriminación

1. Constituye un principio básico de actuación en la OHSJD proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional a todos los Colaboradores que presten servicios para la OHSJD.
2. En consecuencia, los Colaboradores que intervengan en procesos de contratación, selección y/o promoción profesional se guiarán con objetividad en sus actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad y con el objetivo de identificar aquellas personas más acordes con el perfil y necesidades del puesto a cubrir, promoviendo en todo momento la igualdad de oportunidades.
3. En el ejercicio de sus actividades, la OHSJD no acepta ningún comportamiento discriminatorio por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.

4. En particular, la OHSJD promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a oportunidades, al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, así como al acceso a bienes, servicios y su suministro, en lo referente a la actividad profesional del empleado.

Además, el Decálogo sobre la gestión de los profesionales en los centros SJD en su principio décimo recoge el siguiente texto:

10. Los profesionales tendrán derecho a la igualdad de oportunidades a la **PROMOCIÓN y DESARROLLO PROFESIONAL** en función a sus competencias técnicas y humanas.

La promoción de las personas subyace en los principios básicos de la Orden. En este sentido, también en las políticas de gestión de personas, deberemos velar para cuidar de este aspecto de manera transversal en todas las categorías profesionales.

Favorecer el desarrollo personal y profesional, es seguramente nuestra manera de cuidar a quien cuida, y pasa a ser un servicio que merecen todas las personas que aportan su actividad para poder llevar a cabo la misión del Centro.

Los elementos motivadores – que son limitados y complejos de gestionar – están más vinculados a estos aspectos de promoción y reconocimiento que a aspectos únicamente salariales, sin desmerecer la importancia y necesidad de estos.

Favorecer al máximo posible que la experiencia laboral sea un contribuyente al crecimiento personal y profesional.

3 DEFINICIONES

3.1 Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo; y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

3.2 Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

3.3 Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

3.4 Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

3.5 Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

3.6 Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. 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 (nueva redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, según Real Decreto Ley 6/2019)

3.7 Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo.

3.8 Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

3.9 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo

se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

3.10 Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

3.11 Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

3.12 Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

3.13 Corresponsabilidad

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de los menores por parte de ambos/ambas progenitores/progenitoras sea igual.

3.14 Desagregación de datos por sexo

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando, en su caso, la discriminación.

3.15 Diagnóstico de situación

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad. Discriminación directa por razón de sexo Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art.7.1 LOIEMH).

3.16 Violencia de género

Se entiende por violencia de género todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, ejercido sobre la mujer por el hecho de serlo.

4 GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de SJD ratifica su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio en la gestión ética de los Recursos Humanos.

En todas y cada una de las etapas en las que se desarrolla el proceso de recursos humanos, desde la captación a la desvinculación pasando por la selección, acogida, participación, compensación (política salarial, condiciones de trabajo y promoción, ...) así como la formación, la contratación, la salud laboral, la organización, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación rige el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, condenando y evitando toda discriminación y de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".



El principio de igualdad se llevará a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad con la implantación del **Plan para el establecimiento de medidas de fomento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral** (PLAN DE IGUALDAD 2021-2025) que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Este compromiso se traduce explícitamente en el documento **COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD** (se incluye en el Anexo 1), así como en el documento **COMUNICACIÓN INTERNA DE ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD** (se incluye en el Anexo 2) rubricados por el Director Gerente del que se hace difusión tanto interna como externa y explícitamente, y se pone a su disposición en el momento de la firma del contrato

laboral y que, además, aparece publicado en la intranet corporativa y desde la aplicación para dispositivos móviles EspaiSJD.

Compromiso en materia de igualdad de oportunidades:

DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS

POLÍTICA DE IGUALDAD

COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El artículo 1 del Código de Conducta OHSJD se estructura de la siguiente forma:

Igualdad de oportunidades y no discriminación

1. Constituye un principio básico de actuación en la OHSJD proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional a todos los Colaboradores que presten servicios para la OHSJD.
2. En consecuencia, los Colaboradores que intervengan en procesos de contratación, selección y/o promoción profesional se guiarán con objetividad en sus actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad y con el objetivo de identificar aquellas personas más acordes con el perfil y necesidades del puesto a cubrir, promoviendo en todo momento la igualdad de oportunidades.
3. En el ejercicio de sus actividades, la OHSJD no acepta ningún comportamiento discriminatorio por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.
4. En particular, la OHSJD promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a oportunidades, al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, así como al acceso a bienes, servicios y su suministro, en lo referente a la actividad profesional del empleado.

La Dirección del Hospital Sant Joan de Déu y el Comité de Empresa firman el Plan para el establecimiento de medidas de fomento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Los objetivos básicos de este Plan son:

1. Promover la efectiva aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres para garantizar las mismas oportunidades de acceso al empleo y contratación, promoción, desarrollo profesional y condiciones laborales.
2. Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo en el marco de la atención sanitaria de 24 horas, las medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar.
3. Favorecer una cultura empresarial orientada a la igualdad de oportunidades y la prevención de cualquier tipo de discriminación o conducta discriminatoria por razón de sexo.

Este documento ha sido firmado digitalmente por las partes utilizando el servicio ViDSigner de firma biométrica que garantiza el cumplimiento del REGLAMENTO (UE) Nº 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de julio de 2014 relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior, quedando a disposición de cada una de las partes firmantes el archivo correspondiente.

DES014_R00

Hospital Sant Joan de Déu Palma de Mallorca

DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS

POLÍTICA DE IGUALDAD

A este Plan se incorpora como anexo el "Procedimiento de actuación interno para el abordaje del acoso en el trabajo" (disponible en intranet). En el marco de los principios y valores plasmados en la Carta de Identidad de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, la Dirección de la Empresa hace pública su voluntad y responsabilidad de no consentir ninguna conducta de esta naturaleza, comprometiéndose a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar un ambiente de trabajo sin acoso.



DR. JOAN GUAL CIVIL-37726150V

Director Gerente
04 de Enero del 2019

Este documento ha sido firmado digitalmente por las partes utilizando el servicio ViDSigner de firma biométrica que garantiza el cumplimiento del REGLAMENTO (UE) Nº 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de julio de 2014 relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior, quedando a disposición de cada una de las partes firmantes el archivo correspondiente.

DES014_R00

5 ELABORACIÓN Y DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Ley de Igualdad define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para la elaboración del **Plan de Igualdad** se ha realizado un análisis y valoración de la situación de las mujeres y hombres que trabajan en SJD para detectar la presencia de posibles discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar medidas para su eliminación y corrección, en su caso. Conseguir la igualdad real supone no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. y por tanto el Plan de Igualdad SJD es un conjunto de medidas y acciones que persiguen integrar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el día a día de la organización incorporando la perspectiva de género en la gestión de todas sus políticas y procesos de gestión de personas.

5.1. Estructura

La implantación del **Plan de igualdad** es un proceso gradual y específico para cada organización, proceso que se estructura en cinco fases diferentes:

FASE 1	COMPROMISO FIRME DE LA ORGANIZACIÓN Es necesario un compromiso público por parte de la dirección de la organización sobre la decisión de aplicar políticas de igualdad de oportunidades, comunicándoselo a todo el personal y designando a la persona responsable. (Ver punto 5.1.)
FASE 2	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL Análisis de información cuantitativa y cualitativa sobre la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y seguimiento.
FASE 3	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS Definición del Programa de actuación (objetivos generales, específicos y medidas a establecer) a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre géneros se adoptarán medidas de acción positivas que corrijan los desequilibrios detectados e integrando el principio de igualdad en las políticas y procesos en todos los niveles de la organización. (Ver punto 5.3.)
FASE 4	IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS Esta fase es la propiamente de implantación real del Plan de Igualdad previamente definido en base a las características, objetivos y recursos de los que dispone la empresa. Se establece el calendario de implantación de las medidas, plazos de ejecución y se definen los responsables. Antes de la aplicación efectiva debe ser aprobado por la Dirección y, posteriormente, comunicado a toda la plantilla. (Ver punto 5.4.)
FASE 5	EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS Tras la fase de aplicación de las medidas es necesario comprobar la viabilidad del plan y su efectividad, es decir, es necesario evaluar si los objetivos estipulados por la empresa se han alcanzado a través de las actuaciones ejecutadas. El uso de encuestas, cuestionarios, entrevistas personales, la observación participativa y uso de ciertos indicadores, es la manera más eficaz de realizar un diagnóstico de evaluación de las medidas obtenidas. Mediante la fase de evaluación se constatará si se han conseguido los objetivos previstos, se definirán puntos débiles, puntos fuertes, y se valorará la posibilidad de replantear nuevos objetivos e iniciar el proceso, o de finalizarlo tras haber llegado a la meta planteada.

5.2. Ámbito de aplicación

Será de aplicación al personal de SJD en sus centros de trabajo del Hospital de Palma, el Hospital de Inca, el Centro Asistencial de Palma, la Fundación Sant Joan de Déu Serveis Socials Mallorca, así como a los que en un futuro pudiera comprender.

5.3. Vigencia

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma (desde el día 26 de marzo de 2021 hasta el día 25 de marzo de 2024).

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Podrán prolongarse hasta un límite de nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

6 PLAN DE IGUALDAD

FASE 1: COMPROMISO FIRME DE LA ORGANIZACIÓN

El compromiso de la organización en materia de igualdad queda explicitado de la siguiente forma:

La dirección de SJD declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades y para ello establecen un PLAN DE IGUALDAD con los siguientes objetivos básicos:

- Promover la efectiva aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres para garantizar las mismas oportunidades de acceso al empleo y contratación, promoción, desarrollo profesional y condiciones laborales previendo y eliminando, si existieran, las situaciones de desigualdad.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres facilitando en la medida (atención 24 horas) de lo posible medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar.
- Favorecer una cultura organizacional orientada a la igualdad de oportunidades y a la prevención de cualquier tipo de conducta discriminatoria por razón de sexo.
- Elaborar e implantar un Procedimiento de actuación interno para el abordaje del acoso en el trabajo.

Por tanto, SJD hace pública su voluntad y responsabilidad de no consentir ninguna conducta discriminatoria comprometiéndose a adoptar todas las medidas necesarias en el marco de los Principios y Valores plasmados en la Carta de Identidad de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios y en su Código de Conducta.

FASE 2: DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de situación constituye la primera fase de elaboración del plan de igualdad y va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la organización para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios

para evaluar su cumplimiento.

El diagnóstico elaborado se refiere siguientes materias:

- 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.

Tal y como regula el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas debe incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

El diagnóstico realizado persigue los siguientes objetivos específicos:

- Conocer las características descriptivas de la organización.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla y de cada uno de los sexos.
- Detectar la posible segregación horizontal y vertical.
- Identificar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de RRHH o, por el contrario, si se ofrecen las mismas oportunidades.
- Conocer las materias de intervención y las actuaciones a favor de la igualdad implantadas en la organización.
- Detectar potencialidades en la plantilla, así como necesidades de formación y avance profesional.
- Servir de marco para justificar la necesidad de realizar un plan de igualdad y de referencia para establecer futuras comparaciones una vez que éste se haya ejecutado.
- Establecer orientaciones para corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición del plan.

CONCLUSIONES DE INFORME DE DIAGNÓSTICO

Para el desarrollo de los objetivos, fruto del diagnóstico elaborado, se han tenido en cuenta los resultados obtenidos tanto del análisis cuantitativo como del cualitativo. En este sentido los niveles óptimos de respuesta dados en ambas áreas permiten proceder a su análisis en las siguientes áreas:

Área 1: Cultura de organización y comunicación

En relación a la cultura de organización, existe una orientación hacia la RSE- tal y como se ha recogido en el punto de análisis cualitativo de dirección-; junto a ello SJD ya ha desarrollado dos ediciones de su plan de igualdad, que nos permiten extraer la existencia de una cultura de igualdad consolidada a través de la actualización del Plan de Igualdad 2021. En este sentido las encuestas de percepción muestran que un 33, 1% respondieron negativamente y un 25,8% no supieron si contestar afirmativa o negativamente- sobre la necesidad de promover la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el seno de SJD. Creemos que ello es debido a las continuas acciones que se han ido implantado y que no muestran esa necesidad al estar ya interiorizada en la gestión operativa de la entidad.

En cuanto a comunicación externa SJD transmite valores y sensibilización ante la necesidad de promover acciones que acerquen a la igualdad real; esto queda reflejado tanto en las encuestas de percepción detalladas en el punto de análisis cualitativo.

A nivel interno, como fortalezas, señalamos la existencia de la Comisión de Igualdad con una destacada voluntad de revisar y actualizar el Plan de igualdad. Recalcamos la existencia ya de canales de comunicación para toda la plantilla que facilitarán el seguimiento del Plan de Igualdad y la transmisión de la motivación necesaria para el alcance de los objetivos y la realización de las acciones por la igualdad.

Área 2: Selección y contratación

En cuanto a selección de personal y acceso a la entidad, en los últimos años, se han seleccionado diferentes perfiles atendiendo a la actividad planificada; siendo conscientes de la importancia de seleccionar trabajadores con sensibilidad en materia de género y que promuevan en el trabajo que realizamos, y, sobre todo, en nuestros usuarios. Los datos cualitativos como cuantitativos muestran resultados muy favorables, 84,7% (promedio entre hombres y mujeres) de las personas trabajadoras encuestadas opina que no existe discriminación en este ítem y que se utilizan los cauces igualitarios en el acceso a los procesos de selección.

Asimismo, tal y como se detalló en el análisis cualitativo de dirección, no existen barreras externas para el acceso de mujeres a la entidad y como hemos expuesto antes, tampoco las hay para hombres.

En cuanto a las barreras internas, podemos observar en los cuestionarios: en la distribución de la plantilla por contratos, no existen grandes diferencias por género, apreciando una diferencia por el tipo de funciones; en este caso se trata del servicio de actividades de enfermería, donde el número de horas de contrato, el cual viene determinado por una cuestión de las necesidades del servicio y no de género.

Área 3: Formación

En cuanto a la formación, SJD cuenta con un proceso y plan de Formación normalizado, gracias al cual la plantilla va ampliando sus conocimientos; aunque es notable la sensibilización, los cuestionarios denotan la necesidad de seguir profundizando para construir una visión de género bien integrada en toda la plantilla. En esta área extraemos como conclusiones que el acceso a la formación es igual para toda la plantilla.

Señalamos que la formación obligatoria y común a todo el equipo se realiza en horario laboral o de lo contrario se compensa con horas siendo así de igual modo para mujeres y hombres. Por otro lado, la formación llevada a cabo por iniciativa personal con interés para la organización, se realizará con carácter voluntario. La formación recibida durante el último año no es equiparable entre géneros, aun así, se motivará a dicho personal para formarse en materia de género, ya que lo consideramos importante de cara a su integración en el equipo, así como adquisición de herramientas para su inclusión socio-laboral.

Área 4: Desarrollo profesional. Promoción. Política Salarial

En las retribuciones por grupos profesionales no existen diferencias en cuanto al género, ya que al mismo puesto de trabajo (previamente descritos y con condiciones salariales previamente asignadas) le corresponde el mismo salario salvo las relacionadas con la antigüedad que son propios de cada persona. En este sentido, SJD ha desarrollado un método normalizado y de evaluación de competencias al cual va asociado un proceso de desarrollo profesional y promoción.

En relación con la retribución, un 70% de las personas encuestadas no encuentran diferencia de salario en relación con la categoría profesional y el género.

En cuanto a la pregunta sobre las promociones en plantilla, las respuestas presentan en los datos objetivos una cierta discrepancia entre hombres y mujeres (un 10% de las respuestas del colectivo hombres manifiesta que opinan que no tienen las mismas oportunidades de promoción profesional frente un 7,8% de las mujeres en relación con el mismo ítem).

No obstante, estos datos si lo comparamos sobre el total de respuesta apenas tienen significación; en este sentido casi el 80% de la plantilla percibe que los sistemas de promoción profesional son totalmente objetivos para ambos géneros.

Área 5: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y beneficios sociales

En relación con permisos y medidas de apoyo a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, hay que decir que un total de 2,31% de las mujeres tienen responsabilidades familiares de cuidados frente al 9,7 % de los hombres. Junto con estos datos es importante destacar que casi un 30% de las mujeres afirmaron en la encuesta el desconocimiento de medidas de conciliación, por lo que en este punto se ve necesario que junto a la elaboración del Plan de Igualdad se cree un documento referente a dichas medidas.

Las medidas existentes han sido recogidas en el punto ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN, donde se han detallado más de quince acciones que ha puesto en marcha SJD con el objetivo de incrementar sus políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y beneficios sociales.

Área 6: Riesgos Laborales y Salud Laboral

En salud laboral hay que destacar que no hay datos significativos en referencia a contingencias comunes, contingencias profesionales ni incapacidades derivadas de la actividad. Existe una evaluación de riesgos elaborado por la organización en colaboración con el Servicio de Prevención externo que contempla también la perspectiva de género.

Área 7: Violencia de género y Prevención del Acoso Sexual

Tal y como se recogió en el análisis cualitativo de dirección, existe un protocolo en la organización sobre la prevención, actuación y penalización del acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo, ya recogido en la anterior edición de plan de igualdad. En esta área, los resultados de las encuestas a trabajadores muestran como en los colectivos de personas trabajadoras de la organización conocen los procesos o métodos de actuación en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo, lo que manifiesta la efectividad de las acciones de comunicación e implantación de actuaciones en este campo.

Fruto de este análisis, se llega a la conclusión de que la organización ha realizado un avance adecuado para alcanzar cotas altas de igualdad entre sus trabajadores y trabajadoras, aunque periódicamente se debería evaluar y analizar las iniciativas puestas en marcha para mejorar los puntos débiles resultantes (ver medidas establecidas en punto 5.4).

La implantación de este tipo de medidas, además de formar parte de la gestión ética de los recursos humanos, reporta beneficios tanto a nivel interno (imagen interna de cara a las personas empleadas) como a nivel externo (percepción de los clientes o usuarios potenciales).

FASE 3: DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS

3.1 OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales de la actualización y revisión de Plan de Igualdad 2021-2025 son los siguientes:

1. Sobre la base del diagnóstico, identificar las áreas necesarias de actuación para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad, y poner en marcha las medidas necesarias, realizar su seguimiento y adoptar si fuere preciso medidas correctoras.
2. Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles.
3. Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización.
4. Promover acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
5. Promover en la medida de las posibilidades el equilibrio de géneros en los grupos profesionales significando que a igualdad de condiciones se optará por el género menos representado con especial atención en los grupos con mayor diferencial.
6. Motivar a las mujeres para participar en procesos de selección a puestos tradicionalmente masculinos o con escasa representatividad femenina.
7. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos subgrupos profesionales en la promoción.
8. Considerar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.
9. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
10. Reforzar la responsabilidad social de la organización, en orden a mejorar la calidad de vida de las personas que la integran, así como a fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

A nivel de los objetivos generales, SJD es una organización que se preocupa de la gestión ética de las personas y específicamente en su política de recursos humanos es sensible y defiende la igualdad de oportunidades de las personas contratadas. Además de este punto fuerte, SJD tiene definidos los indicadores correspondientes a cada una de las áreas con información desglosada por perspectiva de género y tiene la firme voluntad de ir avanzando en la puesta en marcha de iniciativas que, más allá de la reglamentación, faciliten la conciliación entre la vida familiar y la profesional.

Estos objetivos generales se desarrollan a través de unos objetivos específicos en cada una de las áreas descritas y que se contemplan en la Ley de Igualdad tal y como se desglosa en el siguiente cuadro:

3.2 ESTABLECIMIENTO DE ACCIONES E INDICADORES VINCULADOS A LOS OBJETIVOS

Para asegurar la consecución de estos objetivos se desarrollan y aprueban un conjunto de acciones asociadas a cada uno de los ítems que integran el contenido y desarrollo del Plan de Igualdad:

ÁREA SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

1.- Fomento del lenguaje inclusivo.

Definir un manual de estilos, fomentando un lenguaje inclusivo, que visibilice a ambos sexos, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad, garantizando así la presencia del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la imagen que proyecta la empresa, tanto exterior como interior.

Responsable/s: Comisión de Igualdad y Área de Comunicación.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Número de solicitudes de adaptación de textos y/o comunicaciones.

2.- Publicidad del compromiso con la Igualdad.

Publicitar en la página web, o en cualquier otro medio, especialmente en redes sociales, el compromiso de la empresa con las políticas de Igualdad de Oportunidades.

Responsable/s: Área de Comunicación.

Fecha: 6 meses siguientes a la firma del Plan de Igualdad.

Indicador/es: Publicación en la web del compromiso con la igualdad.

3.- Publicitar la actualización y revisión del Plan de Igualdad.

Dar a conocer el Plan de Igualdad de SJD entre las personas trabajadoras de la organización

Responsable/s: Comisión de Igualdad y Área de Comunicación.

Fecha: 3 meses siguientes a la firma del Plan de Igualdad.

Indicador/es: Número de acciones de comunicación realizadas.

ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

4.- Fomento del lenguaje inclusivo en selección.

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Número de comunicaciones de ofertas de trabajo.

5.- Revisar fuentes de reclutamiento para potenciar la incorporación de personas del género menos representado.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Para cada proceso de selección:

- Nº y % de candidaturas recibidas desagregado por género.
- Nº de entrevistas realizadas por género.

6.- Prioridad del género menos representado en la contratación.

En igualdad de condiciones se valorará la contratación de personas del sexo que se encuentre menos representado en la categoría profesional de las vacantes a cubrir.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Para cada proceso de selección:

- Nº y % de candidaturas recibidas desagregado por género.
- Nº de entrevistas realizadas por género.

7.- Compromiso Consultoras externas.

Cuando la selección se realice a través de consultoras externas, estas deberán comprometerse al cumplimiento del principio de igualdad en el proceso de selección.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Nº de personas candidatas desagregadas por sexo presentados por consultora.

ÁREA PROMOCIÓN.

8.- Prioridad del género menos representado en la promoción.

En igualdad de condiciones se priorizará la promoción de personas del sexo que se encuentre menos representado en el subgrupo de las vacantes a cubrir, teniendo como objetivo la proporcionalidad de representación de géneros.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Para cada proceso de promoción:

- Nº y % de personas valoradas desagregado por género.
- Nº de entrevistas realizadas por género.

ÁREA FORMACIÓN

9.- Formación en Igualdad.

En 2021 los componentes de la comisión de igualdad recibirán una formación básica sobre igualdad de género. SJD valorará acciones formativas ON LINE con el objetivo de alcanzar a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, esta acción se estima llevarla a cabo a partir de 2022.

También se incluirá en las formaciones a los mandos intermedios y directivos priorizando a los que tienen personal a su cargo.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: 2021 y 2022

Indicador/es: Nº y % de hombres y mujeres por categoría que realizan la formación.

10.- Presentación sobre igualdad.

Elaborar una presentación destinada a las personas trabajadoras (a modo de ejemplo: tríptico, powerpoint, video, documento, etc....) como base para la comunicación a la plantilla del compromiso de SJD con la igualdad.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL, y Comisión Igualdad.

Fecha: 2021.

Indicador/es: Documento elaborado y aprobado.

11.- Información sobre igualdad.

Presentar anualmente los datos de la asistencia a actividades formativas desagregado por género.

ÁREA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL**12.- Conciliación**

Fomentar las reuniones por videoconferencia a fin de facilitar la conciliación.

Responsable/s: Directores.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Videoconferencias realizadas

13.- Solicitud de adaptación de jornada.

Seguimiento del derecho a solicitar la adaptación de jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Nº de solicitudes presentadas, gestionadas y motivadas desagregadas por género.

14.- Violencia de género.

En caso de víctimas de violencia de género acreditadas, se facilitará la elección de horario. Vacaciones y permisos (retribuidos o no), así como la movilidad geográfica en caso de ser solicitada.

Responsable/s: Área de Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Informe anual.

15.- Gestión de las ausencias.

En caso de padres/madres separadas priorizar en facilitar el período de vacaciones en el mes que tengan asignado con sus hijos por acuerdo o resolución judicial.

Responsable/s: Responsables inmediatos y Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Nº de solicitudes presentadas y gestionadas y motivadas desagregadas por género.

ÁREA SALUD.**16.- Permiso retribuido de asistencia a consulta para exámenes prenatales o preparación al parto.**

Responsable/s: Responsables inmediatos y Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Análisis estadísticos desagregados por categoría y género.

17.- Información de absentismo y siniestralidad.

Informar a la Comisión de Igualdad sobre el absentismo y siniestralidad mediante informe con perspectiva de género y área funcional.

Responsable/s: Área de Personas y RR.LL. y Área de Prevención de Riesgos Laborales.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Informe anual presentado.

ÁREA ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**18. Protocolo de actuación en caso de acoso**

Revisión y difusión del protocolo de actuación en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Responsable/s: Comisión de Igualdad.

Fecha: 2021.

Indicador/es: Existencia del Protocolo de actuación y número de difusiones.

ÁREA RETRIBUCIÓN**19. Igualdad retributiva.**

Incluir mención específica del principio de igualdad retributiva en las condiciones fijadas tanto en el convenio colectivo como en las posibles mejoras voluntarias.

Responsable/s: Área de Personas y RR.LL.

Fecha: Próxima negociación de Convenio Colectivo de Sector y Plan de Mejoras Voluntarias anual SJD.

Indicador/es: Análisis estadístico de las retribuciones medias desagregadas por grupos profesionales establecidos en convenio colectivo.

FASE 4: IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS Y PLANIFICACIÓN

Medidas	Indicadores de gestión	2021	2022	2023	2024	2025
1.- Fomento del lenguaje inclusivo.	Número de solicitudes de adaptación de textos y/o comunicaciones.	X	X	X	X	X
2.- Publicidad del compromiso con la Igualdad.	Publicación en la web del compromiso con la igualdad.		X			
3.- Publicitar la actualización y revisión del Plan de Igualdad.	Número de acciones de comunicación realizadas.	X				
4.- Fomento del lenguaje inclusivo en selección.	Número de comunicaciones de ofertas de trabajo.	X				
5.- Revisar fuentes de reclutamiento para potenciar la incorporación de personas del género menos representado.	Nº y % de candidaturas recibidas desagregado por género. Nº de entrevistas realizadas por género.	X				
6.- Prioridad del género menos representado en la contratación.	Nº y % de candidaturas recibidas desagregado por género. Nº de entrevistas realizadas por género.	X				
7.- Compromiso Consultoras externas.	Nº de personas candidatas desagregadas por sexo presentados por consultora.		X			
8.- Prioridad del género menos representado en la promoción.	Nº y % de personas valoradas desagregado por género. Nº de entrevistas realizadas por género.	X				
9.- Formación en Igualdad.	Nº y % de hombres y mujeres por categoría que realizan la formación.		X			
10.- Presentación sobre igualdad.	Documento elaborado y aprobado.	X				
11.- Información sobre igualdad.	Informe Anual.	X	X	X	X	X
12.- Conciliación	Videoconferencias realizadas	X				
13.- Solicitud de adaptación de jornada.	Nº de solicitudes presentadas, gestionadas y motivadas desagregadas por género.	X				
14.- Violencia de género.	Informe anual.	X				
15.- Gestión de las ausencias.	Nº de solicitudes presentadas y gestionadas y motivadas desagregadas por género.		X			
16.- Permiso retribuido de asistencia a consulta para exámenes prenatales o preparación al parto.	Análisis estadísticos desagregados por categoría y género.				X	X
17.- Información de absentismo y siniestralidad.	Informe anual presentado.	X				
18.- Protocolo de actuación en caso de acoso	Existencia del Protocolo de actuación y número de difusiones	X				
19.- Igualdad retributiva.	Análisis estadístico de las retribuciones medias desagregadas por grupos profesionales establecidos en convenio colectivo.	X	X	X	X	X

La responsabilidad de la implantación de las acciones y medidas contenidas en el plan es de la dirección de SJD, coordinado con los/as responsables y referentes.

FASE 5: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución; así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y en su caso sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de SJD permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar al grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión estará compuesta por los mismos miembros de la comisión negociadora del Plan de igualdad 2021-2025. Su funcionamiento u operativa seguirá las directrices establecidas en el reglamento de funcionamiento de la Comisión del Plan de Igualdad.

Las revisiones del plan serán anuales y se plasmarán en un documento que se archivará junto al plan y las actas como evidencia del seguimiento.

ANEXO I

POLÍTICA DE IGUALDAD

DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS

POLÍTICA DE IGUALDAD



COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El artículo 1 del Código de Conducta OHSJD se estructura de la siguiente forma:

Igualdad de oportunidades y no discriminación

1. Constituye un principio básico de actuación en la OHSJD proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional a todos los Colaboradores que presten servicios para la OHSJD.
2. En consecuencia, los Colaboradores que intervengan en procesos de contratación, selección y/o promoción profesional se guiarán con objetividad en sus actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad y con el objetivo de identificar aquellas personas más acordes con el perfil y necesidades del puesto a cubrir, promoviendo en todo momento la igualdad de oportunidades.
3. En el ejercicio de sus actividades, la OHSJD no acepta ningún comportamiento discriminatorio por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.
4. En particular, la OHSJD promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a oportunidades, al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, así como al acceso a bienes, servicios y su suministro, en lo referente a la actividad profesional del empleado.

La Dirección del Hospital Sant Joan de Déu y el Comité de Empresa firmaron el Plan para el establecimiento de medidas de fomento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Los objetivos básicos de este Plan son:

1. Promover la efectiva aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres para garantizar las mismas oportunidades de acceso al empleo y contratación, promoción, desarrollo profesional y condiciones laborales.
2. Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo en el marco de la atención sanitaria de 24 horas, las medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar.
3. Favorecer una cultura empresarial orientada a la igualdad de oportunidades y la prevención de cualquier tipo de discriminación o conducta discriminatoria por razón de sexo.

Este documento ha sido firmado digitalmente por las partes utilizando el servicio ViDSigner de firma biométrica que garantiza el cumplimiento del REGLAMENTO (UE) N° 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de julio de 2014 relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior, quedando a disposición de cada una de las partes firmantes el archivo correspondiente.

DES014_R00

Hospital Sant Joan de Déu Palma de Mallorca.

Este documento ha sido firmado digitalmente por las partes utilizando el servicio ViDSigner de firma biométrica que garantiza el cumplimiento del REGLAMENTO (UE) N° 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de julio de 2014 relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior, quedando a disposición de cada una de las partes firmantes el archivo correspondiente.

SJD

Sant Joan de Déu

Hospital · Palma · Inca

Serveis Socials · Mallorca





DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS

POLÍTICA DE IGUALDAD



A este Plan se incorpora como anexo el "Procedimiento de actuación interno para el abordaje del acoso en el trabajo" (disponible en intranet). En el marco de los principios y valores plasmados en la Carta de Identidad de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, la Dirección de la Empresa hace pública su voluntad y responsabilidad de no consentir ninguna conducta de esta naturaleza, comprometiéndose a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar un ambiente de trabajo sin acoso.

DR. JOAN CARULLA CIVIT-37726710V

Director Gerente
04 de Enero del 2019

Este documento ha sido firmado digitalmente por las partes utilizando el servicio ViDSigner de firma biométrica que garantiza el cumplimiento del REGLAMENTO (UE) N° 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de julio de 2014 relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior, quedando a disposición de cada una de las partes firmantes el archivo correspondiente.

DES014_R00

Hospital Sant Joan de Déu Palma de Mallorca.

Este documento ha sido firmado digitalmente por las partes utilizando el servicio ViDSigner de firma biométrica que garantiza el cumplimiento del REGLAMENTO (UE) N° 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de julio de 2014 relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior, quedando a disposición de cada una de las partes firmantes el archivo correspondiente.

SJD

Sant Joan de Déu

Hospital · Palma · Inca

Serveis Socials · Mallorca

ANEXO II

COMUNICACIÓN INTERNA DE ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD





COMUNICADO ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBR

La publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro ha supuesto la necesidad de revisar nuestro compromiso y política de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Con este fin y después de llevar a cabo un diagnóstico de la situación, la Comisión de Igualdad de SJD (con representantes de la Dirección y de los/as trabajadores/as) ha llevado a cabo la actualización de nuestro Plan de Igualdad para el periodo 2021-2025 que recoge un conjunto de medidas para lograr mejoras que permitan seguir impulsando y fomentando la igualdad real de oportunidades en el seno de nuestra organización y sistemáticamente haciendo seguimiento y evaluación de los indicadores.

Podéis acceder al Plan de Igualdad en la intranet y en la APP EspaiSJD.

Abril de 2021

Director RRHH

VIDSigner code: 1AFF842735F45EAAS...

JESUS M. IGLESIAS BARCELO



Este documento ha sido firmado digitalmente por las partes utilizando el servicio ViDSigner de firma biométrica que garantiza el cumplimiento del REGLAMENTO (UE) Nº 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de julio de 2014 relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior, quedando a disposición de cada una de las partes firmantes el archivo correspondiente.



ANEXO III

RENOVACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

SJD Sant Joan de Déu
Hospital · Palma · Inca

ACTA COMISIÓN IGUALDAD SJD PALMA-INCÀ

IDENTIFICACIÓN DE LA SESIÓN

Núm.: 2021_01

Carácter: Ordinario

Fecha: 26 de marzo de 2021.

Horario: De 10:00 horas a 11:00 horas

Lugar: Videoconferencia

ASISTENTES

- DURAN GRACIA, MARIA ASUNCION
- CORBILLO COLOM, CAROLINA
- BRAVO CORTES, ANA MARIA
- LLANERAS ROJO, SHEILA
- SANCHEZ PERELLO, CRISTINA
- IGLESIAS BARCELO, JESUS MIGUEL

INVITADO

- CALDÉS CAPELO, JOSÉ A. (CONSULTOR)

ORDEN DEL DIA

1. Toma de posesión de los nuevos nombramientos
2. Propuesta de cargos de presidencia y secretaría.
3. Análisis del informe de diagnóstico.
4. Aprobación del nuevo reglamento adaptado.
5. Acuerdo de actualización del plan de igualdad de SJD.
6. Presentación del borrador del documento de Actualización y Revisión del PI y en su caso aprobación.
7. Otros

1. Toma de posesión de los nuevos nombramientos

Se procede a la renovación de la Comisión de Igualdad de SJD (CI) constituida inicialmente en el año 2010 (CI) y que a fecha de hoy pasa a tener la siguiente composición:

Por parte de la Representación de los/as trabajadores/as (RLT):

- BRAVO CORTES, ANA MARIA
- CORBILLO COLOM, CAROLINA
- DURAN GRACIA, MARIA ASUNCION

Por parte de la empresa (SID):

- IGLESIAS BARCELO, JESUS MIGUEL
- LLANERAS ROJO, SHEILA
- SANCHEZ PERELLO, CRISTINA

2. Propuesta de cargos de presidencia y secretaría.

La CI que para el siguiente año natural la Presidencia recaerá sobre la RLT y concordemente as nombra Presidenta CAROLINA CORBILLO COLOM y Secretaria SHEILA LLANERAS ROJO actuando los/as demás integrantes como vocales.

SJD Sant Joan de Déu
Hospital · Palma · Inca

3. Análisis del informe de diagnóstico.

La CI analiza y aprueba el informe de diagnóstico elaborado por JOSÉ A. CALDÉS CAPELO y la Dirección de SID previamente remitido por correo electrónico para su revisión a toda la CI, documento que se adjunta como **ANEXO I** al acta.

4. Aprobación del nuevo reglamento adaptado.

La CI aprueba el nuevo reglamento adaptado a la normativa vigente previamente remitido por correo electrónico para su revisión a toda la CI, documento que se adjunta como **ANEXO II** al acta y que quedará firmado por todos/as los/as integrantes de la comisión.

5. Acuerdo de actualización del plan de igualdad de SJD.

La CI acuerda expresamente la actualización y revisión del Plan de Igualdad vigente desde 2010 en SID en base al borrador previamente remitido por correo electrónico para su revisión a toda la CI que se adjunta como **ANEXO III** y que se analiza en el siguiente punto del orden del día.

6. Presentación del borrador del documento de Actualización y Revisión del PI y en su caso aprobación.

La CI aprueba el documento de Actualización y Revisión que se constituirá como PLAN DE IGUALDAD SJD Mallorca al que se adjuntarán los anexos preceptivos para posteriormente remitirse a todos/as los/as miembros del CI y al que se dará entrada por parte de SID en el registro correspondiente a tal de dar cumplimiento a la obligación legal establecida.

La comisión autoriza expresamente a SID solicitar el registro del acuerdo de PLAN DE IGUALDAD aprobado en la reunión de hoy mediante su certificado digital.

7. Otros

Se acuerda que la Presidencia convocará reunión ordinaria entre las meses de septiembre y octubre de 2021

SIGNATURE_1 SIGNATURE_2

Amenos:

- I: Informe de diagnóstico.
- II: Reglamento CI
- III: Actualización y Revisión (Plan de Igualdad SJD Mallorca 2021)

Este documento ha sido firmado digitalmente por las partes utilizando el servicio ViDSigner de firma biométrica que garantiza el cumplimiento del REGLAMENTO (UE) Nº 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de julio de 2014 relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior, quedando a disposición de cada una de las partes firmantes el archivo correspondiente.

ANEXO IV

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN INTERNA PARA EL ABORDAJE DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Referencia del documento			
TÍTULO		Protocolo de actuación interna para el abordaje del acoso en el trabajo	
Elaboración	Jesús M. Iglesias Barceló – Director de Recursos Humanos Fernando de Ysasi – Responsable de Adm. de Personal y Prevención de Riesgos Laborales		
Fecha	07/2016		
Aprobación			
Fecha			
REVISIONES			Fecha
A	Revisado		
	Aprobado		
B	Revisado		
	Aprobado		

ANEXO V**INFORME DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD SJD- Se acompaña copia anexa al Plan-****DIAGNÓSTICO DE SJD, COMO
BASE PARA LA REVISIÓN Y
ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE
IGUALDAD 2021-2025**

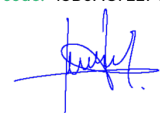
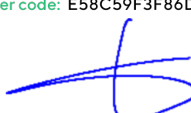
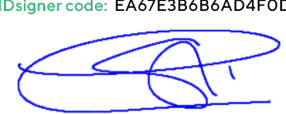
ANEXO VI. REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORIA SALARIAL

TRABAJADORES/AS DE ALTA TODO EL AÑO												
REGISTRO SALARIAL SJD PALMA-INCA												
2020												
Año cálculo												
Cuenta de Nombre completo												
Etiquetas de fila												
Etiquetas de columna												
GRUPO PROF 1												
GRUPO PROF 2												
GRUPO PROF 3												
GRUPO PROF 4												
Total general												
25	21	24	23	93	61	111	146	26	344			
HOMBRE	36	90	122	3	251							
MUJER	25	21	24	23	93							
Total general	61	111	146	26	344							

SALARIO BRUTO ANUAL												
Año cálculo												
Cuenta de Nombre completo												
Etiquetas de fila												
Etiquetas de columna												
GRUPO PROF 1												
GRUPO PROF 2												
GRUPO PROF 3												
GRUPO PROF 4												
Total general												
25	21	24	23	93	61	111	146	26	344			
HOMBRE	36	90	122	3	251							
MUJER	25	21	24	23	93							
Total general	61	111	146	26	344							

SALARIO BRUTO ANUAL												
Año cálculo												
Cuenta de Nombre completo												
Etiquetas de fila												
Etiquetas de columna												
GRUPO PROF 1												
GRUPO PROF 2												
GRUPO PROF 3												
GRUPO PROF 4												
Total general												
25	21	24	23	93	61	111	146	26	344			
HOMBRE	36	90	122	3	251							
MUJER	25	21	24	23	93							
Total general	61	111	146	26	344							

2021_Registro SALARIAL_Igualdad_V04.docxREGISTROSALARIAL_SJD

Por parte de SJD	Por parte de la RLT
VIDsigner code: 43B6AC722FC24BD8A...  IGLESIAS BARCELO, JESUS MIGUEL	VIDsigner code: 97715D708E2D4F5C87...  BRAVO CORTES, ANA MARIA
VIDsigner code: E58C59F3F86D4359AF...  LLANERAS ROJO, SHEILA	VIDsigner code: D8D9DA9C271C4B3BA...  CORBILLO COLOM, CAROLINA
VIDsigner code: EA67E3B6B6AD4F0D8...  SANCHEZ PERELLO, CRISTINA	VIDsigner code: 26D351D466AB4F5B8D...  DURAN GRACIA, MARIA ASUNCION