

PLAN DE IGUALDAD

Empresa: CLINICA ASTURIAS, S.A.

Fecha: 23 NOVIEMBRE 2021



PLAN DE IGUALDAD

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007), tiene como objetivo fundamental el conseguir hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Respecto del ámbito laboral, el artículo 45.1 LO 3/2007 determina que: “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

El Plan de Igualdad se define en el artículo 46 LO 3/2007 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 eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Posteriormente se produce un desarrollo legislativo a través 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.

Con el presente Plan de Igualdad, Clínica Asturias, S.A. entidad ya comprometida con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, que da un paso más en su esfuerzo por garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que constituyen la plantilla laboral de la Empresa.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de Clínica Asturias, S.A. en esta materia, llegándose a un diagnóstico real de la actual situación.

Después de haber realizado el diagnóstico de situación previo, se han descrito unos objetivos de mejora, identificados por áreas para que resulte más operativa su consecución, a razón de los cuales se ha introducido una serie de medidas o acciones tendentes a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los referidos preceptos de la LO 3/2007.

Las áreas en que se ha incidido expresamente son las relativas a la selección de personal, promoción, formación, área de riesgos laborales y salud laboral, área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista, área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y área de retribución y política salarial.

Clínica Asturias, S.A. pone patente el más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye un procedimiento o protocolo de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal.

En definitiva, el presente Plan de Igualdad es fruto de la reflexión y negociación conjunta, entre la Entidad y las/os representantes de la plantilla de trabajadoras y trabajadores mediante la Comisión de Igualdad, grupo de trabajo creado como herramienta gestora, en el marco de diseño, implantación y evaluación de dicho Plan.

El Plan de Igualdad se configura como una herramienta de trabajo consensuada por todos los partícipes sociales de la empresa y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Es fruto del compromiso adquirido por parte de la Entidad con sus trabajadoras y trabajadores y nace con el objetivo de consolidar los principios de igualdad de trato y oportunidades que sustentan nuestra cultura empresarial, objeto de nuestra metodología de trabajo en la intervención social, garantizando la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el seno de la gestión de personal y de recursos humanos, mediante la eliminación de toda forma de discriminación directa e indirecta y el fomento y promoción de medidas que impulsen la igualdad real y efectiva.

La primera edición del Plan de Igualdad de Clínica Asturias, S.A. consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre personas con y sin discapacidad a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Sus características fundamentales son:

- a) Colectivo: incide y está destinado no solo a las trabajadoras, sino a toda la plantilla.
- b) Participativo: fruto del acuerdo, diálogo y cooperación entre Dirección y plantilla de trabajadores/as.
- c) Progresivo: cada vez se intenta cumplir con objetivos cada vez más ambiciosos y con ánimo de mejora y progresión.
- d) Preventivo: intenta eliminar la posibilidad de situaciones negativas o desfavorables no solo en la actualidad, si no en el futuro y antes de que se produzcan.
- e) Flexible: Se adapta y responde a posibles variaciones en función de las necesidades y características de cada situación y momento.
- f) Evaluable: Incorpora métodos de evaluación continuada.
- g) Metódico: Incorpora unos métodos de acciones, objetivos y resultados a seguir aplicando un protocolo de actuación concreto y evaluable.
- h) Transversal: Incorpora la perspectiva de género a las distintas áreas y departamentos de la Empresa.

La consultoría técnica externa a la elaboración e implantación del Plan ha sido realizada por el personal de Recursos Humanos de la Empresa en colaboración con ANYA CONSULTORES ASOCIADOS, S.L. y con INTELECTO, CONSULTORÍA DE PROYECTOS, S.C.

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Denominación social:	CLÍNICA ASTURIAS, S.A.
Forma jurídica:	SOCIEDAD ANÓNIMA
Dirección:	C/ Naranjo Bulnes, 4-6, Oviedo, 33012
Teléfono:	985 28 60 00
Fax:	985 28 99 54
E-mail:	rrhh@clinica-asturias.com
Página Web:	www.clinica-asturias.com

En el ámbito del análisis cuantitativo podemos tomar en consideración los siguientes aspectos:

Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	125	83%	26	17 %	151

La empresa **numéricamente no es igualitaria**, ya que supera con mucho la ratio mínima de 40%-60% que es la que se considera índice de normalidad.

La explicación de esta gran diferencia numérica en la composición de la plantilla por sexo la debemos encontrar en las **especiales características del sector sanitario, donde existe una amplia mayoría de mujeres** en casi todas las ramas de las ocupaciones propias de la actividad sanitaria.

Analizando el sector sanitario en general, el porcentaje de mujeres es mayoritario, ya que constituyen el **84,2% de las profesionales de enfermería**, el **71,5% de las profesionales farmacéuticas**, el **66,6% de las fisioterapeutas** y el **88,4% de las dietistas nutricionistas**.

En el **sector sanitario** el porcentaje de mujeres ocupadas, según las diferentes Encuestas de Población Activa (**EPA**) es del **77%**.

En los últimos años, la rama de actividad en la que más creció el trabajo femenino fue la de las actividades sanitarias con una tasa de un **24,8 %** más entre 2008 y 2018.

En cuanto a volumen, también destaca el número de mujeres que trabajan en la sección sanitaria. Del total que trabajan en el sector servicios (7.800.000 mujeres), en el sector de las **actividades sanitarias** y de servicios sociales lo hacen **1.241.000 mujeres**. Esta cantidad muestra que son el **11,5 %** de las mujeres que están en activo.

Plantilla desagregada por Departamentos:

Gerencia: 0 mujeres 1 hombre.

Departamentos:

Mujeres Hombres

- GESTIÓN CLÍNICA:

2	0
---	---

- URGENCIAS:

4	5
---	---

- QUIRÓFANO:

13	5
----	---

- PLANTA/AMBULATORIA:

24	3
----	---

- RX:

18	7
----	---

- LABORATORIO:

6	0
---	---

- ADMISIÓN:

7	0
---	---

- CONSULTAS EXTERNAS:

	11	0
--	----	---

- SERVICIOS INTERNOS:

	16	0
--	----	---

- FARMACIA:

	2	0
--	---	---

- REHABILITACIÓN:

	14	0
--	----	---

- FACTURACIÓN:

	4	1
--	---	---

- SERVICIOS CENTRALES:

	4	4
--	---	---

La presencia de la mujer en la plantilla de cada uno de los departamentos es significativamente mayoritaria o incluso exclusiva.

Solamente es paritaria la presencia masculina en el departamento de Servicios Centrales, donde las ocho personas de la plantilla son cuatro hombres y cuatro mujeres.

En el departamento de Urgencias es ligeramente mayoritaria la presencia masculina con cinco hombres y cuatro mujeres.

En el ámbito del análisis cualitativo podemos analizar las siguientes áreas.

SELECCIÓN

Es un principio general en la empresa que la selección de personal se realice en un marco de igualdad de trato y no discriminación.

Los factores que determina que se inicie un proceso de selección de personal en la Empresa son, en primer lugar, las necesidades de cada servicio, incluido el crecimiento de la necesidad de personal para diferentes departamentos; y, en segundo lugar, las eventuales sustituciones y jubilaciones.

Como norma general, el reclutamiento de candidaturas se realiza a través la captación externa a través de Internet 2.0, autocandidaturas, Colegios profesionales y Servicio Público de Empleo.

En lo referente a la circunstancia de que el colectivo femenino sea absolutamente predominante en prácticamente todos los departamentos es un reflejo del mercado de trabajo actual, en especial en el sector sanitario, a nivel nacional. Lo que nos lleva a la conclusión de que existen determinados factores culturales (agentes socializadores) que propician esta situación.

También es reflejo de la sociedad la actual masculinización de la ocupación en algunas profesiones como por ejemplo los propios de determinados puestos técnicos especializados como mantenimiento e informática.

La segregación está frecuentemente ligada a tradiciones y estereotipos de género asignados que diferencian los papeles en la sociedad y los oficios a desempeñar por hombres y mujeres. Ello deriva en la mayoría de los casos en las elecciones personales y proyecciones personales, las sendas educativas y, por consiguiente, las carreras profesionales que las mujeres y los hombres desarrollen.

AREAS DE MEJORA:

a) Proceso de reclutamiento: Sensibilizar y orientar a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades. Evaluar los canales de difusión de las ofertas y procurando diversificarlos en lo posible con el fin de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos. Confeccionar las ofertas de empleo utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.

b) Proceso de selección: Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos para conseguir evitar toda discriminación. Revisión del lenguaje e imágenes en los anuncios de empleo.

c) Criterios de Selección: Evitar cualquier tipo de discriminación incorporando la perspectiva de género en la gestión del proceso de selección de candidaturas.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Es un principio general en la empresa que la clasificación profesional atienda a los criterios de no discriminación y de mérito y capacidad personal.

Las distintas categorías tienen su origen en el convenio colectivo y en las propias funciones a desarrollar en la empresa (por ejemplo: auxiliar enfermería, celador/a, enfermero/a).

La empresa, como hemos visto, tiene un muy alto porcentaje de ocupación femenina (83%), que se ve acrecentado en algunas profesiones y categorías.

Así pues, en el ámbito administrativo, hay 15 mujeres auxiliares administrativas, frente a tan solo 2 hombres.

Es en el ámbito de la enfermería donde podemos encontrar en la categoría de auxiliar a 31 mujeres frente a ningún hombre, mientras que en la categoría de enfermero/a hay 16 mujeres y 3 hombres.

También encontramos categorías profesionales donde no existe ningún hombre, como en la de Fisioterapeuta, Limpiador/a, Dirección, Supervisor/a, etc.

La única categoría con paridad numérica es la de Médico/a, donde hay 6 mujeres frente a 7 hombres.

ÁREAS DE MEJORA.

No se identifican acciones de mejora en este apartado.

FORMACIÓN

En términos generales es necesario impulsar la sensibilización en materia de igualdad, ya que esta puede ser utilizada como mecanismo que favorezca su implantación.

Por otra parte, observamos que las mujeres participan en los procesos de formación ligeramente por debajo del porcentaje de suponen en la Empresa, por lo que es preciso fomentar la participación de las trabajadoras en los cursos y actividades formativas que impulse la Empresa.

Los Planes de Formación están diseñados en función de dos líneas principales:

- a) Comité de Dirección, que identifica necesidades colectivas en función del rumbo de la organización: nuevas herramientas, metodologías, etc.
- b) Evaluación individual del desempeño: en ella se identifican las necesidades individuales de formación enmarcadas en las necesidades de la organización.

Al tratarse de una formación a la medida de las necesidades personales de la plantilla dentro del marco de las necesidades generales de la organización,

habrá que asegurarse que tanto mujeres como hombres cuentan con las mismas posibilidades e incluir en la formación transversal dirigida a toda la plantilla sensibilización en Igualdad de Oportunidades.

La información sobre la formación se comunica a las personas Responsables de las diferentes áreas de trabajo y se publica a través de las redes de comunicación de la Empresa.

La formación es elemento motivador para la plantilla al tener en cuenta las inquietudes y necesidades de la plantilla para el reciclaje o la promoción. Por esta razón, resulta fundamental mantener a todo el personal permanentemente actualizado en conceptos y procedimientos que pueden repercutir en la mejora de la posición global de la organización.

ÁREAS DE MEJORA.

a) Formación en Igualdad de Oportunidades: Potenciar la sensibilización en Igualdad de Oportunidades al conjunto de la organización. Incorporar formación en Igualdad de Oportunidades para todas las personas de la plantilla. Sería conveniente que si hay que priorizar la reciban las personas responsables de poner en marcha el Plan de Igualdad.

b) Oferta formativa: Facilitar, dentro de las posibilidades, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo.

PROMOCIÓN

La Empresa valora en el proceso de promoción la madurez, la competencia técnica y la capacidad de asumir responsabilidades.

Es objeto de la Empresa que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades de participar en un proceso de promoción y no se observa en el proceso de diagnóstico ningún trato desigual.

Las dos personas que han promocionado en el último año han sido mujeres.

ÁREAS DE MEJORA.

No se identifican acciones de mejora en este apartado.

POLÍTICA SALARIAL

La tabla salarial es fruto de negociación colectiva, y es objetivo de la Empresa que no existan diferencias salariales entre mujeres y hombres, que éstas únicamente vengan derivadas de la categoría de cada persona.

Hay que indicar que los trabajos y responsabilidades de cada uno de los trabajadores y trabajadoras se corresponden con su categoría.

No existen diferencias en base a la segregación horizontal ni a la vertical por el caso de que haya algunas ocupaciones donde prevalecen las mujeres o los hombres. No existen puestos que puedan estar mejor retribuidos por el hecho de que no haya suficiente personal de una u otro sexo y no se prima salarialmente la existencia de puestos masculinizados.

Otro elemento por el que la mujer puede tener menos salario lo constituye el tiempo de trabajo a jornada parcial que implica lógicamente menor volumen salarial mensual. En el caso de nuestra empresa, no existe esa diferenciación, ya que la relación de los contratos a tiempo parcial es equitativa entre ambos sexos.

Por eso, desde la UE se pide combatir esta discriminación luchando contra la segregación ocupacional de las mujeres y promocionándolas para ocupar puestos de responsabilidad o en puestos no feminizados.

Hablamos de “segregación horizontal” en cuanto que mujeres y hombres se concentran en determinados sectores de producción y empleos específicos y de “segregación vertical” cuando se produce esta concentración en determinados grados y niveles de responsabilidad.

La distribución de mujeres y hombres en el mercado laboral ofrece concentraciones de unas y otros en distintos sectores. La segregación está frecuentemente ligada a los estereotipos. Si bien en algunos casos esto puede ser el reflejo de las elecciones personales, los estereotipos pueden influir, por ejemplo, en la elección de las trayectorias educativas y, por consiguiente, las carreras profesionales que desarrollan las mujeres.

ÁREAS DE MEJORA.

No se identifican acciones de mejora en este apartado, en todo caso, sí que es conveniente el profundizar en la posibilidad ya comentada de acceso de la mujer a todos los puestos de responsabilidad y a todas las ocupaciones a través de una política igualitaria en la selección y promoción del personal, lo cual supondrá que las posibles diferencias salariales no puedan surgir.

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

Es un principio general en la empresa el favorecer un ámbito de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

La inmensa mayoría de los contratos son indefinidos a tiempo completo, aunque hay también contratos a tiempo parcial que son mayoritariamente elegidos por mujeres (9), frente a tan solo 1 por hombres.

Los turnos de trabajo pueden ser fijos y están ocupados fundamentalmente por mujeres (36), frente solo 16 hombres.

También hay turnos rotatorios de lunes a domingo, ocupados por 68 mujeres, frente a los 9 que ocupan los hombres. O rotatorios de lunes a viernes, ocupados por 20 mujeres, frente a los 4 que ocupan los hombres.

La empresa a través de las Supervisoras, o de las personas encargadas como mandos intermedios, valora las distintas necesidades de conciliación que surjan en la elaboración de los turnos y en los horarios de trabajo.

En el último año ha habido 13 bajas por maternidad de mujeres y ninguna cesión del permiso al padre.

La mitad de las mujeres no tienen hijos, mientras que en el caso de los hombres son 18 de un total de 26.

Solo hay dos mujeres con personas dependientes a su cargo y ningún hombre.

ÁREAS DE MEJORA.

No se identifican acciones de mejora en este apartado.

COMUNICACIÓN

Una vez aprobado el plan de Igualdad sería conveniente difundirlo a la plantilla informando sobre la puesta en marcha, así como incorporarlo a las comunicaciones externas.

Incorporar la existencia del Plan de Igualdad a la web corporativa es un buen sistema de difusión, por ello se recomienda aprovechar las actualizaciones de la web corporativa para realizar una revisión del contenido y un uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen

Es conveniente valorar la implantación de medidas de potenciación de la comunicación interna, como la implantación del manual de bienvenida en el que

se haga patente el compromiso con la igualdad de género, así como formas de comunicación a través de intranet y la implantación del portal del personal, etc.

ÁREAS DE MEJORA.

- a) Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades. Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- b) Revisión del lenguaje y las imágenes utilizadas en la web corporativa con perspectiva de género.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

La Empresa cuenta con medidas de prevención de acoso sexual o por razón de género que pretende completar y mejorar.

La aplicación de un protocolo mejorado de acoso sexual o por razón de sexo, ofrecerá una herramienta que permitirá mejorar en el camino de la Igualdad de Oportunidades. Los actos de acoso sexual o por razón de sexo son considerados como actos discriminatorios y sin contar con un procedimiento de actuación no se puede garantizar el principio de igualdad en esta materia.

Se pretende implantar un denominado “Canal Denuncia” en el que se pueda poner de manifiesto de forma anónima la existencia de comportamientos o actitudes no compatibles con la igualdad y de esta manera prevenir además la posibilidad de cualquier situación potencial de acoso.

En estos momentos no consta por parte de la Empresa que existan comportamientos, o situaciones que puedan resultar ofensivos o inapropiados de esta tipología.

En el protocolo de actuaciones se comunicará a todo el personal que no se tolerará en la Empresa ninguna conducta contraria a lo establecido en el protocolo. Se adoptarán Códigos de Conducta que promuevan las “buenas maneras” en la conducta, evitando en el entorno laboral la existencia de las siguientes conductas:

- c) Comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual.
- d) Críticas permanentes al trabajo realizado por los compañeros o subordinados, imitaciones, mofas, etc.
- e) Agresiones verbales (gritos, insultos, amenazas, descalificaciones ofensivas).
- f) Ataques a las creencias religiosas, políticas, nacionalidad, raza, condición sexual, discapacidades, etc.
- g) Envío de gráficos, dibujos y fotografías de contenido sexual explícito.
- h) Llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos de contenido sexual.
- i) Ofertas sexuales, invitaciones impúdicas, etc.
- j) Agresiones físicas, contacto físico deliberado, acercamiento excesivo e innecesario.
- k) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona.

Se recomienda la sensibilización en Igualdad de Oportunidades, de manera general y concretamente en cualquier tipo de acoso, para iniciar un proceso de conocimiento de otras realidades que puedan llevar al cambio. El acoso en cualquiera de sus manifestaciones: laboral, sexual o por razón de sexo, no deja de ser una conducta irrespetuosa que debe ser erradicada por tantas razones.

ÁREAS DE MEJORA.

- a) Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- b) Elaborar un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual.

RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

La Empresa dispone de un completo Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Están identificados ciertos puestos de trabajo o tareas concretas que por las especiales características de los mismos y la situación de riesgo que puedan suponer no pueden ser desempeñados por colectivos considerados por la normativa como especialmente sensibles, precisamente para asegurar la protección de dichos colectivos: sería el caso de mujeres en situación de embarazo o lactancia, menores de edad o personal que por sus características personales o estado biológico conocido, mediante la vigilancia de la salud llevada a cabo por los servicios médicos del trabajo indican que no son aptos o son aptos con limitaciones para el puesto de trabajo de que se trate.

En los casos anteriores, para garantizar la protección de tales colectivos, se adoptan las medidas preventivas y de protección necesarias: adaptación de puestos de trabajo, si aun así siguen existiendo riesgos, asignación de funciones distintas, y, en caso de imposibilidad de adaptación o cambio de puesto, en el caso de las mujeres gestionar la suspensión del contrato por riesgo de embarazo.

Identificamos la necesidad del tratamiento cómo elemento fundamental de riesgo laboral, el acoso sexual o por razón de sexo.

Las medidas preventivas en este ámbito son fundamentales. Se debe instruir a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

El objetivo prioritario debería ser la prevención, es un aspecto básico en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

ÁREAS DE MEJORA.

- a) Valorar la implantación de una forma de comunicación entre el personal y la Dirección consistente en la realización de encuestas en el área de prevención de riesgos laborales y en especial en lo referente a la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, siendo el objetivo primordial de éstas el servir de instrumento de mejora continua.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVOS A LARGO PLAZO.

El presente Plan de Igualdad, se sustenta en los siguientes objetivos:

- Garantizar la promoción y aplicación de los principios de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión empresarial mediante una política de gestión de personal igualitaria, desarrollando medidas específicas para la eliminación de desigualdades en el ámbito laboral dentro de la entidad e impulsando medidas que favorezcan la dedicación y desarrollo pleno de la persona en el ámbito profesional, laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Centro.
- Favorecer la plena implicación, motivación y participación en el empleo a las trabajadoras y trabajadores, mediante medidas encaminadas a facilitar la organización, planificación, participación, salubridad, crecimiento personal y bienestar dentro de las esferas, personal, familiar, profesional y laboral
- Ser una entidad referente y transmisora de conocimiento y buenas prácticas para nuestro entorno y para otras entidades/empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades en su gestión empresarial.

OBJETIVOS A CORTO PLAZO.

- Consolidar una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y en todos sus niveles. Se nombrará una persona perteneciente a la empresa como Responsable de Igualdad que será la garante del cumplimiento e implantación del presente Plan.

- Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Fomentar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del Plan.
- Promover un sistema retributivo que no genere discriminación.
- Velar por la seguridad de trabajadoras y trabajadores teniendo en cuenta las enfermedades y riesgos específicos de cada sexo.
- Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. Controlar y realizar el seguimiento de la efectiva aplicación del procedimiento para la gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores a modo de prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera conllevar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación por razón de género.
- Fomentar la realización de acciones que faciliten el desarrollo de la carrera profesional sin distinción de género.
- Impulsar la variable igualdad en los procesos de gestión de personas, potenciando la realización de medidas concretas para el desarrollo y crecimiento profesional en un contexto de igualdad de oportunidades y neutralidad entre géneros.
- Reforzar la sensibilización del personal de la Empresa en materia de igualdad y con especial orientación hacia aquellos colectivos con personas a su cargo y mayor poder de decisión, esto es, directivos y mandos intermedios de la compañía.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS.

- **Número de anuncios de selección publicados.**

- Alcanzar un 20% anual de documentos y protocolos revisados con enfoque de género.
- Conseguir un 100% de formación e información con perspectiva de género a las personas que están involucradas en los procesos de selección.
- Tener unos resultados de selección en los que se ha aplicado criterios de género de al menos un 50%.
- Llevar a cabo un total de 2 acciones formativas anuales en igualdad de oportunidades.
- Que el 90% de la plantilla haya recibido acciones formativas en materia de igualdad.
- Realizar al menos 10 comunicaciones a la plantilla en materia de igualdad.
- Alcanzar el 100% de personas de la plantilla destinatarias de la sensibilización en materia de igualdad.
- Que el 90% de la plantilla haya sido objeto de alguna comunicación.
- Conseguir que el 90% de las personas de la plantilla hayan sido destinatarias de acciones de prevención del acoso.

3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN DEL PLAN

ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL:

El ámbito de actuación de este documento engloba a todas las trabajadoras y trabajadores pertenecientes a Clínica Asturias, S.A., y pretende ser impulsor y un referente, para todas aquellas entidades, administraciones, empresas, colaboradores/as, socios/as, usuarios/as o pacientes, de las acciones que se desarrollan en nuestra Empresa.

Las medidas y acciones que aquí se recogen, son fruto del análisis y reflexión de la gestión propia de la entidad en materia de gestión de recursos humanos, analizada mediante un diagnóstico previo llevado a cabo en la Empresa, y que ha sido el punto de partida de este documento. Todas las medidas y acciones se sustentan en el marco legal y normativo vigente, y están sujetas a modificaciones inmediatas y automáticas fruto de mejoras y reformas de normativas legales en el ámbito laboral a favor de las trabajadoras y

trabajadores, la detención de nuevas necesidades, y/o a la compensación del desequilibrio sobre el que se estuviera interviniendo y que a valoración de la Comisión para la Igualdad hubiese expirado.

ÁMBITO TEMPORAL:

El presente Plan entrará en vigor desde el momento de su firma, y se mantendrá mientras sea necesaria la intervención, se modifique, o se reemplace por otro.

La vigencia para alcanzar los objetivos fijados en el presente Plan de Igualdad por medio de las medidas acordadas será de cuatro años a contar desde su firma.

PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN:

El presente Plan y los datos fundamentales que los motivan, obtenidos mediante el diagnóstico previo, serán de acceso público a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa.

4 **ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES**

	ACCIONES
Áreas de actuación	Denominación
Área de selección	Incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal.
Área de selección	Revisión de las fuentes de reclutamiento e impulso de la innovación en la búsqueda de candidaturas desde la perspectiva de género.
Área de formación	Incluir en la oferta formativa la Formación en Igualdad de Oportunidades.
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	Revisión del lenguaje y las imágenes utilizadas en la web corporativa con perspectiva de género.
Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	Implantar un protocolo de actuación mejorado que regule, defina y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual.

5.- SISTEMA DE EVALUACIÓN.

Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
Área de selección	Sin cuantificar	Sin cuantificar	Sin cuantificar
Área de promoción	Toda la plantilla	Toda la plantilla	Toda la plantilla
Área de formación	Toda la plantilla	Toda la plantilla	Toda la plantilla
Área de riesgos laborales y salud laboral	Toda la plantilla	Toda la plantilla	Toda la plantilla
Área de representatividad	Toda la plantilla	Toda la plantilla	Toda la plantilla
Área de comunicación, lenguaje no sexista	Toda la plantilla	Toda la plantilla	Toda la plantilla

Para el seguimiento del plan se realizará una ficha por cada una de las acciones que contenga:

- Nombre de la acción.
- La persona o departamento responsable a ejecutarla.
- Fecha de realización del informe.
- Persona que ha realizado el informe.

- El período de seguimiento de la acción.
- Las actividades desarrolladas en el periodo de seguimiento.
- El nivel de cumplimiento de los objetivos a través de unos indicadores específicos para cada acción.
- Las incidencias encontradas en el desarrollo de cada una de las acciones.
- Y finalmente las propuestas de mejora respecto de los objetivos marcados.

FICHA DE TRABAJO: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN

IDENTIFICACION DE LA ACCIÓN	
Nombre de la acción	
Persona o departamento responsable	
Período de seguimiento	
Fecha de realización del informe	
Cumplimentado por	

DESARROLLO DE LA ACCIÓN			
Actividades desarrolladas en el período de seguimiento			
Cumplimiento de los objetivos	Bajo ☐	Medio ☐	Total ☐
Nivel de ejecución de la acción	Bajo ☐	Medio ☐	Total ☐
Se ha informado a la plantilla	Sí ☐		No ☐

RESULTADOS				
Indicador	100%	50%	25%	0%
Indicador 1:	☐	☐	☐	☐
Indicador 2:	☐	☐	☐	☐
Indicador 3:	☐	☐	☐	☐

INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES	
Dificultades y barreras encontradas	Soluciones adoptadas
Modificaciones incorporadas	

PROPUESTAS DE MEJORA RESPECTO DE LOS OBJETIVOS

La Unidad encargada de dicha evaluación será la Comisión Permanente de Igualdad, quien podrá delegar en agentes externos a la entidad, personas pertenecientes a la plantilla o unidades de trabajo propias.

La Comisión Permanente de Igualdad de Clínica Asturias, S.A. es un órgano que participa en las tareas de diagnóstico, planificación y seguimiento de las Estrategias que en materia de igualdad entre mujeres y hombres desarrolla nuestra Entidad y en particular las relativas a nuestro Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

En la evaluación cuantitativa: Cada año se actualizarán los datos presentados en el diagnóstico de situación de cada una de las áreas analizadas, así, se habrá de analizar, en la medida de lo posible, la evolución de las mujeres habida durante el periodo de tiempo a todos los niveles anteriormente citados selección, contratación, formación, promoción, retribución, organización del trabajo, ...

Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización e información (cursos, jornadas, etc.) tendentes a lograr un cambio de mentalidad y un mejor conocimiento de la problemática (diversidad) por el conjunto de la plantilla, poniendo fin a estereotipos que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

En la evaluación cualitativa: Con el fin de comparar la situación antes de la entrada del Plan con la situación posterior a su vigencia, se realizarán informes y/o encuestas de satisfacción y clima laboral.

6.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN Y DE SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

La Comisión Permanente de Igualdad será el órgano encargado de proponer la modificación del Plan, así como de atender a la interpretación del mismo en el ámbito de la empresa y de solventar las posibles discrepancias al respecto.

La Comisión Permanente de Igualdad de Clínica Asturias, S.A. es el órgano que participa en las tareas de diagnóstico, planificación y seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Al reunirse al menos una vez al año, además de la evaluación, llevará a cabo un proceso de posibles propuestas de modificación que se añadirán al Plan aprobado.

En cualquier momento, podrá solicitarse la convocatoria de reunión extraordinaria de la Comisión de conformidad a lo establecido en su reglamento interno de organización y funcionamiento.

Cada año se actualizarán los datos presentados en el diagnóstico de situación de cada una de las áreas analizadas, así, se habrá de analizar, en la medida de lo posible, la evolución de las mujeres habida durante el periodo de tiempo a todos los niveles anteriormente citados selección, contratación, __formación, promoción, retribución, organización del trabajo, ...

Con el fin de comparar la situación antes de la entrada del Plan con la situación posterior a su vigencia, se realizarán informes y/o encuestas de satisfacción y clima laboral.

Así pues, fruto de estas reuniones y análisis de evaluación, se podrán presentar por cualquier persona miembro de la Comisión las posibles modificaciones o adiciones al Plan. Una vez presentadas, será aprobadas en su caso por mayoría y pasarán a formar parte del Plan de Igualdad de la empresa.

Respecto a la interpretación del Plan de Igualdad y las posibles discrepancias sobre el mismo, la Comisión de Igualdad es el órgano encargado, pudiendo someterse la cuestión en cualquier reunión ordinaria o extraordinaria a tal efecto y siendo aprobada en su caso por la correspondiente mayoría.

7 CALENDARIO (PRIORIZACIÓN TEMPORAL)

ACCIONES PREVISTAS	Periodos							
	Año 2021-2022				Año 2023-24			
	1 2021	2 2021	1 2022	2 2022	1 2023	2 2023	1 2024	2 2024
Incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal.								
Revisión de las fuentes de reclutamiento desde la perspectiva de género.								
Incluir en la oferta formativa la Formación en Igualdad de Oportunidades.								
Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperado.								
Revisión del lenguaje y las imágenes utilizadas en la web corporativa con perspectiva de género.								
Elaboración de un protocolo de actuación que regule, defina y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras por razón de sexo y acoso sexual.								

PRIORIZACIÓN TEMPORAL:

1	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperado.
2	Revisión del lenguaje y las imágenes utilizadas en la web corporativa con perspectiva de género.
3	Incluir en la oferta formativa la Formación en Igualdad de Oportunidades.
4	Incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal.
5	Revisión de las fuentes de reclutamiento desde la perspectiva de género.
6	Elaboración de un protocolo de actuación que regule, defina y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras por razón de sexo y acoso sexual.

8.- PRESUPUESTO (MEDIOS Y RECURSOS)

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Costes internos de gastos de personal afecto a la realización del Plan de Igualdad.	3.000

La consultoría técnica externa a la elaboración e implantación del Plan ha sido realizada por personal de Recursos Humanos de la Empresa en colaboración con ANYA CONSULTORES ASOCIADOS, S.L. y con INTELECTO, CONSULTORÍA DE PROYECTOS, S.C.

En el ámbito interno, los medios materiales y personales del Departamento de Recursos Humanos están a disposición de la elaboración del Plan, contando con tres personas en la que se incluye la Responsable del Departamento de RRHH del Grupo Labor Hospital, al que pertenece Clínica Asturias.

9.- PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

Se contemplan varias formas de participación de la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras en el Plan de Igualdad:

- La Comisión Permanente de Igualdad incluye miembros de la Representación Legal de las/los trabajadores/as que formarán parte de y participarán en la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Se prevé que estas personas de la Representación Legal hagan labores de interlocución entre los dos órganos.
- Después de cada reunión de trabajo de la Comisión Permanente de Igualdad se enviará el acta con todas las decisiones tomadas a la Representación Legal de los trabajadores/as para que esté puntualmente informada.
- Cualquier reunión extraordinaria que la Comisión Permanente de Igualdad solicite con la Representación Legal de los trabajadores/as para conseguir su apoyo en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan.
- Cualquier reunión que la Representación Legal de los trabajadores/as solicite con la Comisión Permanente de Igualdad en relación con el Plan de Igualdad.

10.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

La composición de la Comisión de Igualdad de Clínica Asturias, S.A. está formada por una parte que representa a la Empresa y otra en representación legal de la plantilla.

- POR PARTE DE LA EMPRESA:

- Beatriz Parras García.
- Julia Carrizo San Martín.

- POR PARTE DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES

- En Representación de Acción Sindical Feminista CSI:
 - Pablo Bulnes Rodríguez DNI: 10866817F
- En Representación de FeSP-UGT Asturias:
 - Emma Fernández Alonso DNI: 09374849A

La Comisión Permanente de Igualdad de Clínica Asturias, S.A. es un órgano que participa en las tareas de diagnóstico, planificación y seguimiento de las Estrategias que en materia de igualdad entre mujeres y hombres desarrolla nuestra Entidad y en particular las relativas a nuestro Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Esta Comisión actuará como uno de los vehículos de comunicación interna de la política, objetivos, planes, programas, responsabilidades y logros en materia de igualdad de Clínica Asturias, S.A.

Será responsable de fomentar y controlar las actividades que dentro de nuestra Entidad afecten a la igualdad y de promover el desarrollo de aquellas acciones encaminadas a garantizar la igualdad de las personas y la no discriminación por razón de género.

La composición de la Comisión será paritaria entre los representantes de la Empresa y aquellos de las trabajadoras y trabajadores.

El número de los miembros de la Comisión será de un mínimo de cuatro y de un máximo de diez. Siempre en número par.

Los representantes de la Empresa serán designados por ésta de entre aquellas personas que forman parte del personal de plantilla de la misma, o de aquellas otras que la Dirección considere convenientes a efectos de un mejor asesoramiento técnico.

Los representantes de las trabajadoras y trabajadores serán designados por estos por acuerdo del órgano de representación de los mismos de entre aquellos que formen parte de la plantilla de la empresa.

En cualquier momento y con las formalidades adecuadas a la toma de decisiones de los mismos, tanto la Empresa como el órgano de representación de las trabajadoras y trabajadores, pueden designar a otros representantes por sustitución de los nombrados.

De entre los miembros de la Comisión se elegirá por unanimidad un Presidente/a y un Secretario/a. Si no se hubiese alcanzado el acuerdo necesario, se procederá a la elección por sorteo de dichos cargos de entre aquellas personas que la componen.

La vigencia de los cargos de Presidente/a y Secretario/a será de cuatro años, pasados los cuales se procederá a una nueva elección, a la que podrán concurrir cualesquiera de las personas que forman la Comisión.

Son competencias de la Comisión Permanente de Igualdad:

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la empresa sobre todos los pasos dados para desarrollar el Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo de las diferentes fases que van pasar para poner en marcha el Plan de Igualdad.
4. Facilitar toda la información necesaria para realizar el Diagnóstico en Igualdad.
5. Validar y aprobar el diagnóstico realizado.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan en un documento de apoyo a la negociación, que aglutinará las conclusiones derivadas del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades aprobado.
7. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

La Comisión de Igualdad impulsará en el marco de la negociación del convenio colectivo medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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.

Se fomentará la inclusión en el convenio de aquellas medidas acordadas en el Plan de Igualdad que se estimen necesarias.

La Comisión se reunirá al menos semestralmente tras ser convocada por su Secretaria/o por orden del Presidente/a de la misma.

Con carácter extraordinario, cualquier miembro de la Comisión podrá solicitar al Presidente/a la celebración de una reunión extraordinaria, que se celebrará en un plazo máximo de diez días.

La Comisión tendrá al menos una reunión trimestral ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la empresa previo a la aprobación del Plan de Igualdad, y reuniones semestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

Para quedar constituida se precisará, al menos, la presencia de un tercio de las personas que la componen.

Se podrá acordar por unanimidad que alguno o algunos de los temas o aspectos que son de competencia de la Comisión, puedan ser tratados en grupos especializados o equipos de mejora, que posteriormente elevarán sus acuerdos o propuestas al pleno de la Comisión.

Cuando a juicio del Presidente/a de la Comisión la naturaleza de los asuntos a tratar así lo requiera, se podrá convocar a las sesiones de la Comisión y en su caso, a las de los grupos o equipos establecidos, a trabajadores/as o a las personas que se estime necesario por ser expertas en los temas que se traten, con voz, pero sin voto.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

La/el Secretaria/a de la Comisión levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

11.- ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

NOMBRE	BEATRIZ PARRAS GARCÍA
CARGO	RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO	RECURSOS HUMANOS.

Lugar y fecha

Oviedo 26 de noviembre de 2021

Fichas individuales para cada acción

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN

ÁREA	SELECCIÓN
ACCIÓN	Incorporar los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal.
PLAZO DE EJECUCIÓN	SEPTIEMBRE 2022- JUNIO 2024
OBJETIVOS	Garantizar la aplicación de los principios de Igualdad de Oportunidades tanto en los protocolos de selección, como en los procesos concretos que se lleven a cabo en el día a día.
DESCRIPCIÓN	Se pretende garantizar la neutralidad y la igualdad en los procesos de nuevo personal para la empresa, tanto en el lenguaje como en la elaboración de los procesos de selección desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades. Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos para conseguir evitar toda discriminación. Revisión del lenguaje e imágenes en los anuncios de empleo. Los protocolos de selección de personal detallarán cuáles son las capacidades que se buscan para cada puesto de trabajo, de esta manera el proceso será lo más objetivo posible a través de una serie de indicadores.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Informe anual. El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará de manera anual verificándose las medidas de actuación implantadas.

En cada proceso de selección se lleva a cabo un informe de manera que queda constancia de que se ha llevado a cabo con unos criterios e indicadores neutros, claros y objetivos.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO

PERSONAL TÉCNICO ENCARGADO DE SELECCIÓN.

PERSONAL RESPONSABLE

DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS.

PERSONAL PARTICIPANTE Nº

	RRHH	COMISIÓN IGUALDAD	GERENCIA
Personal directivo	1		1
Personal intermedio		3	
Personal cualificado	1	3	
Personal no cualificado			
Personal administrativo	1		

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.

Personal de Recursos Humanos.

Personal Técnico externo encargado de la Formación en Igualdad.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN

Tanto el protocolo como el formulario de selección de personal se introducirán en las bases de datos de recursos humanos de la Empresa.

INDICADORES DE EVOLUCIÓN

- Número de anuncios de selección publicados.
- Indicación de los documentos y protocolos revisados con enfoque de género.
- Formación e información con perspectiva de género a las personas que están involucradas en los procesos de selección.
- Resultados de selección en los que se ha aplicado criterios de género.

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN

ÁREA	FORMACIÓN
ACCIÓN	Incluir en la oferta formativa la Formación en Igualdad de Oportunidades.
PLAZO DE EJECUCIÓN	SEPTIEMBRE 2021- DICIEMBRE 2024
OBJETIVOS	Sensibilizar al personal de la Empresa en la importancia de la igualdad de oportunidades para que de esta manera introduzcan sus conocimientos y la perspectiva de género en el trabajo diario de cada uno de los departamentos de la Empresa.
DESCRIPCIÓN	Potenciar la sensibilización en Igualdad de Oportunidades al conjunto de la organización. La formación será lo más práctica posible, favoreciendo el formato “taller”. En principio se fomentará que en una primera fase la formación sea transversal en las diferentes áreas de la Empresa, para implantar más adelante formación orientada a cada departamento o tipología de personal. Sería conveniente que si hay que priorizar la reciban en una primera fase las personas responsables de poner en marcha el Plan de Igualdad.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Informe anual. El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará de manera anual verificándose las medidas de actuación implantadas.

Los Servicios de Ajuste Personal y Social incluirán en la evaluación de sus actividades el correspondiente apartado referente a las actuaciones llevadas a cabo dentro del marco del Plan de Igualdad.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO

PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS.

PERSONAL RESPONSABLE DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA.

PERSONAL RESPONSABLE

DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS.

PERSONAL PARTICIPANTE Nº

	RRHH	COMISIÓN IGUALDAD	GERENCIA
Personal directivo	1		1
Personal intermedio		2	
Personal cualificado	2	2	
Personal no cualificado			
Personal administrativo	1		

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.

Personal formador externo y personal formador del Departamento de Recursos Humanos.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN

[Redacted content]

INDICADORES DE EVOLUCIÓN

- Número de acciones formativas en igualdad de oportunidades.
- Tipología y número de horas de formación.
- Número de personas de la plantilla que han asistido a la formación.
- Porcentaje de la plantilla que ha asistido a formación en materia de igualdad.

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN

ÁREA	COMUNICACIÓN, LENGUAJE NO SEXISTA E IMAGEN NO SEXISTA.
ACCIÓN	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
PLAZO DE EJECUCIÓN	SEPTIEMBRE 2021- DICIEMBRE 2023
OBJETIVOS	Informar a la plantilla del proceso de implantación del Plan y de las acciones que se están llevando a cabo, así como sensibilizarle respecto al propio proceso y a los objetivos que se esperan alcanzar.
DESCRIPCIÓN	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades. Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Informe anual. El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará de manera anual verificándose las medidas de actuación implantadas.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	

PERSONAL TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS.

MIEMBROS DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

PERSONAL RESPONSABLE

COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

PERSONAL PARTICIPANTE Nº

	RRHH	COMISIÓN IGUALDAD	GERENCIA
Personal directivo	1		1
Personal intermedio		3	
Personal cualificado	2	3	
Personal no cualificado			
Personal administrativo	1		

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.

Personal de Recursos Humanos.

Personal miembro de la Comisión Permanente de Igualdad.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Se comunicará a la plantilla a través de los mandos intermedios, el tablón de anuncios, e.mail, etc.	
COMENTARIOS	
INDICADORES DE EVOLUCIÓN	
• Número de comunicaciones en materia de igualdad. • Número de personas destinatarias de la sensibilización en materia de igualdad. • Porcentaje de la plantilla que ha sido objeto de alguna comunicación.	

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN

ÁREA	COMUNICACIÓN, LENGUAJE NO SEXISTA E IMAGEN NO SEXISTA.
ACCIÓN	Revisar el lenguaje y las imágenes utilizadas en la web corporativa con perspectiva de género y en cualesquiera otros documentos o comunicaciones de la Empresa.
PLAZO DE EJECUCIÓN	SEPTIEMBRE 2021- DICIEMBRE 2023
OBJETIVOS	Conseguir que las comunicaciones de la Empresa sean completamente respetuosas con los principios de no discriminación y con el lenguaje inclusivo con perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN	Revisión del lenguaje y las imágenes utilizadas en la web corporativa con perspectiva de género y en cualesquiera otros documentos o comunicaciones de la Empresa. A tales efectos realizaremos un análisis del lenguaje que se utiliza en las comunicaciones para proyectar a las/os agentes externos un uso integrador en cuanto al lenguaje y las imágenes utilizados. Estudiaremos la implantación de medidas para potenciar la comunicación interna. Entre éstas destacan la reimplantación del manual de bienvenida para el personal de nueva incorporación. Las ofertas de empleo y las denominaciones de puestos de trabajo contendrán un lenguaje integrador, no sexista y no discriminatorio.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	

Informe anual. El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará de manera anual verificándose las medidas de actuación implantadas.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO

PERSONAL TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS.

PERSONAL RESPONSABLE DE LAS COMUNICACIONES E IMAGEN CORPORATIVA.

PERSONAL RESPONSABLE

DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS.

PERSONAL PARTICIPANTE Nº

	RRHH	COMISIÓN IGUALDAD	PERSONAL RESPONSABLE IMAGEN CORPORATIVA
Personal directivo	1		1
Personal intermedio		2	
Personal cualificado	2	2	
Personal no cualificado			
Personal administrativo	1		

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.

Personal de Recursos Humanos.

Personal Responsable de imagen corporativa.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN

La web y el resto de comunicaciones a las que hace referencia esta acción son por sí mismas elementos de comunicación y difusión.

INDICADORES DE EVOLUCIÓN

-  Número de documentos y protocolos revisadas con perspectiva de género.

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN

ÁREA	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
ACCIÓN	Implantar un protocolo de actuación mejorado que regule, defina y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual.
PLAZO DE EJECUCIÓN	ENERO 2023- DICIEMBRE 2024
OBJETIVOS	Implantar un protocolo de actuación mejorado del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN	Elaborar un protocolo de actuación mejorado que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual. Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Informe anual. El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará de manera anual verificándose las medidas de actuación implantadas.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	

PERSONAL TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS.

MIEMBROS DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

PERSONAL RESPONSABLE

DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS.

PERSONAL PARTICIPANTE Nº

	RRHH	COMISIÓN IGUALDAD	GERENCIA
Personal directivo	1		1
Personal intermedio		3	
Personal cualificado	2	3	
Personal no cualificado			
Personal administrativo	1		

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.

Personal de Recursos Humanos.

Personal miembro de la Comisión Permanente de Igualdad.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN

Los distintos protocolos y formularios utilizados se introducirán en las bases de datos

de Recursos Humanos y del Servicio de Prevención de la Empresa.

La existencia y características del protocolo se comunicarán a la plantilla a través de los mandos intermedios, el tablón de anuncios, e-mail, etc.

INDICADORES DE EVOLUCIÓN

- Número de acciones destinadas a la prevención del acoso.
- Número de personas de la plantilla que han sido destinatarias de acciones de prevención del acoso.
- Porcentaje de la plantilla que ha sido receptora de acciones de prevención del acoso.

ANEXO

INFORME AUDITORIA RETRIBUTIVA CLINICA ASTURIAS.

DETERMINACIÓN FACTORES Y NIVELES.

Para la determinación de sueldo por categorías profesionales, se ha valorado los siguientes factores:

1. Conocimientos y Aptitudes. Se ha valorado:

- Formación Académica.

Nivel 0: Sin estudios Requeridos: Nivel 1: Primarios; Nivel 2: Secundarios; Nivel 3: Bachillerato/FP; Nivel 4: Diplomatura/Grado; Nivel 5: Licenciatura/Master; Nivel 6: Posgrado Doctorado.

- Experiencia previa en el puesto.

Nivel 0: No necesaria; Nivel 1: Menos a 1 año; Nivel 2: Entre 1-3 años; Nivel 3: Mayor 3 años

2. Responsabilidad.

- Sobre Salud

Nivel 0: Sin responsabilidad; Nivel 1: Ocasional; Nivel 2: Compartida; Nivel 3: Exclusiva

- Sobre Costes económicos

Nivel 0: Sin responsabilidad; Nivel 1: Ocasional; Nivel 2: Compartida; Nivel 3: Exclusiva

- Supervisión:

Nivel 0: No supervisa; Nivel 1: Puntualmente y/o equipos hasta 3 personas; Nivel 2: Compartida y/o equipos hasta 6 personas; Nivel 3: último responsable y/o equipos desde 6 personas

3. Esfuerzo

- Plazos

Nivel 0: Trabajo sin plazos de entrega; Nivel 1: Ocasional; Nivel 2: Frecuentemente.

4. Condiciones de trabajo

- Turnos rotativos/ fines de semana

Nivel 0: Nunca; Nivel 1: Ocasional; Nivel 2: 1 vez al mes; Nivel 3: más de 1 vez al mes

EXPLICACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL.

1. CONVENIO COLECTIVO.

El primero criterio para definir el salario es lo que marca el convenio colectivo de aplicación según la categoría profesional.

2. CATEGORIAS PROFESIONALES.

En el ámbito de la Sanidad, las categorías profesionales vienen muy determinadas por el nivel de formación académica. En nuestro caso tenemos las siguientes:

- **Área Asistencial:**

- Personal médico u otras licenciaturas (farmacéuticas)
- Personal de enfermería u otras diplomaturas (fisioterapeutas..)
- Personal con estudios de FP2: Técnicos de radiodiagnóstico, técnicos de laboratorio..
- Personal con estudios de FP1: Auxiliares de clínica, técnicos de farmacia..
- Personal sin estudios oficiales: celadores.

- **Área No asistencial**

- Persona con carrera universitaria o mandos intermedios en gestión.
- Personal con estudios de FP1: Auxiliares administrativos.
- Personal sin estudios oficiales: limpieza, mantenimiento, cocina..

Estos serían los salarios brutos año que corresponden a cada categoría profesional, con las siguientes excepciones:

EXPLICACIÓN DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE CATEGORÍAS PROFESIONALES Y GÉNERO

- Área Asistencial:

o Personal médico u otras licenciaturas.

Personal que ostenta la titulación universitaria específica y especialidad MIR o FIR (Farmacéuticas)

En el caso de personal médico, se subdividen en Médicos/as especialistas, con especialidad MIR y Médicos/as de Urgencias, algunos sin especialidad MIR. Esta diferencia afecta directamente a los sueldos.

- Médicos/as Urgencias.

Tienen una franja salarial para todos iguales, y su sueldo varía según las horas trabajadas durante ese mes.

Adicionalmente, cobran guardias y productividad. El precio es el mismo para todos, pero varía según el número realizado.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles 5-6
- Experiencia: Niveles 2-3
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 3
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 2
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 2-3

Justificación diferencias salariales.

No todos los médicos/as tienen la misma disponibilidad ya que la mayoría compagina Clínica Asturias con otros centros sanitarios. Las diferencias salariales dependen de las horas trabajadas, nº guardias y productividad.

Adicionalmente hay médicos masculinos con bastante antigüedad, por lo que generan mayor salario.

- Médicos/as especialistas.

Los médicos especialistas tienen la misma franja salarial, ya que en este caso son todos de la misma especialidad.

Adicionalmente cobran por productividad, y ésta varía según el nº de pruebas leídas, algo que depende de cada uno de ellos. También compaginan Clínica Asturias con otros centros sanitarios.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles 6
- Experiencia: Niveles 3
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 3
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 2
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 2-3

Justificación diferencias salariales.

Solo existe una gran diferencia salarial con un Doctor, debido a que es el jefe del servicio, el más antiguo, por lo que su plus antigüedad es mucho mayor, y el que ha formado al resto de médicos. Adicionalmente, es el que más pruebas diagnósticas analiza y las de mayor complejidad, al tener más experiencia.

- Farmacéuticas

Personal que ostenta la titulación universitaria específica y especialidad vía FIR.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles 6
- Experiencia: Niveles 3
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 3
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 3
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 1

Justificación diferencias salariales.

Sin posibilidad de análisis comparativo por género, al ser todo el personal femenino.

○ Personal de enfermería u otras diplomaturas

- Enfermería.

Personal que ostenta la titulación universitaria específica. Tenemos las siguientes subdivisiones en enfermería.

1. *Enfermería de Planta*. Personal destinado a la atención de los pacientes de la planta de Hospitalización.
Su salario está pactado por encima de convenio según la oferta y demanda del mercado actual.
Adicionalmente tienen pluses por nocturnidad y festivos.
2. *Enfermería Ambulatoria*. Personal destinado a atención de los pacientes que llegan a urgencias y a la agenda de consulta ambulatoria.
Salario pactado inferior a Hospitalización porque su horario está mejorado y realiza menos horas anuales. En caso de superar las estimadas a primeros de año, se pagarían aparte.
3. *Enfermería de URPA*. Se considera una especialidad respecto las anteriores. Personal destinado al área de reanimación.
Su salario es superior basado en el cumplimiento del Convenio Colectivo (tienen un plus adicional) y en la oferta y demanda del mercado.
4. *Enfermería de Quirofano*. Se considera una mayor especialidad respecto las anteriores. Suele exigirse un Master específico o al menos experiencia probada como enfermera Instrumentista. Adicionalmente, el personal con experiencia es limitado por lo que el salario es regulado por la oferta y demanda del mercado.

En Clínica Asturias, se han establecido dos niveles retributivos, según grado de experiencia como instrumentista.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles : 4-5
- Experiencia: Niveles 2
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 2
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 2
- Plazos: Nivel 0
- Turnos rotativos, fines de semana: 3

Justificación diferencias salariales.

No existe diferencias salariales, ya que las noches y festivos son por planilla. La única diferencia salarial posible es en función si ese año en el turno rotativo te ha tocado uno días más de noche/ festivo o menos.

- Fisioterapeutas

Personal que ostenta la titulación universitaria específica.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles : 4-5
- Experiencia: Niveles 2
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 2
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 2
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 3

Justificación diferencias salariales.

Sin posibilidad de análisis comparativo por género, al ser todo el personal femenino.

○ Personal con estudios de FP2:

- Técnicos de radiodiagnóstico.

Su salario es de convenio. Adicionalmente cobran pluses por localización, asistencia durante la localización, festivos, horario en nocturnidad.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles : 3
- Experiencia: Niveles 1
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 1
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 1
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 3

Justificación diferencias salariales.

No existen diferencias salariales

- Técnicos de laboratorio

Su salario es de convenio. Adicionalmente cobran pluses por localización, asistencia durante la localización y festivos.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles : 3
- Experiencia: Niveles 1
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 1
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 1
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 1

Justificación diferencias salariales.

No existen diferencias salariales en general. En 2021 hay una pequeña diferencia a favor del género masculino, porque ha habido un incremento de actividad por las PCRs y se ha incrementado el trabajo los sábados. Ha sido el técnico que más sábados se ha ofrecido a trabajar.

- Higienistas

Su salario es de convenio.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles : 3
- Experiencia: Niveles 1
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 2
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 0
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 0

Justificación diferencias salariales.

Sin posibilidad de análisis comparativo por género, al ser todo el personal femenino.

○ Personal con estudios de FP1.

- Auxiliares de clínica de Hospitalización o Consultas externas.

Su salario es de convenio. Adicionalmente cobran pluses de nocturnidad y festivos.

Justificación diferencias salariales.

Sin posibilidad de análisis comparativo por género, al ser todo el personal femenino.

-

Auxiliares de clínica de QF

Su salario es de convenio, que es mayor al de Hospitalización, por el plus adicional que establece el convenio. Adicionalmente cobran plus de localización.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles : 3
- Experiencia: Niveles 0
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 1
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 0
- Plazos: Nivel 0
- Turnos rotativos, fines de semana: 3

Justificación diferencias salariales.

Sin posibilidad de análisis comparativo por género, al ser todo el personal femenino.

- Técnicos/as de farmacia

Su salario es de convenio.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles : 3
- Experiencia: Niveles 1
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 1
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 0
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 0

Justificación diferencias salariales.

Sin posibilidad de análisis comparativo por género, al ser todo el personal femenino.

○ Personal sin estudios oficiales.

- Celadores/as

Su salario es de convenio.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles : 1
- Experiencia: Niveles 0
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 0
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 0
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 2

Justificación diferencias salariales.

Sin posibilidad de análisis comparativo por género, al ser todo el personal masculino.

o Supervisores/as

Su salario parte de la categoría de la que proceden; enfermería, auxiliar administrativo, farmacéutica, etc..

A partir de ese salario se establece una mejora por la responsabilidad de llevar un equipo a cargo y liderar un dpto.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles : 3-4
- Experiencia: Niveles 3
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 2
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 3
- Supervisión. 1-3
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 1

Justificación diferencias salariales.

Sin posibilidad de análisis comparativo por género, al ser todo el personal femenino.

- Área NO Asistencial:

- Persona con carrera universitaria

- Personal directivo.

Está considerado el Gerente, La Directora Médica y la Directora Asistencial.

Se agrupan todos en personal directivo, con las matizaciones de cada uno en su puesto de trabajo.

El Gerente es el responsable máximo de la empresa, además tiene responsabilidades corporativas más allá de Clínica Asturias. Así mismo, es un puesto de confianza de la Propiedad.

La Directora Médica es la máxima responsable a nivel sanitario.

La Directora Asistencial, que reporta y depende jerárquicamente del Gerente, respondería a un “puesto de inferior valor” con respecto los anteriores, pero se ha considerado en Personal Directivo por la nomenclatura de su posición y porque tampoco encuadraría en un nivel jerárquico inferior.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles : 5-6
- Experiencia: Niveles 3
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 0-3
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 0-I 3
- Supervisión. 3
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 1

Justificación diferencias salariales.

Son salarios pactados y de confianza, como se explica en el punto anterior.

La media y mediana de las mujeres es inferior porque se está computando a la Directora Asistencia, cuyo puesto tiene un valor inferior al del resto de su categoría.

- Puestos de gestión.

Salarios pactados, derivados a la especialidad, años de experiencia.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles :4- 5
- Experiencia: Niveles 3
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 0

- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel -2 3
- Supervisión. 0-3
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 0

Justificación diferencias salariales.

Sin posibilidad de análisis comparativo por género, al ser todo el personal femenino.

- Oficial administrativo facturación.

Personal del Departamento de facturación, cuya labor principal es recepcionar los gastos generado por los pacientes en las consultas, intervenciones etc del hospital y elaborar las facturas correspondientes a los diferentes Seguros privados.

El personal tiene un salario superior al establecido en convenio porque se requiere:

- De carrera universitaria, conocimientos básicos de contabilidad y ofimática a nivel usuario.
- Experiencia previa en contabilidad.
- Responsabilidad exclusiva sobre el coste económico.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles :4- 5
- Experiencia: Niveles 3
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 0
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 3
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 0

Justificación diferencias salariales.

No existen diferencias salariales

○ Personal con estudios de FP1

Personal principalmente con tareas administrativas o de recepción de pacientes. Se subdividen en:

- *Administrativo.* Personal asignado principalmente a admisión

Justificación diferencias salariales.

Sin posibilidad de análisis comparativo por género, al ser todo el personal femenino.

- *Auxiliar Administrativo Rx (Radiodiagnóstico)*. Personal asignado al servicio de Radiodiagnóstico, que le corresponde el “Complemento especialidad” derivado del servicio.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles: 3
- Experiencia: Niveles 1-2
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 0
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 3
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 1

Justificación diferencias salariales.

La diferencia de los complementos salariales del promedio de hombres con respecto al de mujeres corresponde a la mejora voluntaria de un trabajador con antigüedad del 2010 que fue subrogado de la compra de una empresa con ese concepto. Adicionalmente cobra una antigüedad mayor al resto de compañeros.

○ Personal sin estudios oficiales:

- Cocinero/a

Personal que acredita experiencia en organizaciones similares (colegios, etc), así como cursos obligatorios (manipulador alimentos, etc).

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles: 0-1
- Experiencia: Niveles 2-3
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 0
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 0
- Plazos: Nivel 2
- Turnos rotativos, fines de semana: 2-3

Justificación diferencias salariales.

Sin posibilidad de análisis comparativo por género, al ser todo el personal femenino.

- Limpiador/a

Personal que acredita experiencia en organizaciones similares (colegios, etc).

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles: 0-1
- Experiencia: Niveles 0-1
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 0
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 0
- Plazos: Nivel 0
- Turnos rotativos, fines de semana: 3

Justificación diferencias salariales.

Sin posibilidad de análisis comparativo por género, al ser todo el personal femenino.

- Oficios

Personal de mantenimiento.

Factores y Niveles:

- Formación Académica: Niveles: 0-1
- Experiencia: Niveles 2
- Responsabilidad sobre la salud: Nivel 0
- Responsabilidad sobre costes económicos: Nivel 2
- Plazos: Nivel 1
- Turnos rotativos, fines de semana: 3

Justificación diferencias salariales.

Puesto unipersonal

