

Fundación  
**San Juan de Dios**  
Madrid

# PLAN DE IGUALDAD

2021-2025

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

## Contenido

|      |   |    |
|------|---|----|
| 1.   | PRESENTACIÓN.....   | 1  |
| 1.1  | Contextualización.....  | 1  |
| 1.2  | Compromiso con la igualdad.....   | 2  |
| 1.3  | Contexto legal. ....  | 3  |
| 2.   | PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD. ....                                  | 4  |
| 3.   | PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....                                | 4  |
| 4.   | ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. ....                                   | 6  |
| 5.   | INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA FUNDACIÓN.....                        | 6  |
| 5.1  | Composición de la plantilla laboral .....                                       | 6  |
| 5.2  | Promoción. ....   | 11 |
| 5.3  | Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad.....            | 12 |
| 5.4  | Condiciones del trabajo.....  | 18 |
| 5.5  | Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral..... | 21 |
| 5.6  | Infrarrepresentación femenina. ....   | 21 |
| 5.7  | Análisis de la información y comunicación interna y externa.....                | 23 |
| 5.8  | Opinión de la plantilla. ....   | 23 |
| 6.   | OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS. ....   | 24 |
| 6.1  | Objetivo general.....   | 24 |
| 6.2  | Objetivos específicos.....  | 24 |
| 7.   | MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD. ....  | 27 |
| 7.1  | Coordinación del Plan de Igualdad.....  | 27 |
| 7.2  | Selección y contratación. ....  | 27 |
| 7.3  | Formación.....  | 29 |
| 7.4  | Promoción y clasificación profesional.....                                      | 30 |
| 7.5  | Política retributiva.....   | 33 |
| 7.6  | Conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral.....  | 33 |
| 7.7  | Salud laboral.....  | 35 |
| 7.8  | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. ....                           | 35 |
| 7.9  | Comunicación, cultura organizativa y clima laboral.....                         | 36 |
| 7.10 | Violencia de Género. ....   | 37 |

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

|      |  |    |
|------|--|----|
| 7.11 | Investigación y Docencia. ....   | 39 |
| 8.   | SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA. ....   | 39 |
| 8.1  | Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan. .... | 40 |
| 9.   | PRESUPUESTO. ....  | 41 |
| 10.  | CALENDARIO DE ACTUACIONES. ....  | 42 |
| 11.  | PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....   | 47 |

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

## 1. PRESENTACIÓN.

### 1.1 Contextualización.

La Fundación San Juan de Dios (FSJD), es una entidad sin ánimo de lucro constituida por la Provincia de Castilla de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios para la formación, la promoción de la investigación y la difusión del conocimiento en el ámbito de las Ciencias de la Salud y de la atención sanitaria y social.

La FSJD, que comparte el carisma, los Valores y la Misión de la Orden Hospitalaria, tiene como OBJETO: la formación, la docencia, la investigación, la innovación y la prestación de servicios en los campos sanitario y social, favoreciendo y promocionando una atención sanitaria realizada sobre bases científicas, de carácter integral y que responda a las necesidades humanas y espirituales de la persona.

Los fines de la Fundación San Juan de Dios son:

- La formación en todos los niveles en el ámbito de las Ciencias de la Salud y de la asistencia social y sanitaria.
- La promoción de la investigación científica en las Ciencias Biomédicas, así como en las Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales que tienen relación con la asistencia sanitaria y social, de manera singular en los Centros de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios.
- El desarrollo humano, la mejora de la calidad de vida y la atención integral a las personas enfermas y con discapacidades, ya sean físicas o intelectuales, así como a las personas en situación de marginación o con necesidades asistenciales y sociosanitarias.  
Para ello, entre otras actividades, la Fundación podrá desarrollar y gestionar Centros Hospitalarios y Asistenciales, principalmente dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid, si bien podrá desarrollar su actividad en otras Comunidades Autónomas
- La profundización y el debate en los asuntos relativos a la asistencia sanitaria y social, en particular los que giran en torno a la organización y los aspectos éticos de dicha asistencia.
- La difusión del conocimiento relativo a los temas de interés sociosanitario.

La FSJD tiene una firme vocación docente, científica e innovadora en la asistencia, favoreciendo y promocionando una atención integral, humana, científica y espiritual mediante el desarrollo de:

- Programas de docencia universitaria a través del Centro Universitario de Ciencias de la Salud San Rafael-Nebrija.
- Programas de formación continuada a profesionales de la sanidad, trabajadores/as sociales, psicólogos/as, educadores/as, así como personal vinculado a servicios sociosanitarios.

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

- Programas de investigación científica.

El convenio suscrito entre la Fundación San Juan de Dios y la Universidad Antonio de Nebrija, con fecha 16 de julio de 2009, permite la puesta en marcha y funcionamiento del Centro Universitario de Ciencias de la Salud San Rafael-Nebrija. El día 20 de julio de 2012 se procede a la renovación de dicho convenio con una duración inicial de 10 años.

Actualmente, la principal actividad de la FSJD se concentra en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud San Rafael, donde se imparten las titulaciones de Grado en Enfermería y Grado en Fisioterapia, además de un programa de Máster en Psicología Clínica, un máster en Fisioterapia Muculoesquelética y tres títulos propios de máster en la rama de Odontología. Estas actividades son seguidas cada curso por un total de más de 900 alumnos.

### 1.2 Compromiso con la igualdad.

La Fundación San Juan de Dios está plenamente comprometida en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar de forma alguna 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 trato y oportunidades entre mujeres y hombres de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los principios de igualdad de trato y oportunidades se asumen en todas y cada una de las áreas en las que se desarrolla nuestra actividad: incorporación a la fundación, clasificación profesional, política retributiva, condiciones de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo, promoción, formación, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otras áreas que se estimen necesarias. Se comunicarán todas las medidas que se desarrollen en materia de igualdad de género y se proyectará una imagen interna y externa acorde con este principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La FSJD es una entidad promovida por de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, cuyo valor supremo es la Hospitalidad que, a su vez, se compone de otros valores: responsabilidad, calidad, respeto y espiritualidad. Estos valores nos guían y ayudan a tomar decisiones, tanto en la relación con los trabajadores como en la relación con los alumnos y otras personas con los que se establezca algún tipo de relación.

La igualdad no sólo ha de ser una declaración de intenciones sino un hábito cotidiano, y por ello cada una de las personas que forman parte de esta Fundación tiene una obligación y también un fuerte compromiso.

|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |

### 1.3 Contexto legal.

El marco legislativo y normativo en materia de igualdad sexo está compartido entre la Unión Europea (UE), el Estado y las Comunidades Autónomas.

En el compromiso estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres, con programa de trabajo entre 2016 y 2019, la Comisión Europea sigue centrando su política al respecto en las cinco áreas temáticas prioritarias existentes:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres;
- Reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres;
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- Combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas;
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

La UE tiene consolidadas todas las normas y jurisprudencia en materia de igualdad de sexo en la Directiva 2006/54/CE, que contiene disposiciones para aplicar el principio de igualdad de trato en relación con: a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y la formación profesional; b) condiciones de trabajo, incluida la igualdad salarial (de género), el retorno de la licencia de maternidad, paternidad y adopción, y el acoso sexual; y c) esquemas de seguridad social ocupacional. Además, destaca la necesidad de una implementación más efectiva mediante el establecimiento de procedimientos apropiados.

A nivel estatal, destaca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que señala que el sector público debe orientar sus actuaciones por la consecución del principio de igualdad.

El RDL 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, amplía la obligatoriedad de los planes de igualdad a las empresas con 50 o más trabajadores y trabajadoras. Se resalta el derecho de los trabajadores/as a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y también establece expresamente el derecho del trabajador/a a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación. El Decreto, asimismo, también establece una serie de medidas relativas a la conciliación corresponsable y a los ámbitos de cuidado y modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 7) para tipificar como falta grave "13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación".

En la Comunidad de Madrid, el Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 3/1983 de 25 de febrero) establece en su artículo 1, apartado 3, la misión de hacer realidad los principios de libertad, justicia e igualdad en la región madrileña, asumiendo,

|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |

a través del artículo 26.1.25, la competencia exclusiva en materia de “promoción de la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural”.

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

La elaboración del presente Plan de Igualdad es precedida por la constitución de una Comisión Negociadora integrada, ante la ausencia de representación de las personas trabajadoras, por los sindicatos más representativos del sector (Unión Sindical Obrera, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores) y, por parte de la FSJD, la Dirección de la FSJD, la Dirección del Centro Universitario San Rafael y la Dirección del Departamento de Administración, RRHH y Servicios Generales. Se trata de una Comisión paritaria constituida por tres mujeres y tres hombres.

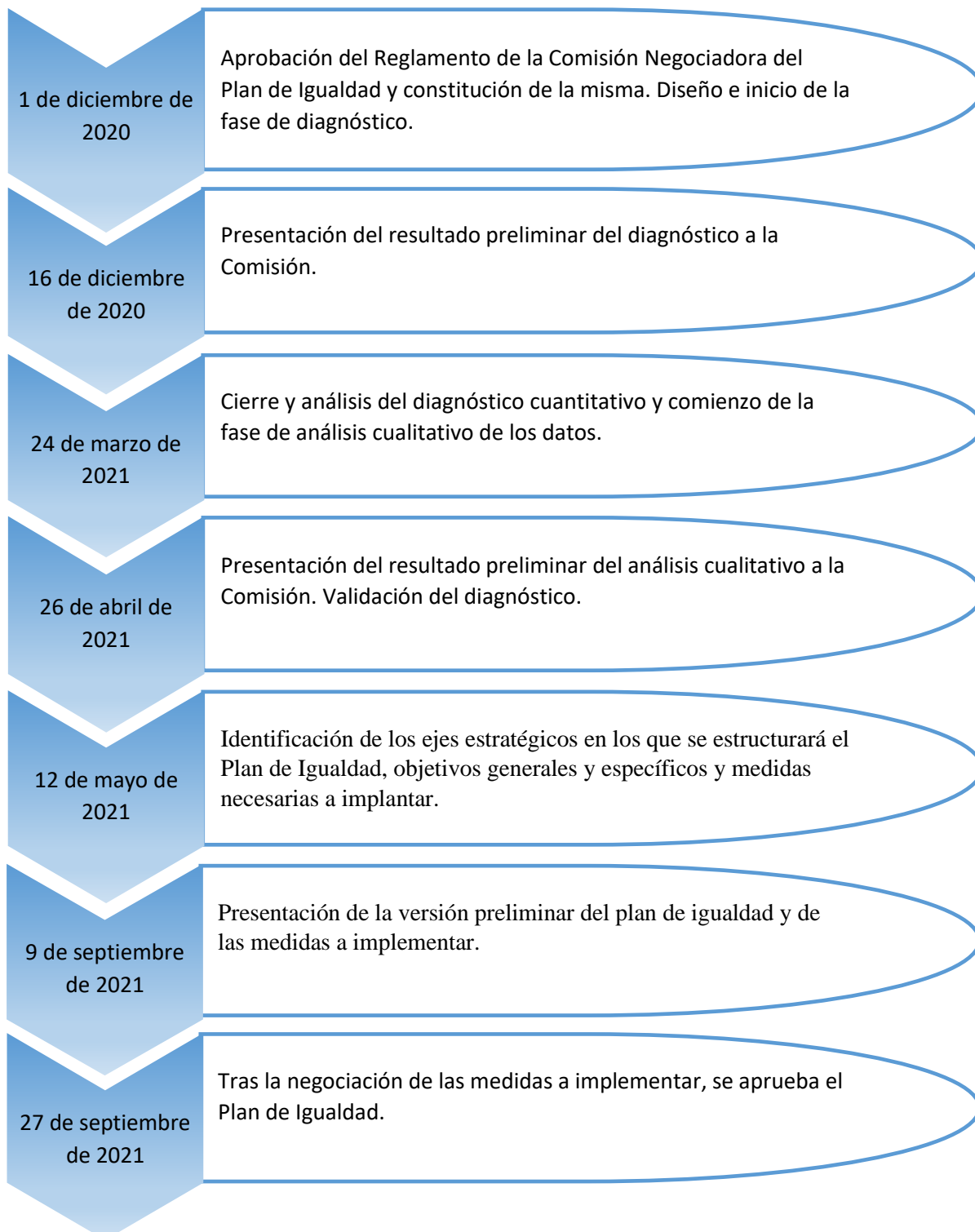
## 3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El 1 de diciembre se constituyó la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de FSJD. La fase de diagnóstico se ha dividido en dos partes:

- **La recogida de información y de análisis cuantitativo del diagnóstico** que se ha realizado en dos periodos comprendidos entre el 1 y el 11 de diciembre de 2020 y el 13 de diciembre de 2020 al 24 de marzo de 2021. La parte social ha ido realizando propuestas de mejora y las solicitudes de información que ha estimado oportunas, y que han sido debatidas en las reuniones celebradas el 16 de diciembre de 2020 y 24 de marzo de 2021.
- **El análisis cualitativo** llevado a cabo entre el 25 de marzo y el 22 de abril y comentado en la reunión celebrada el 26 de abril.

La fase de diagnóstico se da por finalizada el 12 de mayo, acordando ambas partes el comienzo de la fase negociadora de las medidas. Esta fase finalizó en 26 de abril de 2021. Tras mantener ambas partes reuniones periódicas para la fijación y cierre de las medidas del Plan de Igualdad, éste se aprobó el 27 de septiembre de 2021.

|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  <b>Fundación San Juan de Dios</b><br>Madrid |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |





|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

#### 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El presente Plan es de aplicación a la totalidad del personal de la fundación, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos en la Comunidad de Madrid, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios, estudiantes en prácticas, etc.

Para FSJD la cultura de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en es de duración indefinida. El presente plan tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma. Las partes comenzarán la negociación del siguiente plan tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

#### 5. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA FUNDACIÓN.

##### 5.1 Composición de la plantilla laboral

El Centro Universitario San Rafael imparte titulaciones del ámbito sanitario, siendo Grado en Enfermería y Grado en Fisioterapia las que registran un mayor número de alumnos matriculados. Históricamente, las profesiones sanitarias son reconocidas por su elevado grado de feminización, lo que va unido a un creciente número de mujeres en las aulas de facultades de ciencias de la salud. Hay que tener en cuenta que, según datos del INE del año 2019, en España el 84,16% de profesionales de Enfermería son mujeres, y el 63,66% en el caso de Fisioterapia.

El análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de la Fundación San Juan de Dios a 31 de octubre de 2020, y tomando como referencia un periodo de cuatro años anteriores, refleja una alta feminización de la plantilla laboral, de tal manera que, de un total de 106 personas en plantilla, el **63.21%** son mujeres.



|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  <b>Fundación San Juan de Dios</b><br>Madrid |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

| PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS      |            |               |                |            |               |                |               |               |                                    |
|---|------------|---------------|----------------|------------|---------------|----------------|---------------|---------------|------------------------------------|
|   | Nº Mujeres | %horizontal   | %vertical      | Nº Hombres | % horizontal  | %vertical      | Total general | %ver Total    | ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO |
| Director Admtvo, RRHH y Servicios Generales | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1          | 100,00%       | 25,00%         | 1             | 0,94%         | MASCULINIZADO                      |
| Coordinador/a Secretaria Académica          | 1          | 100,00%       | 7,14%          | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1             | 0,94%         | FEMINIZADO                         |
| Secretaría de Dirección                     | 1          | 100,00%       | 7,14%          | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1             | 0,94%         | FEMINIZADO                         |
| Conserje                                    | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 2          | 100,00%       | 50,00%         | 2             | 1,89%         | MASCULINIZADO                      |
| Administrativo/a                            | 3          | 100,00%       | 21,43%         | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 3             | 2,83%         | FEMINIZADO                         |
| Contable                                    | 1          | 100,00%       | 7,14%          | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1             | 0,94%         | FEMINIZADO                         |
| Informático/a                               | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1          | 100,00%       | 25,00%         | 1             | 0,94%         | MASCULINIZADO                      |
| Bibliotecaria                               | 1          | 100,00%       | 7,14%          | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1             | 0,94%         | FEMINIZADO                         |
| Recepcionista                               | 2          | 100,00%       | 14,29%         | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 2             | 1,89%         | FEMINIZADO                         |
| Auxiliar de Biblioteca                      | 2          | 100,00%       | 14,29%         | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 2             | 1,89%         | FEMINIZADO                         |
| Coordinador/a Escuela Hospitalidad          | 1          | 100,00%       | 7,14%          | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1             | 0,94%         | FEMINIZADO                         |
| Periodista                                  | 1          | 100,00%       | 7,14%          | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1             | 0,94%         | FEMINIZADO                         |
| Coordinador/a RRHH                          | 1          | 100,00%       | 7,14%          | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1             | 0,94%         | FEMINIZADO                         |
| <b>TOTAL PAS</b>                            | <b>14</b>  | <b>77,78%</b> | <b>100,00%</b> | <b>4</b>   | <b>22,22%</b> | <b>100,00%</b> | <b>18</b>     | <b>16,98%</b> | <b>FEMINIZADO</b>                  |

De estas estadísticas se desprende la alta feminización de los puestos de trabajo del PAS, salvo la Conserjería, Operador/a Informático/a y Dirección de Administración, RRHH y Servicios Generales.

|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  <b>Fundación<br/>San Juan de Dios<br/>Madrid</b> |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |

| PERSONAL DOCENTE                            |            |               |                |            |               |                |               |               |                                    |
|---|------------|---------------|----------------|------------|---------------|----------------|---------------|---------------|------------------------------------|
|   | Nº Mujeres | %horizontal   | %vertical      | Nº Hombres | % horizontal  | %vertical      | Total general | %ver Total    | ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO |
| Profesor/a Agregado/a                       | 1          | 100,00%       | 1,89%          | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1             | 0,94%         | FEMINIZADO                         |
| Profesor/a Titular de Universidad Privada A | 2          | 100,00%       | 3,77%          | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 2             | 1,89%         | FEMINIZADO                         |
| Profesor/a Titular de Universidad Privada B | 1          | 20,00%        | 1,89%          | 4          | 80,00%        | 11,43%         | 5             | 4,72%         | FEMINIZADO                         |
| Profesor/a Ayudante Doctor/a                | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1          | 100,00%       | 2,86%          | 1             | 0,94%         | MASCULINIZADO                      |
| Profesor/a Doctor/a                         | 16         | 66,67%        | 30,19%         | 8          | 33,33%        | 22,86%         | 24            | 22,64%        | FEMINIZADO                         |
| Profesor/a Licenciado/a-Graduado/a          | 12         | 48,00%        | 22,64%         | 13         | 52,00%        | 37,14%         | 25            | 23,58%        | NEUTRO                             |
| Profesor/a Colaborador/a                    | 13         | 76,47%        | 24,53%         | 4          | 23,53%        | 11,43%         | 17            | 16,04%        | FEMINIZADO                         |
| Dirección Fundación                         | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1          | 100,00%       | 2,86%          | 1             | 0,94%         | MASCULINIZADO                      |
| Dirección Centro Universitario              | 1          | 100,00%       | 1,89%          | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1             | 0,94%         | FEMINIZADO                         |
| Jefatura de Estudios                        | 2          | 100,00%       | 3,77%          | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 2             | 1,89%         | FEMINIZADO                         |
| Dirección de Postgrado e investigación      | 1          | 100,00%       | 1,89%          | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1             | 0,94%         | FEMINIZADO                         |
| Coordinación Área Docente                   | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 1          | 100,00%       | 2,86%          | 1             | 0,94%         | MASCULINIZADO                      |
| Coordinación de Prácticas                   | 2          | 100,00%       | 3,77%          | 0          | 0,00%         | 0,00%          | 2             | 1,89%         | FEMINIZADO                         |
| Dirección Máster                            | 2          | 40,00%        | 3,77%          | 3          | 60,00%        | 8,57%          | 5             | 4,72%         | NEUTRO                             |
| <b>TOTAL PERSONAL DOCENTE</b>               | <b>53</b>  | <b>60,23%</b> | <b>100,00%</b> | <b>35</b>  | <b>39,77%</b> | <b>100,00%</b> | <b>88</b>     | <b>83,02%</b> | <b>FEMINIZADO</b>                  |

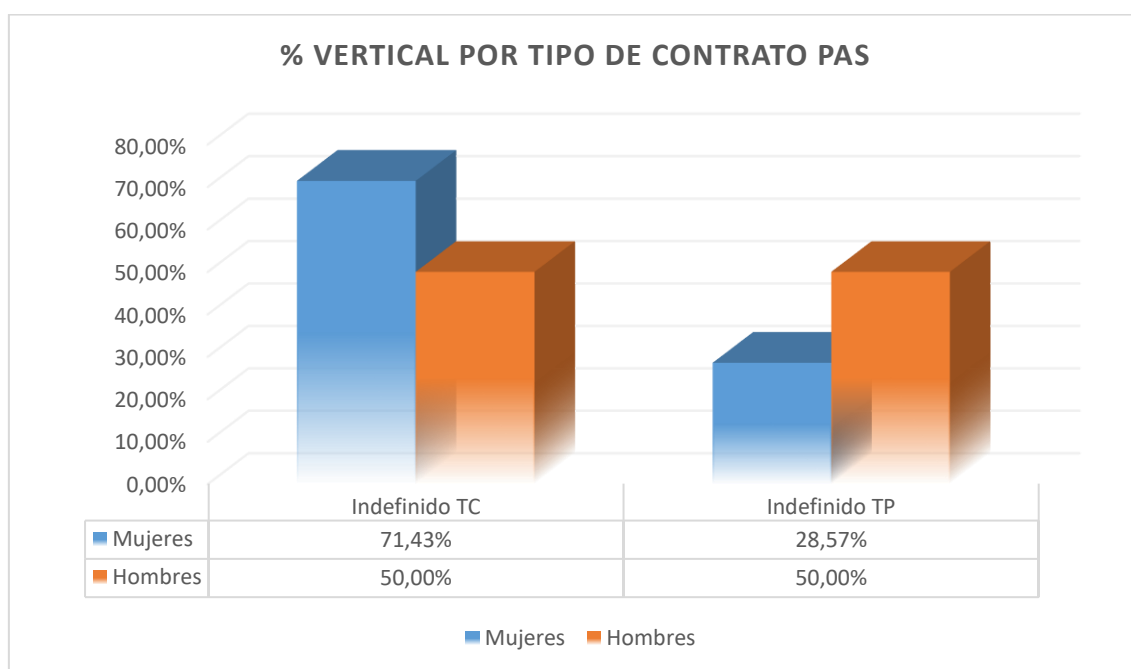
|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

En el caso del Personal Docente se observa también una alta feminización, salvo en algunos cargos de gestión unipersonales.

Están feminizados los puestos de Coordinación de Prácticas, Dirección de Postgrado e investigación, Jefatura de Estudios, Dirección Centro Universitario, Profesor/a Colaborador/a, Profesor/a Doctor/a y Profesor/a Titular de Universidad Privada A. Salvo en el puesto de Profesor/a Colaborador/a, en el de Profesor/a Doctor y Profesor/a Titular de Universidad Privada A, en el resto solo existe una persona por puesto.

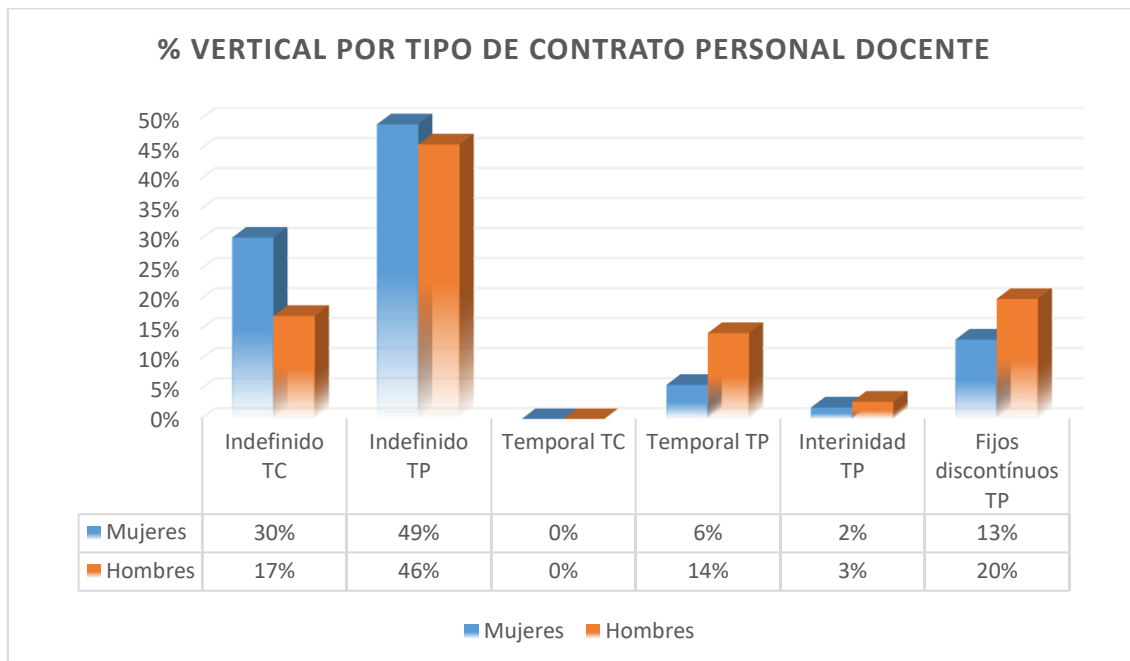
Están masculinizados los puestos de Dirección de Máster, Coordinación Área Docente, Dirección Fundación, Profesor/a Licenciado/a-Graduado/a, Profesor/a Ayudante Doctor/a y Profesor/a Titular de Universidad Privada B. Existe una sola persona en los puestos de Coordinación Área Docente, Dirección Fundación y Profesor/a Ayudante Doctor/a.

En el resto de puestos existe equilibrio horizontal.



En lo que respecta al tipo de contratación, el 100% del Personal de Administración y Servicios tiene contrato indefinido. En cuanto el tipo de jornada la mayoría de la plantilla tienen jornada completa. Las mujeres se concentran más en el contrato a jornada completa, 71% del total de mujeres, mientras que los hombres se distribuyen en un 50/50 en jornada completa y jornada parcial. Tan sólo los puestos de recepcionistas y auxiliar de Biblioteca, ocupados por mujeres, y el de conserjería, ocupados por hombres, tienen una dedicación parcial por exigencia del servicio.

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |



El 89% Personal Docente tiene contrato indefinido. En cuanto el tipo de jornada la mayoría de la plantilla tienen jornada parcial, el 69%. Las mujeres se concentran más en el contrato a jornada parcial, 36% del total de mujeres, al igual que los hombres que se concentran en un porcentaje mayor, alcanzando el 78% del total de hombres.

Existe en el Personal Docente el contrato Fijo discontinuo, correspondientes a las asignaturas del primer y segundo semestre, y de Interinidad, ambos a tiempo parcial y en los que existe equilibrio total entre la situación de mujeres y hombres.

Es importante tener en cuenta las exigencias de La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) a la hora de contratar al profesorado, que obliga a que éste cumpla una serie de requisitos de formación y méritos académicos y de investigación. Además, la Dirección del Centro Universitario, abogando por la calidad de la enseñanza, tiene como objetivo la contratación de profesionales expertos en las diferentes materias que componen los planes de estudios de los diferentes programas formativos que imparte. Estos factores también influyen, por un lado, en la feminización de la plantilla, y, por otro, en que haya un elevado número de contratos con dedicación parcial.

Tampoco podemos olvidar que un elevado número de profesores y profesoras tiene pluriempleo y la actividad docente es complementaria a su actividad laboral principal. Así, por ejemplo, los/las tutores/as de prácticas clínicas externas son, normalmente, personal laboral de los centros sanitarios en los que realiza prácticas el alumnado.

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

La temporalidad de los contratos del personal docente se debe, fundamentalmente, al profesorado de los programas de postgrado, que imparten módulos muy concretos y cuya contratación depende de la viabilidad o no del programa por número de matrículas, y a los tutores/as de prácticas. Éstos últimos son elegidos en su gran mayoría, por la gerencia de los propios centros de prácticas y, en algunas ocasiones, los centros exigen rotación anual entre su propio personal.

Tanto en la comparación horizontal como en la vertical se aprecia de manera clara la feminización de la plantilla.

La situación del Personal Docente muestra una feminización de los contratos indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, y, sin embargo, se observa un mayor porcentaje de hombres con contratos temporales.

### 5.2 Promoción.

La Fundación San Juan de Dios tiene diseñado un plan de carrera profesional (Anexo 1) para el personal laboral, basado, fundamentalmente, en las categorías profesionales recogidas en el VIII Colectivo Nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, el cual rige las relaciones laborales de la entidad. Dicho convenio basa las promociones del personal docente en el nivel de formación académica y las acreditaciones emitidas por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) u organismos similares. Aparte, el plan de carrera contempla también otros factores como son la actividad de investigación, la formación institucional, la antigüedad en el puesto anterior y el nivel de responsabilidad en tareas de gestión. En la promoción del personal de administración y servicios se tienen en cuenta factores de formación académica, antigüedad en el puesto anterior y responsabilidad en tareas de gestión. No se incluye la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la promoción en la organización y actualmente no se han contemplado ninguna medida para facilitar el acceso de las mujeres u hombres a puestos en los que haya subrepresentación.

Teniendo en cuenta estos parámetros, la siguiente tabla muestra las promociones habidas en los últimos cuatro años:

|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  <b>Fundación San Juan de Dios</b><br>Madrid |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |

| Nº de personas que han ascendido de nivel                                  | Nº de personas | Mujeres |         | Hombres |        |
|--|----------------|---------|---------|---------|--------|
|  |                | Nº      | %       | Nº      | %      |
| En el último año   | 0              | 0       | 0,00%   | 0       | 0,00%  |
| En el año anterior   | 3              | 1       | 33,33%  | 2       | 66,67% |
| Hace dos años  | 1              | 1       | 100,00% | 0       | 0,00%  |
| Hace tres años   | 2              | 1       | 50,00%  | 1       | 50,00% |
| Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional | Nº de personas | Mujeres |         | Hombres |        |
|  |                | Nº      | %       | Nº      | %      |
| Nivel directivo  | 0              | 0       | 0,00%   | 0       | 0,00%  |
| Mando intermedio   | 0              | 0       | 0,00%   | 0       | 0,00%  |
| Nivel técnico  | 3              | 2       | 66,67%  | 1       | 33,33% |
| Nivel administrativo   | 0              | 0       | 0,00%   | 0       | 0,00%  |
| Nivel operario   | 0              | 0       | 0,00%   | 0       | 0,00%  |

Se puede concluir que las promociones de puesto de trabajo registradas en los últimos cuatro años no arrojan diferencias significativas por razón de sexo.

El personal docente cuenta con mayores posibilidades de promoción que el PAS debido a los méritos académicos a los que puede acceder.

En lo que respecta a los contratos temporales y/o de tiempo parcial, las personas que se encuentran en esta situación tienen las mismas posibilidades de promoción que las que cuentan con contratos indefinidos y/o a jornada completa.

### 5.3 Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad.

La auditoría retributiva tiene la misma vigencia que el presente plan de igualdad, es decir, cuatro años.

Respecto a los resultados de la auditoría, se muestran, en primer lugar, las diferencias obtenidas, con respecto al total de mujeres y hombres que integran la FSJD:

| TOTAL MUJERES Y HOMBRES FSJD | IMPORTES EFECTIVOS                  |                                    | IMPORTES EQUIPARADOS                   |                                       |
|------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--|---------------------------------------|
|                              | PROMEDIO DIFERENCIA TOTAL Retrib Ef | MEDIANA DIFERENCIA TOTAL Retrib Ef | PROMEDIO DIFERENCIA TOTAL Retrib Equip | MEDIANA DIFERENCIA TOTAL Retrib Equip |
| POR AGRUPACIÓN PROFESIONAL   | -1%                                 | 27%                                | 10%                                    | 10%                                   |
| POR VALORACIÓN DE PUESTOS    | -1%                                 | 27%                                | 10%                                    | 10%                                   |

La media de lo efectivamente percibido corresponde a un -1%. Sin embargo, los resultados muestran una diferencia del 27% en la mediana de la retribución

|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |

efectivamente percibida por las mujeres con respecto a la percibida por los hombres. Esto se debe a que en el total de personal laboral se incluyen los puestos de personal de administración y de servicios ocupados en un 78% por mujeres y que desplazan el valor central hacia abajo, al estar menor remunerados por la naturaleza del puesto. Al equiparar las retribuciones, aumenta la diferencia en la media al 10% y disminuye la mediana hasta el 10%.

Para analizar la información y justificar las diferencias porcentuales, los resultados se dividen en dos bloques: por clasificación profesional aplicable en la fundación y por valoración de puestos de trabajo.



|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  <b>Fundación<br/>San Juan de Dios</b><br>Madrid |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

### RESULTADOS DEL REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE EN LA FUNDACIÓN:

| REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA FUNDACIÓN |   |                                     |                                    |  |                                       |
|--|---|-------------------------------------|------------------------------------|--|---------------------------------------|
| GRUPO  | CLASIFICACIÓN PROFESIONAL               | IMPORTES EFECTIVOS                  |                                    | IMPORTES EQUIPARADOS                   |                                       |
|  |   | PROMEDIO DIFERENCIA TOTAL Retrib Ef | MEDIANA DIFERENCIA TOTAL Retrib EF | PROMEDIO DIFERENCIA TOTAL Retrib Equip | MEDIANA DIFERENCIA TOTAL Retrib Equip |
| GRUPO 01   | Dirección/Gerencia                      | 16%                                 | 16%                                | 16%                                    | 16%                                   |
| GRUPO 02   | Jefatura de Estudios                    | 0                                   | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| GRUPO 03   | Dirección de Departamento Académico     | 0                                   | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| GRUPO 04   | Dirección de Máster Oficial             | 100%                                | 100%                               | 100%                                   | 100%                                  |
| GRUPO 05   | Coordinación de Departamento Académico  | 100%                                | 100%                               | 100%                                   | 100%                                  |
| GRUPO 06   | Coordinación Prácticas                  | 0                                   | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| GRUPO 08   | NIVEL II                                | 0                                   | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| GRUPO 09   | NIVEL III - SUBNIVEL I (A)              | 0                                   | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| GRUPO 10   | NIVEL III - SUBNIVEL I (B)              | -92%                                | -275%                              | -8%                                    | -6%                                   |
| GRUPO 11   | NIVEL III - SUBNIVEL II                 | 94%                                 | 94%                                | -155%                                  | -155%                                 |
| GRUPO 12   | NIVEL IV                                | 20%                                 | 21%                                | 19%                                    | 1%                                    |
| GRUPO 13   | NIVEL V                                 | -10%                                | 7%                                 | -12%                                   | -3%                                   |
| GRUPO 14   | NIVEL VI                                | -17%                                | -60%                               | 0%                                     | 0%                                    |
| GRUPO 15   | Dirección de Departamento No Académico  | 100%                                | 100%                               | 100%                                   | 100%                                  |
| GRUPO 16   | Coordinación de Escuela de Hospitalidad | 0                                   | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| GRUPO 17   | Subgrupo 1 - Nivel II                   | -214%                               | -229%                              | -11%                                   | -13%                                  |
| GRUPO 21   | Subgrupo 2 - Nivel IV                   | 0                                   | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| GRUPO 22   | Subgrupo 2 - Nivel V                    | 100%                                | 100%                               | 100%                                   | 100%                                  |
| GRUPO 23   | Subgrupo 2 - Nivel VI                   | -10%                                | -20%                               | -7%                                    | -8%                                   |
| GRUPO 24   | Subgrupo 3                              | -4%                                 | -2%                                | -2%                                    | 0%                                    |
| GRUPO 25   | Dirección de Título Propio              | 32%                                 | 32%                                | 1%                                     | 1%                                    |

\*Si el valor de los porcentajes es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es negativo, la interpretación es la contraria. Aquellas agrupaciones o escalas que únicamente tienen mujeres, devuelven un valor 0, y las que tienen sólo hombres, un 100%.

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

### Importes efectivos:

- *Promedios y medianas*

Existen diferencias porcentuales superiores al 25% en los grupos 10 (Profesor/a Titular de Universidad Privada B), 11 (Profesor/a Ayudante Doctor/a), 14 (Tutor/a Prácticas Clínicas), 17 (Titulados Medios) y 25 (Dirección de Título Propio) que se explican a continuación:

Al comparar los resultados de lo efectivamente percibido con el informe de importes equiparados (promedio) la diferencia es únicamente de un 10%, al haber normalizado y anualizado las cantidades percibidas por los conceptos que lo permiten.

- **Grupo 10 (Nivel III- Subnivel I (B) / Profesor/a Titular Universidad Privada B).**

En esta categoría hay 4 hombres y 1 mujer con casuísticas diferentes: tanto hombres como mujeres tienen la misma categoría profesional por formación, pero están contratados por diferentes jornadas, uno de ellos percibe pluses que el resto no por vinculación e investigación y por estos motivos las diferencias que aparecen en los informes no son tales. Si comparamos los salarios anualizados y normalizados la diferencia en promedio es -8% y -6% en mediana.

- **Grupo 11 (Nivel III- Subnivel II / Profesor/a Ayudante Doctor/a).**

Dos personas ocuparon este grupo en el período de referencia: un hombre y una mujer. Ambos tienen situaciones contractuales diferentes que no son comparables ni en el registro de lo efectivamente percibido ni en los importes equiparados, puesto que a ella se le retribuye por créditos ECTS de la asignatura que imparte, sin tener en cuenta la duración de su contrato. Al normalizar y anualizar las cantidades percibidas por la mujer, son superiores a las percibidas por el hombre.

- **Grupo 14 (Nivel VI / Tutor/a de Prácticas Clínicas).**

En este caso, aparece una diferencia superior al 25% en la mediana. En la media, es de un 17%. Ocurre lo mismo que en los anteriores grupos; la variada casuística genera diferencias entre hombres y mujeres en las retribuciones percibidas que no existen puesto que, al equiparar las retribuciones, el porcentaje, tanto en la media como en la mediana, es 0.

- **Grupo 17 (Titulados Medios).**

En este grupo tenemos 3 mujeres y 1 hombre.

- En el plan de carrera profesional, en esta categoría se contemplan tres tramos y cada tramo lleva asociado un salario bruto anual: Coordinación de RRHH en tramo 1, Coordinación

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

Biblioteca en tramo 2 y Técnico/a de Comunicación en Tramo 3.

- El hombre, contratado por interinidad para sustituir la maternidad de Coordinación de RRHH, entró en el tramo 3.

Los salarios de todo el personal que integra este grupo no son comparables ya que, además de que cada una de las mujeres tiene un nivel retributivo diferente, el trabajador no ha estado contratado todo el período de referencia.

o **Grupo 25 (Dirección de Título Propio).**

Las personas que lo integran son 1 hombre y 2 mujeres contratados por una jornada laboral diferente en función de las horas de docencia que imparten. Además de asumir la dirección del Título Propio, la compaginan con esta labor. Es por ello que, tanto el promedio como la mediana de las retribuciones efectivamente percibidas durante el período auditado difieren en un 32%.

Sin embargo, al haber normalizado y anualizado las cantidades percibidas por todas las personas trabajadoras la diferencia en promedio y mediana es de un 1%.

**Importes equiparados:**

- *Promedios y medianas*

La única diferente porcentual mayor al 25% está en el grupo 11 (Profesor/a Ayudante Doctor/a) que hemos justificado en el anterior punto. Ambos no son comparables, pues la mujer fue retribuida en base a los ECTS´s impartidos en una asignatura de máster comprimida en un periodo de tiempo muy reducido, mientras que el hombre tiene una dedicación completa durante todo el año.

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  <b>Fundación San Juan de Dios</b><br>Madrid |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

### RESULTADOS DEL REGISTRO SEGÚN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

| ESCALAS   | PUESTOS DE TRABAJO                          | REGISTRO SEGÚN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO |                                    |  |                                       |
|-----------|---|--|------------------------------------|--|---------------------------------------|
|           |   | IMPORTES EFECTIVOS                                 |                                    | IMPORTES EQUIPARADOS                   |                                       |
|           |   | PROMEDIO DIFERENCIA TOTAL Retrib Ef                | MEDIANA DIFERENCIA TOTAL Retrib EF | PROMEDIO DIFERENCIA TOTAL Retrib Equip | MEDIANA DIFERENCIA TOTAL Retrib Equip |
| ESCALA 01 | Dirección Fundación                         | 100%   | 100%                               | 100%                                   | 100%                                  |
| ESCALA 02 | Dirección Centro Universitario              | 0  | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| ESCALA 03 | Profesor/a Agregado/a                       | 0  | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| ESCALA 04 | Jefatura de Estudios                        | 0  | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| ESCALA 05 | Dirección de Departamento Académico         | 0  | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| ESCALA 06 | Profesor/a Titular de Universidad Privada A | 0  | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| ESCALA 07 | Dirección Administrativa y RRHH             | 100%   | 100%                               | 100%                                   | 100%                                  |
| ESCALA 08 | Dirección de Máster Oficial                 | 100%   | 100%                               | 100%                                   | 100%                                  |
| ESCALA 09 | Coordinación Área Académica                 | 100%   | 100%                               | 100%                                   | 100%                                  |
| ESCALA 10 | Profesor/a Titular de Universidad Privada B | -92%   | -275%                              | -8%                                    | -6%                                   |
| ESCALA 11 | Profesor/a Ayudante Doctor/a                | 94%  | 94%                                | -155%                                  | -155%                                 |
| ESCALA 12 | Profesor/a Doctor/a                         | 20%  | 21%                                | 19%                                    | 1%                                    |
| ESCALA 13 | Coordinación de Prácticas                   | 0  | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| ESCALA 14 | Profesor/a Licenciado/a - Graduado/a        | -10%   | 7%                                 | -12%                                   | -3%                                   |
| ESCALA 15 | Tutor/a Prácticas Clínicas                  | -17%   | -60%                               | 0%                                     | 0%                                    |
| ESCALA 16 | Coordinación Escuela Hospitalidad           | 0  | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| ESCALA 17 | Coordinación Recursos Humanos               | -157%  | -157%                              | -16%                                   | -16%                                  |
| ESCALA 18 | Coordinación Biblioteca                     | 0  | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| ESCALA 19 | Coordinación Secretaría Académica           | 0  | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| ESCALA 20 | Técnico/a en Comunicación                   | 0  | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| ESCALA 21 | Operador/a Informático/a                    | 100%   | 100%                               | 100%                                   | 100%                                  |
| ESCALA 22 | Secretaría de Dirección y Contable          | 0  | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| ESCALA 23 | Administrativo/a y Auxiliar de Biblioteca   | 0  | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| ESCALA 24 | Auxiliar Administración                     | 0  | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| ESCALA 25 | Conserje                                    | 100%   | 100%                               | 100%                                   | 100%                                  |
| ESCALA 26 | Recepcionista/Telefonista                   | 0  | 0                                  | 0                                      | 0                                     |
| ESCALA 27 | Dirección de Título Propio                  | 32%  | 32%                                | 1%                                     | 1%                                    |

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

### **Importes efectivos:**

- *Promedios y medianas*

Nuevamente en este análisis nos encontramos diferencias superiores al 25% en las escalas, 10 (Profesor/a Titular de Universidad Privada B), y 11 (Profesor/a Ayudante Doctor/a) y 25 (Dirección de Título Propio) que hemos justificado en los puntos anteriores y escala 17 (Coordinación de RRHH) que explicamos a continuación:

- **Escala 17 (Coordinación RRHH).**

En esta escala tenemos 1 mujer y 1 hombre. Aunque ambos tenían mismo puesto de trabajo, cada uno tiene un nivel retributivo establecido, por una parte, por el Plan de Carrera Profesional y por otra, negociado individualmente. Al anualizar las retribuciones, la diferencia disminuye hasta el 16%.

### **Importes equiparados:**

- *Promedios y medianas*

Diferencia superior al 25% en la escala 11 por los motivos anteriormente expuestos. En el resto de escalas, o las diferencias porcentuales son inferiores al 25% o inexistentes.

### **Conclusiones:**

Comparar retribuciones efectivamente percibidas por trabajadoras y trabajadores con casuísticas muy diversas (diferente jornada semanal, situación contractual, con situaciones de incapacidad temporal o accidente, con bajas de maternidad) no proporciona información fidedigna de las posibles brechas salariales entre hombres y mujeres. Sin embargo, al anualizar y normalizar los salarios percibidos se puede observar que, salvo en un puesto en concreto y por su especial casuística (Profesor/a Ayudante Doctor/a), las diferencias porcentuales no son superiores al 25%. Además, no todos los conceptos retributivos han podido normalizarse o anualizarse por su naturaleza retributiva desvirtuando así los datos y dificultando la comparabilidad entre personas de diferentes sexos que ocupan los mismos grupos profesionales o con puestos de igual valor.

#### **5.4 Condiciones del trabajo.**

El personal no docente, concretamente aquellos que prestan servicios en las áreas de administración, secretaría académica, informática y dos de las tres personas del equipo de biblioteca tienen jornada partida, con una hora de descanso.

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

El personal de conserjería, recepción y una trabajadora del departamento de biblioteca tienen jornada intensiva, con turno de mañana o tarde y sus horarios coinciden con los de apertura y cierre del centro.

|   | MUJERES   |               |                | HOMBRES  |               |                | Total     |
|---|-----------|---------------|----------------|----------|---------------|----------------|-----------|
|   | Nº        | %HOR.         | %VERT.         | Nº       | %HOR.         | %VERT.         |           |
| Conserje                                    | 0         | 0,00%         | 0,00%          | 2        | 100,00%       | 50,00%         | 2         |
| Recepcionista                               | 2         | 100,00%       | 14,29%         | 0        | 0,00%         | 0,00%          | 2         |
| Auxiliar de Biblioteca                      | 1         | 100,00%       | 7,14%          | 0        | 0,00%         | 0,00%          | 1         |
| <b>Total Horario Continuo PAS</b>           | <b>3</b>  | <b>60,00%</b> | <b>21,43%</b>  | <b>2</b> | <b>40,00%</b> | <b>50,00%</b>  | <b>5</b>  |
| Administrativo/a                            | 3         | 100,00%       | 21,43%         | 0        | 0,00%         | 0,00%          | 3         |
| Auxiliar de Biblioteca                      | 1         | 100,00%       | 7,14%          | 0        | 0,00%         | 0,00%          | 1         |
| Bibliotecaria                               | 1         | 100,00%       | 7,14%          | 0        | 0,00%         | 0,00%          | 1         |
| Contable                                    | 1         | 100,00%       | 7,14%          | 0        | 0,00%         | 0,00%          | 1         |
| Coordinador/a Escuela Hospitalidad          | 1         | 100,00%       | 7,14%          | 0        | 0,00%         | 0,00%          | 1         |
| Coordinador/a RRHH                          | 1         | 100,00%       | 7,14%          | 0        | 0,00%         | 0,00%          | 1         |
| Coordinador/a Secretaria Académica          | 1         | 100,00%       | 7,14%          | 0        | 0,00%         | 0,00%          | 1         |
| Director Admtvo, RRHH y Servicios Generales | 0         | 0,00%         | 0,00%          | 1        | 100,00%       | 25,00%         | 1         |
| Informático/a                               | 0         | 0,00%         | 0,00%          | 1        | 100,00%       | 25,00%         | 1         |
| Técnico/a de Comunicación                   | 1         | 100,00%       | 7,14%          | 0        | 0,00%         | 0,00%          | 1         |
| Secretaria de Dirección                     | 1         | 100,00%       | 7,14%          | 0        | 0,00%         | 0,00%          | 1         |
| <b>Total Horario Partido PAS</b>            | <b>11</b> | <b>84,62%</b> | <b>78,57%</b>  | <b>2</b> | <b>15,38%</b> | <b>50,00%</b>  | <b>13</b> |
| <b>TOTAL PAS</b>                            | <b>14</b> | <b>77,78%</b> | <b>100,00%</b> | <b>4</b> | <b>22,22%</b> | <b>100,00%</b> | <b>18</b> |

El personal docente tiene **flexibilidad** para organizar su jornada laboral salvo en lo que respecta a la actividad académica programada, la cual queda preestablecida antes de iniciarse el curso. Antes de aprobarse los horarios de las clases de cada curso académico son enviados a todo el profesorado para que comuniquen a Jefatura de Estudios cualquier incompatibilidad con la conciliación de su vida familiar y personal. Jefatura de Estudios atiende personalmente las peticiones en este sentido por parte del profesorado.

Se aprecia una mayor proporción de mujeres con jornada partida, y ello es debido a que ésta va asociada a la dedicación completa y hay un mayor número de mujeres con dedicación completa.

|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |

|  | MUJERES   |               |               | HOMBRES   |               |                | Total     |
|--|-----------|---------------|---------------|-----------|---------------|----------------|-----------|
|  | Nº        | %HOR.         | %VERT.        | Nº        | %HOR.         | %VERT.         |           |
| Coordinación Área Académica                    | 0         | #¡DIV/0!      | 0,00%         | 0         | #¡DIV/0!      | 0,00%          | 0         |
| Coordinación de prácticas                      | 1         | 100,00%       | 1,89%         | 0         | 0,00%         | 0,00%          | 1         |
| Dirección Máster                               | 2         | 40,00%        | 3,77%         | 3         | 60,00%        | 8,57%          | 5         |
| Profesor/a Titular de Universidad Privada A    | 0         | 0,00%         | 0,00%         | 2         | 100,00%       | 5,71%          | 2         |
| Profesor/a Doctor/a                            | 11        | 64,71%        | 20,75%        | 6         | 35,29%        | 17,14%         | 17        |
| Profesor/a Titular de Universidad Privada B    | 1         | 50,00%        | 1,89%         | 1         | 50,00%        | 2,86%          | 2         |
| Profesor/a Licenciado/a-Graduado/a             | 9         | 40,91%        | 16,98%        | 13        | 59,09%        | 37,14%         | 22        |
| Profesor/a Colaborador/a                       | 13        | 76,47%        | 24,53%        | 4         | 23,53%        | 11,43%         | 17        |
| <b>Total Horario Continuo Personal Docente</b> | <b>37</b> | <b>56,06%</b> | <b>69,81%</b> | <b>29</b> | <b>43,94%</b> | <b>82,86%</b>  | <b>66</b> |
| Coordinación Área Académica                    | 0         | 0,00%         | 0,00%         | 1         | 100,00%       | 2,86%          | 1         |
| Coordinación de prácticas                      | 1         | 100,00%       | 1,89%         | 0         | 0,00%         | 0,00%          | 1         |
| Dirección Fundación                            | 0         | 0,00%         | 0,00%         | 1         | 100,00%       | 2,86%          | 1         |
| Dirección Centro Universitario                 | 1         | 100,00%       | 1,89%         | 0         | 0,00%         | 0,00%          | 1         |
| Directora de Postgrado e investigación         | 1         | 100,00%       | 1,89%         | 0         | 0,00%         | 0,00%          | 1         |
| Jefa de Estudios                               | 2         | 100,00%       | 3,77%         | 0         | 0,00%         | 0,00%          | 2         |
| Profesor/a Agregado/a                          | 1         | 100,00%       | 1,89%         | 0         | 0,00%         | 0,00%          | 1         |
| Profesor/a Titular de Universidad Privada A    | 2         | 100,00%       | 3,77%         | 0         | 0,00%         | 0,00%          | 2         |
| Profesor/a Doctor/a                            | 5         | 71,43%        | 9,43%         | 2         | 28,57%        | 5,71%          | 7         |
| Profesor/a Titular de Universidad Privada B    | 0         | 0,00%         | 0,00%         | 1         | 100,00%       | 2,86%          | 1         |
| Profesor/a Licenciado/a-Graduado/a             | 3         | 100,00%       | 5,66%         | 0         | 0,00%         | 0,00%          | 3         |
| Profesor/a Ayudante Doctor/a                   | 0         | 0,00%         | 0,00%         | 1         | 100,00%       | 2,86%          | 1         |
| <b>Total Horario Partido Personal Docente</b>  | <b>16</b> | <b>72,73%</b> | <b>30,19%</b> | <b>6</b>  | <b>27,27%</b> | <b>17,14%</b>  | <b>22</b> |
| <b>TOTAL PERSONAL DOCENTE</b>                  | <b>53</b> | <b>60,23%</b> | <b>96,23%</b> | <b>35</b> | <b>39,77%</b> | <b>100,00%</b> | <b>88</b> |

En cuanto a medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de igualdad de sexo, se traslada al Servicio de Prevención la petición de la elaboración de un plan de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de igualdad de sexo. El Servicio de prevención ajeno ya está trabajando en ello.

La fundación no dispone de un procedimiento específico sobre la desconexión digital, salvo respetar la normativa vigente al respecto.

La Fundación San Juan de Dios cuenta con un Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y con un Protocolo de Acoso Laboral. Dichos protocolos están puestos a disposición de toda la plantilla laboral. Actualmente no se ha realizado campaña de sensibilización ni actividades de formación para la plantilla.

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

Hasta la fecha, no se han registrado denuncia alguna en materia de acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo.

#### 5.5 Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

La FSJD no dispone de un protocolo que regule los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Hasta el momento, no se han realizado encuestas a la plantilla sobre necesidades de conciliación. No obstante, se atiende cada caso que solicita medidas al respecto.

La FSJD no ha establecido medidas con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad en la plantilla masculina ni se han diseñado incentivos para los hombres que se acogen a medidas de conciliación.

Respecto al PAS, si bien es cierto que su horario responde en gran medida a las necesidades del servicio que prestan, sí se atienden, en función de las necesidades del servicio, las solicitudes de adaptación del horario a las necesidades de conciliación y corresponsabilidad planteadas.

En el caso del personal docente, las Jefaturas de Estudios les remiten los horarios de las sesiones docentes antes de ser aprobados, y atienden individualmente las necesidades personales que les son planteadas. Así mismo, se atienden las necesidades que puedan surgir a lo largo del curso.

#### 5.6 Infrarrepresentación femenina.

La Fundación San Juan de Dios está promovida por la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios – Provincia de Castilla, una institución religiosa formada exclusivamente por hombres y, según sus estatutos, serán Patronos natos durante todo el tiempo que ocupen el cargo que determinó su nombramiento el Superior Provincial de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, Provincia de Castilla, los Consejeros Provinciales, el Secretario Provincial y el Administrador Provincial de la misma Orden y Provincia. Por este motivo, el Patronato está constituido exclusivamente por hombres. Recordamos que dicho órgano de gobierno elige y nombra a la Dirección de la Fundación, en la cual delega las funciones de nombramientos y selección del personal laboral. Por tanto, no interviene en los procesos de selección de personal laboral.

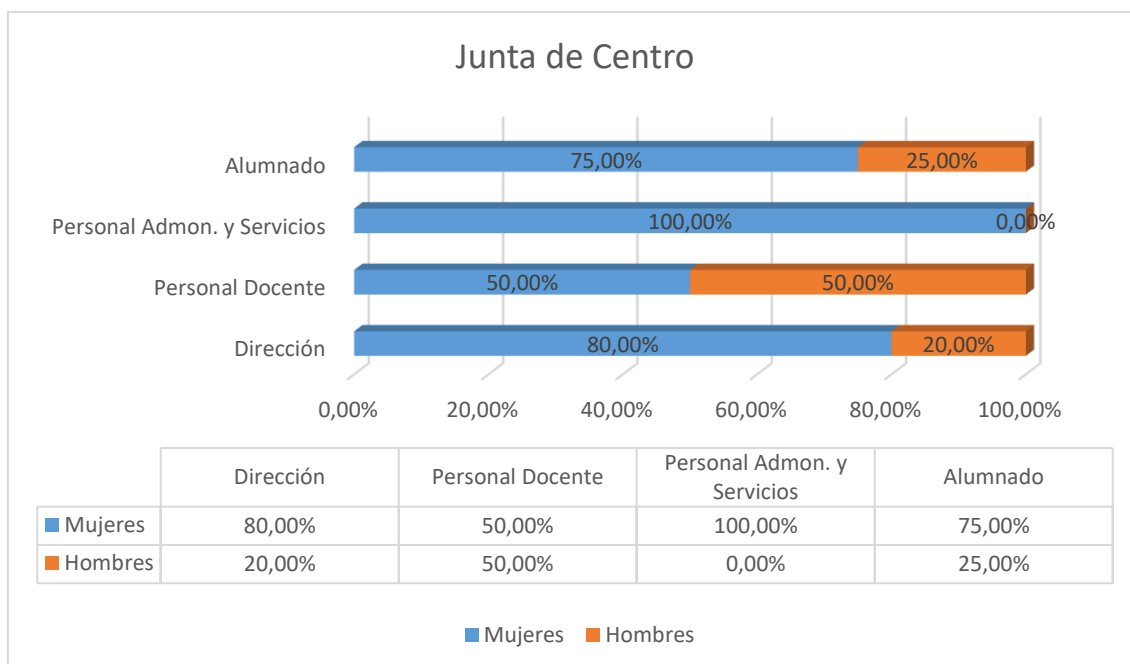
El Centro Universitario San Rafael tiene dos órganos de gestión: el Comité de Dirección y la Junta de Centro, que presentan la siguiente composición:



|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |



El comité de Dirección está formado por la Dirección de Centro Universitario, la Dirección Administrativa y de RRHH, las dos Jefaturas de Estudios y la Dirección del Departamento de Investigación y Postgrado. Actualmente es un órgano formado por 4 mujeres y 1 hombre.



La Junta del Centro, órgano de participación en el Gobierno del mismo, que asiste a la Dirección en el gobierno del Centro, estará formada por:

- a) La Dirección, que la convoca y preside.
- b) Dirección del Departamento de Investigación y Postgrado.
- c) Jefaturas de Estudios.
- d) Coordinación de Postgrado.

|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |

- e) Profesores/as e investigadores/as: Cuatro representantes por el grupo con contratos con dedicación de 20 horas o más y dos representantes por el grupo con contratos con dedicación inferior a 20 horas.
- f) Personal de Administración y Servicios: un/a representante por cada grupo o fracción de veinte personas contratadas, sin distinción de categorías, áreas o Departamentos.
- g) Un/a representante del alumnado por titulación de grado y otro/a por el conjunto de los títulos de postgrado.

La representación del personal docente, PAS y alumnado se celebra mediante votación nominal. En dicha votación no interviene ningún factor de sexo.

#### 5.7 Análisis de la información y comunicación interna y externa.

Los canales de comunicación más habituales con el personal laboral son el correo electrónico, tablones de anuncios y un gestor documental (intranet), aunque también se recurre a reuniones, mensajes en nómina mensual y se dispone de buzón de sugerencias.

Al carecer de plan de igualdad de sexo y de una estrategia de comunicación al respecto, se pueden observar deficiencias en los documentos analizados, fundamentalmente en lo que se refiere a la promoción de la igualdad de sexo y al uso sexista del lenguaje.

Hasta la fecha, no se han creado políticas de promoción, comunicación, y diseño de las mismas, en las que se tengan en cuenta los aspectos de igualdad de sexo, lo que corrobora una ausencia de cultura igualitaria tanto en la comunicación como en la sensibilización.

Tras analizar las dos páginas web de la Fundación San Juan de Dios (<https://www.fundacionsjd.org/es/> y <https://www.sanrafaelnebrija.com/>) se concluye que, aunque no usan imágenes ni se crean situaciones sexistas, sí es necesario revisar y corregir el lenguaje por haber hecho un uso sexista del mismo. Lo mismo ocurre con los folletos informativos sobre servicios y eventos organizados por la institución. También es necesario utilizar estos canales para marcar objetivos de promoción de la igualdad.

Respecto a las actividades de comercialización y marketing, se puede concluir que no hay diferenciación en materia de sexo a la hora de ofrecer los servicios de formación e investigación ni tampoco en el establecimiento de los precios.

#### 5.8 Opinión de la plantilla.

Para la elaboración del plan de igualdad se ha diseñado una encuesta para conocer la opinión del personal laboral en materia de igualdad de sexo, la cual ha sido enviada al total de las personas contratadas. La participación final ha alcanzado el 50,94%.

Del análisis de las respuestas a las preguntas en materia de gestión de RRHH se pueden extraer las siguientes conclusiones:

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

- La plantilla percibe que la FSJD tiene en cuenta la igualdad entre hombres mujeres.
- Igualdad en el acceso a la formación.
- Existe un amplio desconocimiento respecto a la igualdad de sexo en los procesos de selección de personal.
- Se constata la percepción entre las mujeres de que la organización interna del trabajo no favorece la conciliación del empleo con la vida personal.
- Existe desconocimiento de si la retribución se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres y de si por trabajos de igual valor se percibe el mismo salario.
- Ningún trabajador/a ha sentido discriminación por razón de sexo.
- Existe desconocimiento del Protocolo de acoso por razón de sexo.

En lo que respecta a Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Existe desconocimiento de las medidas de conciliación laboral.
- Se percibe igualdad entre hombres y mujeres en la asignación de horarios.
- Entre las mujeres hay percepción de que no se favorece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y temor de pérdida de oportunidades profesionales si se acogen a medidas de conciliación.

En este sentido, se sugieren medidas de combinación de trabajo presencial y teletrabajo y mayor flexibilidad horaria.

Respecto al plan de igualdad, hay aceptación de su puesta en marcha, aunque también desconocimiento de lo que ello significa.

## 6. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

### 6.1 Objetivo general.

El objetivo general del Plan de Igualdad es garantizar, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, las condiciones laborales y la política salarial y, en general, en todos aquellos aspectos de las relaciones laborales, eliminando las desigualdades existentes y avanzando hacia la consecución de una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en la fundación.

### 6.2 Objetivos específicos.

Los objetivos específicos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de FSJD se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades,

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

- **COORDINACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:** Organizar la coordinación de la puesta en marcha y seguimiento del Plan Igualdad para procurar la igualdad de trato y oportunidades en el funcionamiento y cada una de las actividades de la fundación.
- **SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:** Conseguir un equilibrio en la composición de la plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres, promoviendo el principio de igualdad de trato y garantizando en los procesos de selección las mismas oportunidades.
- **FORMACIÓN:** Facilitar la formación del personal garantizando la igualdad de oportunidades, así como formar y sensibilizar en igualdad a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la fundación: Recursos Humanos y personal con responsabilidad. Se pretende de esta manera garantizar la objetividad y no-discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación etc.
- **PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:** Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- **POLÍTICA RETRIBUTIVA:** Realizar seguimientos y controles de la estructura salarial que aseguren la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y entre puestos de trabajo de igual valor.
- **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla tanto de las diferentes medidas contempladas en la legislación vigente como en los Convenios Colectivos de aplicación y las normas o prácticas internas de la fundación, así como fomentar la corresponsabilidad.
- **SALUD LABORAL:** Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos de la fundación.

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: Mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la fundación, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.
- COMUNICACIÓN, CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL: Promover una cultura de igualdad.
- VIOLENCIA DE GÉNERO: De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género y, concretamente, en el artículo 23: “Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos”. Aun no habiendo registrado durante el proceso de diagnóstico ningún caso de violencia de género, la Fundación reconocerá los derechos recogidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA: Incorporar y promover la igualdad de sexo la investigación y la docencia, impulsando la elaboración de materiales docentes para aplicarla en las diferentes áreas de conocimiento.

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

## 7. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

### 7.1 Coordinación del Plan de Igualdad.

| <b>Objetivo específico 1:</b> Organizar la coordinación de la puesta en marcha y seguimiento del Plan Igualdad.   |  |  |            |
|---|--|--|------------|
| MEDIDAS   | INDICADORES                                | RESPONSABLES                                   | CRONOGRAMA |
| 1.1 Designar una persona responsable (agente de igualdad) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la fundación, con formación específica en la materia, que gestione la puesta en marcha del Plan, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento, y dar difusión de su existencia, competencias y vías de contacto. | Nombramiento y difusión del mismo          | Dirección                                      | 1 mes      |
| 1.2 Habilitar cuenta de correo electrónico para canalizar cualquier cuestión referida al plan de igualdad. Dicha cuenta será gestionada por el/la agente de igualdad y comunicará su contenido a la Comisión de Seguimiento.  | Cuenta de correo electrónico y su difusión | Técnico/a de informática<br>Agente de igualdad | 1 mes      |

### 7.2 Selección y contratación.

| <b>Objetivo específico 2:</b> Garantizar la igualdad oportunidades en la selección para el acceso laboral a la fundación                              |  |                      |            |
|---|--|----------------------|------------|
| MEDIDAS   | INDICADORES  | RESPONSABLES         | CRONOGRAMA |
| 2.1 Elaborar un protocolo de proceso de selección con perspectiva de igualdad de sexo   | Fecha de aprobación del protocolo                          | Departamento de RRHH | 6 meses    |
| 2.2 Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres  | Nº de canales revisados                                    | Departamento de RRHH | Anual      |
| 2.3 Revisar las ofertas de empleo para garantizar que los criterios de selección no contengan elementos de discriminación indirecta por razón de sexo | Nº de ofertas de empleo revisadas y % sobre el total anual | Departamento de RRHH | Anual      |

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

|   |  |                      |         |
|---|--|----------------------|---------|
| 2.4 Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección establecida según el principio de igualdad de sexo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad | Nº de empresas colaboradoras informadas/total empresas colaboradoras | Departamento de RRHH | 6 meses |
|---|--|----------------------|---------|

**Objetivo específico 3: Procurar una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos**

| MEDIDAS   | INDICADORES   | RESPONSABLES         | CRONOGRAMA                   |
|---|---|----------------------|------------------------------|
| 3.1 Incluir en las ofertas de empleo de puestos con desequilibrio de sexo mensajes que inviten a presentar su candidatura tanto a hombres como a mujeres  | Nº de ofertas de empleo de puestos con desequilibrio de sexo revisadas y % sobre el total anual   | Departamento de RRHH | Durante la vigencia del plan |
| 3.2 Revisar las descripciones de puestos para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro  | Nº de descripciones de puesto modificadas y % sobre el total  | Departamento de RRHH | 6 meses                      |
| 3.3 Establecer como principio general, a la hora de cubrir nuevas vacantes, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados y viceversa en los puestos feminizados  | - Nº de vacantes cubiertas en puestos con desequilibrio de sexo<br>- % de mujeres y hombres que han optado a cada puesto<br>- % de mujeres y hombres con igual mérito y capacidad | Departamento de RRHH | Durante la vigencia del plan |
| 3.4 Difundir los motivos por los que la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la plantilla es un indicador de calidad en la empresa.   | Comunicación realizada  | Departamento de RRHH | 6 meses                      |
| 3.5 Realizar un análisis de la situación de las mujeres en la franja de 40 a 49 años relacionado con la selección y las bajas definitivas, para garantizar que no existe discriminación directa o indirecta en el acceso o que pueda estar motivando la salida de éstas | Análisis realizado de la selección y de los motivos de las bajas de mujeres en esa franja de edad   | Departamento de RRHH | 1 año                        |

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

### 7.3 Formación.

| <b>Objetivo específico 4: Sensibilizar y formar en igualdad entre mujeres y hombres a la plantilla laboral y, especialmente, al personal con cargos de gestión</b>  |   |                      |                                   |
|---|---|----------------------|-----------------------------------|
| <b>MEDIDAS</b>  | <b>INDICADORES</b>  | <b>RESPONSABLES</b>  | <b>CRONOGRAMA</b>                 |
| 4.1 Formar en igualdad de sexo al personal que participe en los procesos de selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, en estereotipos, liderazgo con perspectiva de género | - nº de acciones formativas realizadas.<br>- nº de personas que han participado en las acciones formativas desagregadas por sexo                              | Departamento de RRHH | Durante la vigencia del plan      |
| 4.2 Revisar e incluir información sobre igualdad tanto en el manual de acogida como en la formación dirigida a la nueva plantilla   | - nº de personas que han recibido el manual de acogida desagregadas por sexo.<br>- nº de personas que han recibido formación de acogida desagregadas por sexo | Departamento de RRHH | 1 año                             |
| 4.3 Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla laboral  | - nº de acciones formativas realizadas.<br>- nº de personas que han participado en las acciones formativas desagregadas por sexo                              | Departamento de RRHH | Durante toda la vigencia del plan |
| 4.4 Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de Seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente  | - nº de acciones formativas realizadas.<br>- nº de personas que han participado   | Departamento de RRHH | 1 año                             |



|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |

| <b>Objetivo específico 5: Garantizar el acceso de todo el personal laboral a toda la formación que imparte la fundación</b>  |   |                      |                   |
|--|---|----------------------|-------------------|
| <b>MEDIDAS</b>   | <b>INDICADORES</b>  | <b>RESPONSABLES</b>  | <b>CRONOGRAMA</b> |
| 5.1 Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales  | - nº de acciones formativas realizadas.<br>- nº de personas que han participado en las acciones formativas desagregadas por sexo  | Departamento de RRHH | Anual             |
| 5.2 Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan al trabajo tras la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración | - nº de acciones formativas ofertadas.<br>- nº de personas que han participado en las acciones formativas desagregadas por sexo   | Departamento de RRHH | Anual             |
| 5.3 Garantizar que hombres y mujeres acceden en igualdad de condiciones a procesos formativos vinculados a posibilidades de promoción.   | - nº de acciones formativas vinculadas a posibilidades de promoción ofertadas.<br>- nº de personas que han participado en los procesos formativos vinculados a la promoción desagregadas por sexo | Departamento de RRHH | Anual             |
| 5.4 Dar a conocer a la plantilla la posibilidad de tener permisos para formación retribuidos   | Comunicación realizada  | Departamento de RRHH | 6 meses           |

## 7.4 Promoción y clasificación profesional.

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

| <b>Objetivo específico 6: Garantizar la igualdad entre de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes</b>  |   |                         |                   |
|---|---|-------------------------|-------------------|
| <b>MEDIDAS</b>  | <b>INDICADORES</b>  | <b>RESPONSABLES</b>     | <b>CRONOGRAMA</b> |
| 6.1 Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto   | - Confirmación de actualización del procedimiento   | Secretaría de Dirección | Anual             |
| 6.2 Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la fundación   | - Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto  | Departamento de RRHH    | Anual             |
| 6.3 Establecer un mecanismo para que la totalidad de la plantilla tenga la posibilidad de manifestar su voluntad de aumentar o reducir su jornada laboral de manera voluntaria para que la fundación lo tenga en cuenta ante futuras contrataciones | - Mecanismo establecido.<br>- Nº de solicitudes presentadas/nº personas en plantilla<br>- Nº de solicitudes atendidas y aumentos de jornadas/nº de solicitudes<br>- Encuesta de satisfacción sobre el mecanismo acordado. | Departamento de RRHH    | 1 año             |
| 6.4 Revisar en la comisión de seguimiento del plan de igualdad el sistema de valoración de puestos con perspectiva de género, analizando la valoración por factores, especialmente el factor de investigación, de mando y disponibilidad            | - Revisión realizada en la comisión de seguimiento  | Comisión de seguimiento | 1 año             |

| <b>Objetivo específico 7: Fomentar la promoción de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales de la fundación con infrarrepresentación</b> |                    |                     |                   |
|---|--------------------|---------------------|-------------------|
| <b>MEDIDAS</b>  | <b>INDICADORES</b> | <b>RESPONSABLES</b> | <b>CRONOGRAMA</b> |

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

|   |  |                               |                              |
|---|--|-------------------------------|------------------------------|
| 7.1 Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de gestión a través de acciones positivas: en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos con infrarrepresentación femenina | Nº de promociones en las que se aplica   | Departamento de RRHH          | Anual                        |
| 7.2 Implementar un programa de mentoría dirigido al personal docente femenino de la fundación para empoderar y formar a las investigadoras en su carrera de investigación   | Número de mentoras/es y mentorizadas que han participado en el programa de mentoría  | Departamento de Investigación | 1 año                        |
| 7.3 Ante situaciones de infrarrepresentación en puestos de trabajo, realizar un análisis sobre los posibles sesgos de género  | - Análisis realizado y presentado en la comisión de seguimiento del plan de igualdad | Departamento de RRHH          | Durante la vigencia del plan |

|  |  |                      |                   |
|--|--|----------------------|-------------------|
| <b>Objetivo específico 8: Comprobar que la clasificación profesional en la fundación contempla la perspectiva de género para procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, garantizando que éstos tengan igual valor cuando la naturaleza de las funciones encomendadas, las exigencias formativas y profesionales o de formación exigidas, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas funciones se llevan a cabo sean equivalentes</b> |  |                      |                   |
| <b>MEDIDAS</b>   | <b>INDICADORES</b>   | <b>RESPONSABLES</b>  | <b>CRONOGRAMA</b> |
| 8.1 Revisar la valoración de cada puesto de trabajo para comprobar que sea objetiva y que mida su importancia relativa dentro de la organización con perspectiva de género, garantizando así la ausencia de discriminación entre sexos   | Nº de valoraciones de puestos que cumplen el objetivo y número de valoraciones modificadas | Departamento de RRHH | 1 año.            |
| 8.2 Revisar la denominación y clasificación profesional para corregir la posible utilización sexista del lenguaje y posibles discriminaciones  | Nº de denominaciones que cumplen el objetivo y número de denominaciones corregidas         | Departamento de RRHH | 1 año             |
| 8.3 Revisar las funciones de cada puesto de trabajo para garantizar que se cumplen las funciones específicas   | Nº de definiciones   | Departamento de RRHH | 1 año             |

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  <b>Fundación San Juan de Dios</b><br>Madrid |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

|  |                   |  |  |
|--|-------------------|--|--|
|  | puestos revisadas |  |  |
|--|-------------------|--|--|

## 7.5 Política retributiva.

| <b>Objetivo específico 9: Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres</b>  |  |                      |                   |
|---|--|----------------------|-------------------|
| <b>MEDIDAS</b>  | <b>INDICADORES</b>   | <b>RESPONSABLES</b>  | <b>CRONOGRAMA</b> |
| 9.1 Elaborar un registro retributivo anual para detectar posible brecha salarial  | Existencia del registro  | Departamento de RRHH | Anual             |
| 9.2 Informar a la plantilla de la existencia del registro retributivo, explicando su contenido y el sistema de clasificación profesional utilizado. | Información recibida por la plantilla.<br>Nº de consultas realizadas sobre el registro | Departamento de RRHH | 1 año             |
| 9.3 Implementar medidas correctoras en caso de detectar brecha salarial   | Nº de medidas correctoras aplicadas  | Departamento de RRHH | Anual             |

## 7.6 Conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral.

| <b>Objetivo específico 10: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla</b>  |   |  |                   |
|--|---|--|-------------------|
| <b>MEDIDAS</b>   | <b>INDICADORES</b>                                      | <b>RESPONSABLES</b>                                      | <b>CRONOGRAMA</b> |
| 10.1 Facilitar la participación en cursos de formación y procesos de promoción a las personas que se acogan a una reducción de jornada o excedencia por motivos familiares o estén en suspensión de contrato por maternidad o riesgo durante el embarazo | Nº de personas que se han acogido desagregadas por sexo | Departamento de RRHH y Comité de Dirección               | Anual             |
| 10.2 Conceder permisos retribuidos a las trabajadoras que se encuentran en el proceso de implantación, en los casos de reproducción asistida, con un límite de 2 días al año   | Nº de personas que se han acogido                       | Departamento de RRHH y Responsables de cada Departamento | Anual             |

|   |                           |                        |       |
|---|---------------------------|------------------------|-------|
| 10.3 Establecer un permiso retribuido, tanto para hombres como para | Nº de personas que se han | Departamento de RRHH y | Anual |
|---|---------------------------|------------------------|-------|

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

|   |  |  |       |
|---|--|--|-------|
| mujeres, por el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas por tutoría no acumulables.  | acogido y porcentaje con respecto a las personas que están en disposición de acogerse desagregado por sexo                           | Responsables de cada Departamento                        |       |
| 10.4 Considerar como retribuidos, tanto para hombres como para mujeres, los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16 años, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 12 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperables | Nº de personas que se han acogido y porcentaje con respecto a las personas que están en disposición de acogerse desagregado por sexo | Departamento de RRHH y Responsables de cada Departamento | Anual |
| 10.5 Procurar adaptar el horario de trabajo para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en uno de ellos, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas  | Nº de personas que se han acogido desagregado por sexo   | Departamento de RRHH y Responsables de cada Departamento | Anual |
| 10.6 Permiso retribuido a la pareja para acompañar a la primera de las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, que no puedan ser realizadas fuera de la jornada de trabajo, debidamente justificado   | Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica  | Departamento de RRHH y Responsables de cada Departamento | Anual |
| 10.7 Comprobar anualmente el cumplimiento de la normativa mínima de conciliación familiar y personal, y ampliada si la hubiera, respecto a las medidas de conciliación.   | Nº de personas que se han acogido  | Departamento de RRHH                                     | Anual |
| 10.8 Crear una declaración de compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres para su firma cuando se formalicen acuerdos con proveedores o incluir cláusulas en contrato.   | Creación del modelo<br>Nº de modelos de compromiso firmados /nº de nuevos proveedores  | Dirección Administrativa, RRHH y Servicios Generales     | 1 año |
| 10.9 -Establecer un protocolo ágil y eficaz para solicitar medidas de conciliación que incluya plazos de respuesta.   | Creación del protocolo y su difusión   | Dirección Departamento de RRHH                           | 1 año |

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

|  |   |                      |       |
|--|---|----------------------|-------|
| 10.10 Difundir a toda la plantilla los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y los beneficios sociales existentes | Comunicación realizada<br>Nº de comunicaciones recibidas antes de la difusión de las medidas /nº de comunicaciones recibidas después de la difusión | Departamento de RRHH | 1 año |
|--|---|----------------------|-------|

## 7.7 Salud laboral.

| <b>Objetivo específico 11: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia</b> |   |   |                   |
|--|---|---|-------------------|
| <b>MEDIDAS</b>   | <b>INDICADORES</b>                          | <b>RESPONSABLES</b>                         | <b>CRONOGRAMA</b> |
| 11.1 Realizar un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría   | Informe realizado                           | Servicio de Prevención de Riesgos Laborales | 1 año             |
| 11.2 Realizar y difundir un protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia  | Protocolo realizado                         | Servicio de Prevención de Riesgos Laborales | 1 año             |
| 11.3 Considerar las variables relacionadas con el sexo en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan estar vinculados con el sexo             | Incorporación de la perspectiva de género.  | Servicio de Prevención de Riesgos Laborales | Anual             |
| 11.4 Incorporar la perspectiva de igualdad de sexo en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar   | Nº de campañas en las que se ha incorporado | Servicio de Prevención de Riesgos Laborales | Anual             |

## 7.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  <b>Fundación San Juan de Dios</b><br>Madrid |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

| <b>Objetivo específico 12: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo</b>  |  |                      |                   |
|--|--|----------------------|-------------------|
| <b>MEDIDAS</b>   | <b>INDICADORES</b>   | <b>RESPONSABLES</b>  | <b>CRONOGRAMA</b> |
| 12.1 Revisar y, en su caso, modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo  | Revisión realizada   | Departamento de RRHH | 1 año             |
| 12.2 Impartir a toda la plantilla laboral formación sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, garantizando que se aprenda a identificar estas situaciones por parte de la plantilla, y toda ella conozca su existencia y funcionamiento | - Nº de programas formativos realizados<br>- Nº de participantes desagregados por sexo | Departamento de RRHH | Anual             |

## 7.9 Comunicación, cultura organizativa y clima laboral.

| <b>Objetivo específico 13: Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa sean inclusivas y no sexistas</b>   |   |                                       |                   |
|--|---|---------------------------------------|-------------------|
| <b>MEDIDAS</b>   | <b>INDICADORES</b>  | <b>RESPONSABLES</b>                   | <b>CRONOGRAMA</b> |
| 13.1 Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la fundación (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje | Horas de formación recibidas  | Departamento de RRHH                  | 1 año             |
| 13.2 Revisión de toda la documentación de comunicación externa e interna, así como de las disposiciones normativas, para depurar el uso sexista del lenguaje e imágenes                | Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados | Responsable del Dpto. de Comunicación | 1 año             |
| 13.3 Introducir en la página web un apartado específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la fundación                           | Inclusión del apartado en la web  | Responsable del Dpto. de Comunicación | 1 año.            |
| 13.4 Elaborar un manual de comunicación no sexista de la FSJD  | Elaboración del manual y su difusión  | Responsable del Dpto. de Comunicación | 1 año             |
| 13.5 Presentar al Patronato el plan de igualdad y el protocolo de acoso  | Sesión formativa realizada  | Dirección                             | 1 año             |

|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |

|  |   |           |       |
|--|---|-----------|-------|
| sexual y por razón de sexo en una sesión informativa y formativa.  |   |           |       |
| 13.6 Participación de un miembro del Patronato en alguna de las reuniones de seguimiento del plan de igualdad. | Participación en la reunión de la comisión de seguimiento | Dirección | 1 año |

| <b>Objetivo específico 14: Sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad</b>  |   |                             |                              |
|---|---|-----------------------------|------------------------------|
| <b>MEDIDAS</b>  | <b>INDICADORES</b>                      | <b>RESPONSABLES</b>         | <b>CRONOGRAMA</b>            |
| 14.1 Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad, así como de la normativa y derechos existentes en materia de conciliación e igualdad | Nº de acciones realizadas               | DIRECCION / Agente Igualdad | Anual                        |
| 14.2 Dedicar un espacio en la memoria anual de actividades de la fundación a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados        | Aplicación de la medida                 | DIRECCION / Agente Igualdad | Anual                        |
| 14.3 Publicar los datos del seguimiento del plan en las juntas de centro  | Comunicación de los datos en la reunión | Dirección                   | Semestral                    |
| 14.4 Desagregar datos por sexo en todas las estadísticas, informes, acciones que elabore el Departamento de RRHH  | Documentación desagregada por sexo      | Departamento de RRHH        | Durante la vigencia del plan |

## 7.10 Violencia de Género.

| <b>Objetivo específico 15: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género</b>   |                                     |                                     |                   |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------|
| <b>MEDIDAS</b>   | <b>INDICADORES</b>                  | <b>RESPONSABLES</b>                 | <b>CRONOGRAMA</b> |
| 15.1 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las personas en situación de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad | Nº de comunicaciones                | Departamento de RRHH                | 1 año             |
| 15.2 La fundación reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de las personas en   | Nº de veces que se solicita y nº de | Departamento de RRHH y Responsables | 1 año             |



|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

|   |   |   |                              |
|---|---|---|------------------------------|
| situación de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga y siempre que lo permita la actividad de la fundación  | veces que se aplica                                     | de cada Departamento.   |                              |
| 15.3 La trabajadora en situación de violencia de género podrá solicitar excedencia por 4 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo de su categoría   | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Departamento de RRHH y Responsables de cada Departamento                  | 1 año                        |
| 15.4 La trabajadora en situación de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización de 1 mes de salario según tablas del Convenio Colectivo   | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Departamento de RRHH  | 1 año                        |
| 15.5 Facilitar una ayuda económica, hasta un máximo de 500,00 euros, a las personas en situación de violencia de género para cubrir las necesidades básicas que puedan tener.   | Ayuda económica   | Dirección   | 1 año                        |
| 15.6 Serán consideradas como permisos retribuidos las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la trabajadora en situación de violencia de género como de sus hijos/as y otros similares. Deberá estar debidamente acreditado | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Departamento de RRHH  | 1 año                        |
| 15.7 Programar acciones formativas e informativas en materia de Violencia de Género, difundir criterios para identificar Violencia de Género y facilitar a las personas que la sufran el ejercicio de sus derechos  | Acciones informativas y formativas realizadas           | Departamento de RRHH<br>Departamento de Espiritualidad, cultura y valores | Durante la vigencia del plan |

|   |                             |                                   |         |
|---|-----------------------------|-----------------------------------|---------|
| 15.8 Designar al departamento de Recursos Humanos para que ayude y preste asesoramiento inicial al personal laboral en situación de | Comunicación a la plantilla | Dirección<br>Departamento de RRHH | 6 meses |
|---|-----------------------------|-----------------------------------|---------|

|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  <b>Fundación San Juan de Dios</b><br>Madrid |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| violencia de género para que sepa dónde dirigirse, recursos de las administraciones, primeros pasos que dar...) y difundir su existencia entre la plantilla |  |  |  |
|---|--|--|--|

### 7.11 Investigación y Docencia.

| <b>Objetivo específico 16: Incorporar y promover la igualdad de sexo en la docencia</b>  |   |   |                   |
|--|---|---|-------------------|
| <b>MEDIDAS</b>   | <b>INDICADORES</b>  | <b>RESPONSABLES</b>                         | <b>CRONOGRAMA</b> |
| 16.1 Revisar las guías docentes para incluir la igualdad de sexo en la docencia adaptando el material ya existente                   | Nº de guías revisadas   | Coordinación de Áreas Académicas            | 2 años            |
| 16.2 Ofertar talleres y acciones formativas sobre cómo aplicar la igualdad entre mujeres y hombres en la docencia y la investigación | Número de acciones formativas y número de personas asistentes | Departamento de RRHH y Jefaturas de Estudio | 2 años            |
| 16.3 Realizar actividades de sensibilización para toda la comunidad universitaria  | Número de acciones formativas y número de personas asistentes |   | 2 años            |
| 16.4 Realizar jornadas de investigación con perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.   | Jornadas realizadas y número de participantes                 | Departamento de Investigación               | 1Año              |

## 8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de la Fundación San Juan de Dios permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación. Tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello la Fundación evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de las destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y detectará necesidades y/o dificultades surgidas en la puesta en marcha 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.

Se evaluarán los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: comprobar si el Plan es aplicable a la fundación, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

### 8.1 Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan.

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de seguimiento de Igualdad de Oportunidades de naturaleza paritaria que se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos y realizará una evaluación de seguimiento. Esta Comisión estará compuesta por tres miembros por parte de la Empresa y tres miembros por parte de la representación sindical.

La designación de las personas integrantes de esta Comisión se realizará en los tres meses siguientes a la firma del Plan. Una de las personas designadas por la Empresa actuará como Agente de Igualdad ante las partes, facilitando una dirección de correo electrónico a la que puedan dirigirse las comunicaciones.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la fundación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, el informe de los indicadores de cada medida.

- a) Funciones de la Comisión
  - o Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
  - o Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
  - o Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
  - o Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean de su competencia.
  - o Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la fundación, de la pertinencia de las

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

b) Atribuciones de la Comisión:

- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente; la Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días. Asimismo, será de aplicación el Sistema Extrajudicial de Soluciones de Conflictos Laborales de Ámbito Estatal (SIMA).
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- Durante la fase de seguimiento se obtendrá información sobre:
  - El grado de ejecución de las medidas.
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
  - Identificación de las posibles acciones futuras.
- Se realizará una evaluación parcial del Plan a los seis meses de la entrada en vigor del mismo, y durante el resto de la vigencia se realizará con carácter anual. Con una antelación de dos meses a la finalización de su vigencia se realizará una evaluación final.
- En la evaluación final se reflejará:
  - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
  - La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
  - El grado de consecución de los resultados esperados.
  - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
  - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

## 9. PRESUPUESTO.

El presente presupuesto destinado a la puesta en marcha del Plan de Igualdad incluye los recursos materiales y humanos previstos por la fundación para la consecución de los objetivos.

La fundación estima un presupuesto anual de 30.000,00 € anuales durante de vigencia del plan, a distribuir conforme a las necesidades surgidas en cada uno de los periodos entre las siguientes partidas:

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

- Comunicación y sensibilización.
- Formación.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones laborales.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género.

## 10. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan se ha establecido un periodo de cuatro años desde su entrada en vigor, cada uno de los cuales se ha dividido en cuatro periodos correspondiendo con cada trimestre:

|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  <b>Fundación<br/>San Juan de Dios<br/>Madrid</b> |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |

|                                 |     | PERÍODOS |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|---------------------------------|-----|----------|----|-----|----|-------|----|-----|----|-------|----|-----|----|-------|----|-----|----|
|                                 |     | AÑO 1    |    |     |    | AÑO 2 |    |     |    | AÑO 3 |    |     |    | AÑO 4 |    |     |    |
| MEDIDAS PREVISTAS               |     | I        | II | III | IV | I     | II | III | IV | I     | II | III | IV | I     | II | III | IV |
| <u>COORD. PLAN DE IGUALDAD</u>  | 1.1 | X        |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|                                 | 1.2 | X        |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
| <u>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u> | 2.1 |          | X  |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|                                 | 2.2 |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |
|                                 | 2.3 |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |
|                                 | 2.4 |          | X  |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|                                 | 3.1 | X        | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  |
|                                 | 3.2 |          | X  |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|                                 | 3.3 | X        | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  |
|                                 | 3.4 |          | X  |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|                                 | 3.5 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
| <u>FORMACIÓN</u>                | 4.1 | X        | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  |
|                                 | 4.2 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|                                 | 4.3 | X        | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  |
|                                 | 4.4 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|                                 | 5.1 |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |
|                                 | 5.2 |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |
|                                 | 5.3 |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |
|                                 | 5.4 |          | X  |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  <b>Fundación<br/>San Juan de Dios</b><br>Madrid |              |
|                  | CÓDIGO:   | REVISIÓN: 01 |

|  |     | PERÍODOS          |   |    |     |       |   |    |     |       |   |    |     |       |   |    |     |    |
|--|-----|-------------------|---|----|-----|-------|---|----|-----|-------|---|----|-----|-------|---|----|-----|----|
|  |     | AÑO 1             |   |    |     | AÑO 2 |   |    |     | AÑO 3 |   |    |     | AÑO 4 |   |    |     |    |
|  |     | MEDIDAS PREVISTAS | I | II | III | IV    | I | II | III | IV    | I | II | III | IV    | I | II | III | IV |
| <u>PROMOCIÓN Y<br/>CLASIFICACIÓN<br/>PROFESIONAL</u> | 6.1 |                   |   |    | X   |       |   |    | X   |       |   |    | X   |       |   |    | X   |    |
|  | 6.2 |                   |   |    | X   |       |   |    | X   |       |   |    | X   |       |   |    | X   |    |
|  | 6.3 |                   |   |    | X   |       |   |    |     |       |   |    |     |       |   |    |     |    |
|  | 6.4 |                   |   |    | X   |       |   |    |     |       |   |    |     |       |   |    |     |    |
|  | 7.1 |                   |   |    | X   |       |   |    | X   |       |   |    | X   |       |   |    | X   |    |
|  | 7.2 |                   |   |    | X   |       |   |    |     |       |   |    |     |       |   |    |     |    |
|  | 7.3 | X                 | X | X  | X   | X     | X | X  | X   | X     | X | X  | X   | X     | X | X  | X   | X  |
|  | 8.1 |                   |   |    | X   |       |   |    |     |       |   |    |     |       |   |    |     |    |
|  | 8.2 |                   |   |    | X   |       |   |    |     |       |   |    |     |       |   |    |     |    |
|  | 8.3 |                   |   |    | X   |       |   |    |     |       |   |    |     |       |   |    |     |    |
| <u>POLÍTICA RETRIBUTIVA</u>                          | 9.1 |                   |   |    | X   |       |   |    | X   |       |   |    | X   |       |   |    | X   |    |
|  | 9.2 |                   |   |    | X   |       |   |    |     |       |   |    |     |       |   |    |     |    |
|  | 9.3 |                   |   |    | X   |       |   |    | X   |       |   |    | X   |       |   |    | X   |    |

|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  <b>Fundación<br/>San Juan de Dios<br/>Madrid</b> |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |

|  | MEDIDAS PREVISTAS | PERÍODOS |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|--|-------------------|----------|----|-----|----|-------|----|-----|----|-------|----|-----|----|-------|----|-----|----|
|  |                   | AÑO 1    |    |     |    | AÑO 2 |    |     |    | AÑO 3 |    |     |    | AÑO 4 |    |     |    |
|  |                   | I        | II | III | IV | I     | II | III | IV | I     | II | III | IV | I     | II | III | IV |
| <u>CONCILIACIÓN Y<br/>CORRESPONSABILIDAD<br/>EN LA VIDA PERSONAL,<br/>FAMILIAR Y LABORAL</u> | 10.1              |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |
|  | 10.2              |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |
|  | 10.3              |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |
|  | 10.4              |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |
|  | 10.5              |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |
|  | 10.6              |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |
|  | 10.7              |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |
|  | 10.8              |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|  | 10.9              |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|  | 10.10             |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
| <u>SALUD LABORAL</u>   | 11.1              |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|  | 11.2              |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|  | 11.3              |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |
|  | 11.4              |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |
| <u>PREV. DEL ACOSO<br/>SEXUAL Y POR RAZÓN<br/>DE SEXO</u>                                    | 12.1              |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|  | 12.2              |          |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |       |    |     | X  |



|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  <b>Fundación<br/>San Juan de Dios<br/>Madrid</b> |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |

| MEDIDAS PREVISTAS   |      | PERÍODOS |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|---|------|----------|----|-----|----|-------|----|-----|----|-------|----|-----|----|-------|----|-----|----|
|   |      | AÑO 1    |    |     |    | AÑO 2 |    |     |    | AÑO 3 |    |     |    | AÑO 4 |    |     |    |
|   |      | I        | II | III | IV | I     | II | III | IV | I     | II | III | IV | I     | II | III | IV |
| <u>COMUNICACIÓN,<br/>CULTURA ORGANIZATIVA<br/>Y CLIMA LABORAL</u> | 13.1 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|   | 13.2 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|   | 13.3 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|   | 13.4 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|   | 13.5 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|   | 13.6 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|   | 14.1 |          |    |     | X  |       |    | X   |    |       |    | X   |    |       |    | X   |    |
|   | 14.2 |          |    |     | X  |       |    | X   |    |       |    | X   |    |       |    | X   |    |
|   | 14.3 |          | X  |     | X  |       | X  | X   |    | X     |    | X   |    | X     |    | X   |    |
|   | 14.4 | X        | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  | X     | X  | X   |    |
| <u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>  | 15.1 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|   | 15.2 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|   | 15.3 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|   | 15.4 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|   | 15.5 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|   | 15.6 |          |    |     | X  |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|   | 15.7 | X        | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  | X     | X  | X   | X  | X     | X  | X   |    |
|   | 15.8 |          | X  |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
| <u>INVESTIGACIÓN Y<br/>DOCENCIA</u>                               | 16.1 |          |    |     |    |       |    | X   |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|   | 16.2 |          |    |     |    |       |    | X   |    |       |    |     |    |       |    |     |    |
|   | 16.3 |          |    |     |    |       |    | X   |    |       |    |     |    |       |    |     |    |

|                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| PLAN DE IGUALDAD |  |              |
|                  | CÓDIGO:  | REVISIÓN: 01 |

## 11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Durante la vigencia del Plan de Igualdad podían surgir discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del mismo. Si en un momento dado se diera una situación que implicara alguna modificación del mismo, se convocará a la Comisión de Seguimiento para estudiar, valorar y aprobar las oportunas modificaciones.

Para que surta los efectos previstos, se firma por toda la Comisión Negociadora el I Plan de Igualdad de la Fundación San Juan de Dios, **en la fecha 27 de septiembre de 2021.**

Gerardo Díaz Quirós  
D.N.I.: 11441511T  
Director Gerente de la Fundación  
San Juan de Dios

Fdo.: \_\_\_\_\_

Inma Badia  
D.N.I.: 39330825C  
Organización Sindical USO

Fdo.: \_\_\_\_\_

Gema Escobar Aguilar  
D.N.I.: 02904757H  
Directora del Centro Universitario

Fdo.: \_\_\_\_\_

Pedro Gómez Iglesias  
D.N.I.: 76238516W  
Política Sindical Mujer e Igualdad  
FeSP-UGT Madrid

Fdo.: \_\_\_\_\_

Cesáreo Espuela García  
D.N.I.: 04182999N  
Director del Departamento de  
Administración, Servicios  
Generales y Recursos Humanos

Fdo.: \_\_\_\_\_

Lidia Fernández Montes  
D.N.I.: 50736311J  
CC. OO

Fdo.: \_\_\_\_\_