

ENERO
2023

PLAN DE IGUALDAD

CLÍNICA A. SAN MIGUEL



Clínica San Miguel

Índice

MARCO LEGAL.....	pág.2
METODOLOGÍA.....	pág.2
COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.....	pág.4
PLAN DE IGUALDAD.....	pág.7
1. Presentación.....	pág.8
2. Determinación de las partes que lo conciertan.....	pág.9
3. Ámbito personal, territorial y temporal.....	pág.10
4. Informe de diagnóstico.....	pág.10
5. Auditoria Salarial de CLÍNICA SAN MIGUEL.....	pág.17
6. Conclusiones Diagnóstico.....	pág.19
7. Objetivos del Plan de Igualdad.....	pág.21
8. Medidas de igualdad, prioridades y recursos.....	pág.23
9. Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo de la empresa.....	pág.27
10. Seguimiento revisión y modificación del Plan de Igualdad.....	pág.37
11. Evaluación del plan de igualdad.....	pág.42
12. Calendario de actuación.....	pág.43

**MARCO LEGAL,
COMPROMISO DE LA EMPRESA
Y COMISIÓN NEGOCIADORA**

MARCO LEGAL

Dentro del marco legal, cabe destacar que la igualdad entre el género masculino y femenino es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

Por un lado, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Por otro lado, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de Clínica San Miguel, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología, para la elaboración del Informe de Diagnóstico y el Plan de Igualdad, Clínica A. San Miguel, S.A., se ha guiado por las pautas recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Según se expone en el Real Decreto 901/2020, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora en las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad. El Real Decreto 902/2020 obliga a los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.

Asimismo, para la elaboración del mismo se han utilizado herramientas del Ministerio de Igualdad, concretamente del Instituto de la Mujer, con el fin de realizar un análisis cuantitativo y una auditoría retributiva con perspectiva de género en base a las pautas descritas en la “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

La dirección ha acordado el compromiso de alcanzar la igualdad de trato entre géneros, de impulsar la igualdad salarial dentro de *CLÍNICA SAN MIGUEL, S.A.*, garantizar la igualdad de oportunidades y promoción interna entre hombres y mujeres, facilita la conciliación personal, laboral y familiar en ambos sexos, no discriminación por embarazo o maternidad, no tolerar el acoso sexual o el acoso por razón de sexo y conseguir tener una organización paritaria tanto en los puestos de dirección como en otros niveles.

Por su parte, la iniciativa de la empresa para elaborar el plan de igualdad viene dada por la motivación existente por parte de la Dirección de la empresa, al ser una necesidad detectada como empresa comprometida con las políticas de diversidad, políticas de inclusión, políticas de igualdad.

Esto queda reflejado en el documento de Compromiso Empresarial que ha firmado la dirección de la empresa en la que se compromete tanto con el proceso de trabajo de este plan como con la igualdad de mujeres y hombres en la organización. Si bien esto es importante lo es también la sensibilización de la Dirección de la empresa en materia de igualdad al ser consciente de la utilidad de un Plan de Igualdad para **resaltar el valor que las mujeres aportan** a la organización y su firme compromiso para promocionar el número de mujeres en su plantilla.

La empresa pretende respaldar y desarrollar una cultura corporativa común única, caracterizada por la inclusión y la confianza mutua, y en la que todos los que trabajen para *CLÍNICA SAN MIGUEL, S.A.*, sean tratados equitativamente con dignidad y respeto, sin importar la raza, color, religión, convicción política, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, estado civil, discapacidad ni cualquier otra característica protegida por las leyes locales o nacionales. *CLÍNICA SAN MIGUEL, S.A.*, no tolerará el tratamiento discriminatorio de ningún tipo y consecuentemente, se asegurará de no utilizar mano de obra forzada ni obligada, ni mano de obra infantil en ninguna de sus operaciones y mantener un marco de remuneración justa y equitativa, así como de horarios laborales y beneficios justos, con una comunicación abierta con los empleados, de conformidad con las leyes o prácticas de los países en los que opera.

CLÍNICA SAN MIGUEL, S.A., *L* se compromete expresamente a establecer y desarrollar las políticas necesarias que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo; y se compromete a propiciar y fomentar las medidas oportunas tendentes a conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como uno de los principios estratégicos dentro de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de la compañía, todo ello conforme a la normativa que resulte aplicable para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Los valores y normas de conductas relacionados con la igualdad de trato entre ambos sexos conllevarán la puesta en práctica de medidas concretas tendentes a la igualdad de oportunidades mediante la implantación de un Plan de Igualdad, cuya finalidad sea mejorar la situación actual y progresar en la consecución real de la igualdad entre hombres y mujeres de la empresa

Es por todo esto que *CLÍNICA SAN MIGUEL, S.A.*, **ha adquirido el compromiso con la Igualdad en la empresa.**

En la actualidad, dentro de la entidad, Clínica A. San Miguel, S.A. existe representación legal de las personas trabajadoras. Por ello se ha **conformado una comisión negociadora** con las personas designadas por el Comité de empresa, y quedando compuesta legalmente:

En Pamplona, a 2 de julio de 2021, reunidas, por una parte:



PLAN DE IGUALDAD



1. PRESENTACIÓN

La Clínica San Miguel, abrió sus puertas en el barrio de San Juan, el 29 de septiembre de 1919, fundada por los doctores *Daniel Arraiza* y *Victoriano Juaristi*. Asimismo, fue la primera clínica quirúrgica, con la finalidad de atender enfermedades quirúrgicas, tumores, hernias, heridas, fracturas, u otras enfermedades que pudieran requerir una intervención. En 1944 nace el Igualatorio Médico de Navarra con el objetivo de aportar a la sociedad navarra una infraestructura sanitaria que diera acceso y cobertura a las necesidades asistenciales de la población. Las dos entidades unieron sus destinos en 1976 cuando el Igualatorio Médico de Navarra adquirió la Clínica San Miguel para ofrecer la mejor atención con la tecnología más innovadora.

Desde 1980, la Clínica San Miguel está ubicada en *C. Beloso Alto, 32, 31006 Pamplona, Navarra*. La organización es un moderno centro asistencial que ofrece una alta calidad en asistencia sanitaria, basada en tres pilares fundamentales: un equipo profesional altamente cualificado, equipamiento técnico moderno y eficaz, y gestión orientada al paciente como centro. La clínica cuenta con más de 14.000 metros cuadrados.

Actualmente ofrecen más de 30 especialidades, además de poner en marcha una residencia en Beloso Alto para atender a personas mayores y así como tres clínicas dentales en Pamplona y Tudela.



2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Las partes legitimadas que suscriben este Plan de Igualdad y que han participado en la comisión negociadora, son por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, que ha delegado en las 3 personas que componen dicha comisión para la negociación y firma del plan; y por parte la empresa que ha designado 3 personas que forman parte de la Comisión Negociadora. Las personas que han intervenido en la elaboración del Plan de Igualdad son las personas trabajadoras de Clínica San Miguel en su totalidad, gracias a su intervención en la encuesta de opinión, y la elaboración del trabajo de campo y análisis por parte del departamento de RRHH.

La igualdad de género está reconocida en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombre y mujeres que trata de hacer efectivo este derecho a la igualdad centrándose en el ámbito laboral. Esta ley contempla el establecimiento de acciones positivas por parte de las empresas para la consecución de una igualdad real y efectiva en las mismas. Este Plan de Igualdad debe descansar sobre unas bases asumidas por todos: El compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de todas las personas trabajadoras de avanzar en esta línea.

La representación de la empresa

ELENA GILICUARTERO
JOSEBA JASO
PATRICIA MATA

La representación de las trabajadoras y los trabajadores

DOLORES MARTIN
MAITE NAZABAL
RAUL BERNAD

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, Clínica San Miguel, y a las personas que puedan ser cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios, en Navarra.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia no superior a cuatro años a contar desde la fecha de su firma, es decir, de **23 enero de 2023 a 22 enero de 2027**.

4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

La Clínica San Miguel está conformada por un total de 332 personas trabajadoras, de las cuales 234 son mujeres trabajadoras y 98 son hombres trabajadores, lo que podemos afirmar que existen una distribución descompensada. De forma porcentual, la entidad cuenta con un 70% de representación femenina y un 30% de representación masculina.

Resultados obtenidos en el diagnóstico

Como se ha comentado anteriormente la Clínica San Miguel cuenta con un total de 332 personas trabajadoras. Según informa la *“Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas” del Instituto de la Mujer*, una empresa se considera masculinizada cuando el 60% de las personas trabajadoras son hombres, y en el caso de las mujeres se utiliza el mismo porcentaje, es decir, se consideraría empresa feminizada si el 60% de las personas fueran mujeres. Por lo que, en cuanto a la distribución por sexo, en Clínica San Miguel, se observa que es una empresa feminizada. En relación con el análisis por puestos, comentamos que un gran porcentaje de las personas trabajadoras en su totalidad se encuentran en puestos relacionados con el área de enfermería (enfermería y auxiliar de enfermería). Ahora bien, en el resto de los puestos, las personas trabajadoras están más distribuidas equitativamente, y con un volumen considerablemente menor al comentado anteriormente.

Asimismo, en algunos puestos se puede apreciar cómo solo hay representación femenina o representación masculina y se da en algunas especialidades de medicina, administración o puestos con gran responsabilidad organizacional como Dirección Técnica.

Con relación a las personas que integran la plantilla de Clínica San Miguel, se puede analizar claramente un mayor porcentaje de personal femenino en comparación con el personal masculino, en la Clínica San Miguel. **Por lo que, podemos afirmar que la plantilla está feminizada.**

En primer lugar, se puede destacar como un gran porcentaje de la plantilla fémina comprende el intervalo de edad entre los 25 a los 30 años. Sin embargo, en el caso de los hombres podemos encontrar su más alto porcentaje, en el intervalo de edad comprendido entre los 20 a los 25 años, y también, en el intervalo de los 40 a los 45 años.

Factor antigüedad

Por otro lado, en cuanto al análisis por antigüedad, podemos afirmar que la mayor parte de la plantilla se sitúa con una antigüedad de más de 15 años, sobre todo, en el sexo femenino. Por un lado, el sexo femenino cuenta con un gran número de mujeres con relevante antigüedad, pero también se concentra un gran porcentaje de féminas en el intervalo de 0 a 1 años de antigüedad y que destacan por formar parte del área de enfermería.

Por otro lado, en el sexo masculino, la plantilla se encuentra bastante repartida equitativamente en todos los intervalos de antigüedad, destacando mayor número en los intervalos de “10 a 15 años” y “más de 15 años”.

Factor nivel de estudios

En relación con el **nivel de estudios** de las personas que conforman la entidad podemos comentar como un gran número de personas trabajadoras, sobre todo en el sexo femenino aportan estudios en *Diplomatura* (92 personas) y se encuentran realizando funciones dentro del área de Enfermería, y, por otro lado, destacamos la *Formación Profesional de Grado Medio* (71 personas), en este caso destacando también el área de Enfermería. El nivel de estudios menos representativo en la plantilla de la Clínica San Miguel es Educación Secundaria Obligatoria (ESO), ya que solo 8 personas aportan dicho nivel. Por lo que, de forma general podemos afirmar que la entidad cuenta con personal altamente cualificado aportando notablemente niveles de estudio universitarios (*Diplomatura, Licenciatura, Grado Universitario*), y formación profesional.

Factor corresponsabilidad

En cuanto al **número de hijos de las personas trabajadoras en la entidad**, se puede analizar como un gran porcentaje no tienen hijos a cargo, concretamente, un total de 226 personas; está situación puede deberse a que una gran parte de la plantilla se encuentra comprendida en el intervalo de edad de los 20 a los 30 años. Sin embargo, otro gran porcentaje de personas se mantienen en la media de uno o dos hijos. Ahora bien, el **motivo de reducción del personal** de la Clínica San Miguel realizando una comparación, las mujeres se han visto con mayor necesidad de optar por una reducción de jornada en comparación con los hombres. Los 23 motivos por reducción de jornada en la entidad se vienen dados por “Guarda Legal de Menores” (GLM) y “Cuidado Directo de Familiar” que no pueda valerse por sí mismo (CD).

En el caso de las mujeres se analiza que han debido optar por la reducción de jornada por motivo de cuidado directo de familiar dependiente y por la guarda legal de menor. Asimismo, si realizamos una comparación se analiza un mayor número de mujeres que han reducido la jornada por guarda legal de menor que por cuidado de directo de familiar dependiente. En cambio, un menor número de hombres han optado por reducir la jornada con el motivo de guarda legal de menor.

En relación con **las condiciones** laborales, y con fecha de referencia de inicio 01/01/2020 a 31/12/2020, se puede observar un gran volumen de **contratos indefinidos a tiempo completo** (196) y a *tiempo parcial* (39), en comparación con los contratos temporales. Asimismo, se puede destacar una gran diferencia de **contratos indefinidos** entre féminas (28 contratos con jornada parcial y 135 contratos con jornada completa) y los hombres (11 contratos de indefinido parcial y 61 contratos de indefinido a jornada completa). Por otro lado, podemos analizar los **contratos temporales a tiempo parcial** (22 contratos a mujeres y 6 a hombres) y a *tiempo completo* (49 contratos a mujeres y 20 contratos a hombres), los cuales son minoría al realizar una comparación con los contratos indefinidos anteriormente comentados.

Con relación al horario y tipo de jornada de las personas trabajadoras de Clínica San Miguel, exponemos que las mismas disponen de jornada continua y jornada partida, además de ser una entidad que trabaja con turnos, pero esta última no afecta a la totalidad de la plantilla. Por un lado, podemos comentar como un gran número de personas tienen una jornada continua, y con relación a los trabajos por turnos dentro de esta jornada laboral, encontramos una situación equilibrada entre las personas trabajadoras. Por último, dentro de la jornada partida encontramos una leve minoría.

Factor selección, contratación, y formación

En cuanto al **área de selección y contratación**, del análisis de cuatro procesos de selección de los últimos dos años, hemos constatado que la participación de mujeres es notablemente mayoritaria; sin embargo, en los cuatro procesos de selección observados, la contratación fue equitativa, por un lado, en puestos de alta responsabilidad administrativa, en uno de los procesos la persona contratada fue una mujer y en el otro un hombre. Por otro lado, en los dos puestos de responsabilidad médica, ocurrió exactamente igual, neutra. En resumen, fue una contratación equitativa e igualitaria. Los puestos a seleccionar han sido puestos tanto administrativos de alta responsabilidad como responsabilidad médica.

Dentro de la parte formativa de las personas trabajadoras de Clínica San Miguel, se han analizado las formaciones realizadas a lo largo del año 2020-2021. Se ha podido realizar un estudio desglosado por número de trabajadores y horas con perspectiva de género: En cuanto a la formación, de las **332 personas** trabajadoras que conforman la Clínica San Miguel en el año 2021, unas 34 personas han participado en acciones formativas. Asimismo, se puede destacar como medida para el Plan de Igualdad como acción la ***elaboración de informes sobre acciones formativas según la perspectiva de género***. El total de horas de **formación** en el último año (2021) ha sido de 514 horas. Las 34 personas trabajadoras que han realizado acciones formativas han sido en su totalidad durante la jornada de trabajo. Este número de asistentes vendría explicado por la situación de pandemia vivida.

Otra acción que destacar para garantizar el mayor número de participantes en las siguientes formaciones sería optar por realizar ***campañas de comunicación para llegar e informar a toda la plantilla de la Clínica San Miguel***, así como utilizar nuevos canales de comunicación e-mails, redes sociales corporativas, videoconferencia, comunicados en papel en las zonas comunes de descanso de las personas trabajadoras de la entidad. Por último, la entidad podría optar como nueva medida incluir formaciones voluntarias fuera de la jornada de trabajo, para llegar a un mayor número de personas trabajadoras.

En los últimos cuatro años **han promocionado de manera interna en la entidad un total de 40 personas trabajadoras**, de las cuales 34 son mujeres y 6 son hombres.

Encuesta de Opinión:

La Dirección y la Comisión Negociadora de la Clínica San Miguel en la fase de Diagnóstico consideró necesario dar participación a la plantilla de la empresa para su colaboración en la fase de elaboración del Plan de Igualdad de la entidad. Claramente, se entiende la importancia de la participación de las personas trabajadoras, por lo que posteriormente se ha realizado una encuesta de opinión, en la que se solicita la colaboración de las mismas, garantizando en todo momento el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas. En cuanto a la participación en la encuesta de opinión, el número de encuestas ha sido un total de 130, de las cuales 90 han sido respondidas por mujeres y 40 por hombres. El porcentaje de participación ha sido moderado, ya que representa alrededor del 39% de la plantilla total, ya que como se ha comentado anteriormente la Clínica San Miguel cuenta con 332 personas trabajadoras.

Con relación a garantizar y mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Clínica San Miguel, se pueden establecer medidas en el Plan de Igualdad como ***formaciones en materia de igualdad para todas las personas trabajadoras, así como campañas de sensibilización***. Analizando la encuesta de opinión las personas trabajadoras de Clínica San Miguel, se puede comentar que la opinión acerca de la empresa es buena, dado que los resultados en *estabilidad, conciliación y motivación* han sido buenos por parte de la plantilla.

En cuanto al factor con relación a la carga de trabajo es adecuada a las condiciones laborales, analizamos disparidad de opiniones, por lo que, en las medidas de acción, la clínica San Miguel puede optar por elaborar encuestas de clima laboral y/o una Valoración de Riesgos Psicosociales bienales para que las personas trabajadoras aporten su opinión, se sientan más valoradas y la organización pueda valorar el cambio de ciertas acciones. Asimismo, dentro de las medidas de conciliación para aportar una mejora en las mismas, la entidad dentro de las medidas de acción y en la medida de lo posible, podrá estudiar medidas facilitadoras y encaminada hacia mejorar como, empresa saludable (cuidado del cuerpo, de la mente y del ambiente de trabajo, determinantes para lograr un entorno saludable).

Otra medida a incorporar en el Plan de Igualdad en materia comunicativa es en el tema de **corresponsabilidad**, la entidad podría optar por campañas de sensibilización y formación en materia de conciliación, el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres, etc. Por otro lado, el grado de satisfacción de las personas trabajadoras en la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres es bueno, además, hablando en términos generales, se está de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad de mujeres y hombres, con ello se podrá optar en el Plan de Igualdad por elaborar medidas que mejoren y garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en áreas de acceso, selección, contratación, promoción, etc.

En conclusión, todas las medidas comentadas con anterioridad contribuirán a mejorar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que conforman la Clínica San Miguel.

5. AUDITORIA SALARIAL CLÍNICA SAN MIGUEL

En cuanto a la auditoria retributiva realizada, destacamos la obtención de los datos con fecha referencia 01/01/2020 hasta 31/12/2020. Después de un análisis sobre la auditoria retributiva, podemos afirmar que no hay brecha salarial.

Para realizar la Auditoría Retributiva se ha realizado una Valoración de los Puestos de trabajo de Clínica San Miguel, siguiendo las directrices del RD 902/2020, para disponer de una metodología que ha permitido homogeneizar las categorías profesionales en grupos, lo que permite comparar puestos de igual valor dentro de la empresa.

De esta forma se ha podido obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, además de permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

- **Resultados de la Auditoría Salarial por puesto de igual valor**

Grupos igual valor	nº trabaj.		% mujeres	diferencia de salario (negativo a favor de la mujer)
	Hombre	Mujer		
A	2	2	50%	-18%
B	3	6	67%	-14%
C	43	30	41%	15%
D	10	104	91%	-11%
E	8	6	43%	1%
F	32	86	73%	7%

Podemos analizar en grupos, como *GRUPO A* y *B*, los cuales son puestos de dirección y responsabilidad diferencias notables a favor de las mujeres.

En otros grupos destacando el *GRUPO C*, encontramos personal médico especialista en diversos campos donde analizamos una diferencia a favor de los hombres, contrastando los datos esta situación viene a acontecerse debido a la antigüedad, destacando el intervalo de 5 a 15 años de antigüedad donde encontramos 24 hombres frente a 11 mujeres. Del intervalo de 0 a 5 años de antigüedad, las mujeres suman un total de 18 personas y los hombres 19 personas. En resumen, a nivel general, las mujeres cuentan en el *GRUPO C* con menos antigüedad que los hombres.

Ahora bien, dentro del Plan de Igualdad se podría realizar medidas para garantizar y mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como puede ser la incorporación en los procesos de selección al menos a una mujer con la formación requerida a la fase de entrevista, en puestos con poca representación por parte del sexo femenino.

Por otro lado, otra medida innovadora por la que podría apostar la Clínica San Miguel (mediante un convenio con algún centro formativo) en su Plan de Igualdad es en el caso de puestos de *Seguridad y vigilancia* donde solo hay representación masculina, que las mujeres que se encuentran en el puesto de recepción podrían optar a obtener el TIP de Vigilante de Seguridad, lo que aumentaría su remuneración económica.

En resumen, aunque la Clínica San Miguel en cuanto a personal está feminizada, se ha podido observar con un análisis general una diferencia en cuanto a nivel retributivo entre hombres y mujeres, en unos casos a favor de las mujeres y en otros de los hombres, aunque **no se podría hablar de una brecha salarial.**

6. CONCLUSIÓN DIAGNÓSTICO CLÍNICA SAN MIGUEL

En resumen, la Clínica San Miguel cuenta con un total de 332 personas trabajadoras como se ha comentado anteriormente, de las cuales 234 son mujeres y 98 son hombres. Además, en cuanto al nivel de estudios de las personas que conforman la plantilla de la clínica, podemos afirmar que **la entidad cuenta con personal altamente cualificado aportando mayoritariamente niveles de estudio universitarios (Diplomatura, Licenciatura, Grado Universitario)**, y formación profesional (formación de grado medio y formación de grado superior).

Con relación a la auditoría retributiva interna, la Clínica San Miguel es una organización feminizada, y se ha podido observar con un análisis general una diferencia en cuanto a nivel retributivo entre hombres y mujeres, aunque **no se podría hablar de brecha salarial**, hay una diferencia entre sexos en cuanto a retribución salarial en ciertos puestos.

Asimismo, en cuanto a la selección, promoción y formación, como hemos afirmado anteriormente la entidad apuesta por la vía de la promoción interna, dado que un total de 40 personas trabajadoras han promocionado en los últimos años. Del total de promociones en la Clínica San Miguel, 34 son mujeres y 6 son hombres. En los últimos procesos de promoción interna que han sido realizados, también se ha podido verificar que:

- Los procesos de promoción se basan en criterios de valía profesional y requerimientos objetivos necesarios para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.
- Hay comunicación interna sobre los procesos de promoción para que se postulen candidaturas entre el personal que ya compone la plantilla

Por último, hay que destacar la importancia de la encuesta de opinión con el objetivo de valorar la opinión de las personas trabajadoras de la organización. La opinión acerca de la empresa es buena, dado que los resultados en factores como estabilidad, conciliación y motivación han sido buenos por parte de la plantilla. Además, se han valorado medidas a incluir en las medidas de acción con el objetivo de contribuir en garantizar y mejorar la igualdad de trato de oportunidades de hombres y mujeres en la organización.

7. Objetivos

Plan de Igualdad

Objetivo general

- Garantizar y mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Clínica San Miguel, integrando la perspectiva de género en la cultura de la compañía.

Objetivos específicos

- Garantizar el acceso, contratación y promoción en base a criterios objetivos, públicos, transparentes y en materia de igualdad de personas trabajadoras.
- En cuanto a la comunicación interna y externa, promover y difundir una imagen de la empresa que visualice el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, desarrollando las políticas de corresponsabilidad.
- Prevención desde la educación y atención del acoso por razón de sexo y sexual.

8. Medidas de igualdad, prioridades y recursos

ACCIÓN	Selección, formación y promoción		
OBJETIVOS	Garantizar el acceso, contratación, formación y promoción en base a criterios objetivos, públicos, transparentes y en materia de igualdad de personas trabajadoras.		
MEDIDAS	PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Valoración de un proceso de evaluación de desempeño en Clínica San Miguel incorporando la perspectiva de género	Dirección Recursos Humanos Consultoría Externa	Humanos y económicos	Evaluación de la incorporación de la perspectiva de género
Formación y/o reciclaje al personal encargado de la Selección en materias de igualdad de oportunidades en los procesos de selección	Dirección Recursos Humanos	Humanos Económicos	Encuesta de opinión las personas asistentes Número de personas formadas
Procurar mejorar a lo largo de la vigencia del Plan el equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en todos los puestos de la empresa. (Las mujeres que se encuentran en el puesto de recepción podrían optar a obtener el TIP de Vigilante de Seguridad)	Recursos Humanos Convenio con centro formativo	Humanos	Número de puestos ocupados por mujeres y hombres
Incorporar en los procesos de selección de puestos subrepresentado al menos a una mujer con la formación requerida en la entrevista final	Recursos Humanos	Humanos	Análisis de las candidaturas del sexo femenino en los próximos procesos de selección
Incorporar en la empresa más mujeres con estudios superiores (Licenciatura/Grado Universitario)	Recursos Humanos	Humanos	Análisis de mujeres con estudios Licenciatura o Grado
Realizar una Evaluación de Riesgos Psicosociales	Dirección Recursos Humanos Consultoría Externa	Humanos	Informe sobre los resultados
Valorar el poder ofrecer un plan de formación a las mujeres con estudios más bajos para promocionar dentro de la empresa	Dirección Recursos Humanos	Humanos Económicos	Evaluación del Plan de Igualdad

ACCIÓN	Comunicación interna y externa		
OBJETIVOS	Promover y difundir una imagen de la empresa que visualice el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.		
MEDIDAS	PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Desarrollar la buena práctica de publicar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	Recursos Humanos Comisión Negociadora	Humanos	Analizar el número de ofertas de empleo que contienen el compromiso por la igualdad
Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: página web, servidor interno, publicar en zonas comunes de la empresa	Recursos Humanos Agente de Igualdad	Humanos	Plan de Igualdad publicado en la página web, publicado en la empresa en formato papel en zonas comunes, servidor, etc.
Envío mediante mail a la plantilla de Clínica San Miguel con la información relevante acerca del Plan de Igualdad	Recursos Humanos	Humanos	Mecanismo de envío para hacer llegar a toda la plantilla
Realizar una encuesta periódica para medir el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en Clínica San Miguel.	Dirección Recursos Humanos	Humanos	Informe de evaluación Contenido sugerencias para mejora del clima laboral

ACCIÓN	Conciliación y corresponsabilidad		
OBJETIVOS	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, desarrollando las políticas de corresponsabilidad		
MEDIDAS	PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Posibilidad de establecer jornadas intensivas o la semana laboral comprimida (compensada por horas libres) en función de la posibilidad del puesto o actividad.	Recursos Humanos	Humano	Número de personas que se acogen a dicha medida y evaluar su satisfacción
Estudiar medidas de Flexibilidad de horarios (horario de entrada y/o salida) y/o teletrabajo	Recursos Humanos	Humano	Evaluación sobre las personas que se acogen a la medida y su adaptación
Reuniones, videoconferencias, formaciones por la mañana	Recursos Humanos	Humano	Número de personas que apuestas por la medida
Realizar un tablón de anuncios (físico/virtual) con las medidas de conciliación disponibles en la entidad para la plantilla y poder dar imagen de empresa comunicadora y transparente	Recursos Humanos	Humanos	Informes comunicando las medidas (Actualización)
Disponer de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación y mejora para que la plantilla pueda sentirse participe (Comunicando a la Comisión de Seguimiento las medidas que puedan ser viables dentro de la entidad)	Recursos Humanos Comisión de Seguimiento	Humano	Informe de las medidas propuestas en el buzón de sugerencias de forma anual
Formación en Corresponsabilidad	Recursos Humanos	Humanos Económico	Evaluación del contenido de la formación en corresponsabilidad

ACCIÓN	Prevención desde la educación y atención del acoso por razón de sexo y sexual		
OBJETIVOS	Prevención desde la educación y atención del acoso por razón de sexo y sexual		
MEDIDAS	PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Elaborar un protocolo de acoso, en el ámbito laboral	Comisión Negociadora Recursos Humanos	Humanos	Protocolo acoso elaborado
Difusión interna (y externa) del protocolo acoso	Recursos Humanos	Humanos	Plan de difusión, y tipo de mecanismo de difusión para hacer llegar a toda la plantilla de Clínica San Miguel
Realizar cursos de formación a toda la plantilla sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la jornada laboral	Recursos Humanos Contratación de una Consultoría para impartir la formación	Humanos	Número de cursos y personas formadas desagregado por sexo
Actualizar el Compliance alineado con el presente Plan	Recursos Humanos Contratación de una Consultoría para contar con expertos en Compliance	Humanos y económicos	Revisión anual por parte de la Consultoría para actualizar posibles mejoras.
Valorar un Canal de Denuncias dedicado	Persona u organización externa a Clínica San Miguel	Humanos	Revisión periódica en el caso de haber alguna denuncia

9. PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE LA EMPRESA

1.- Objeto del protocolo

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y los procedimientos necesarios para la prevención y erradicación de todo tipo de violencia sexual en el ámbito laboral de la empresa, así como fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta organización respeten mutuamente su integridad humana.

2.- Concepto.

Por un lado, el término “Acoso Sexual” queda definido en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 como: “Cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Por otro lado, el “acoso por razón de sexo” se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las partes firmantes de este protocolo se comprometen a promover condiciones de trabajo seguras y relaciones laborales de “buen trato” que prevengan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

3.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

CLÍNICA A. SAN MIGUEL, S.A. es una empresa concienciada y comprometida con la prevención de cualquier conducta que pueda representar acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido, la empresa dispone de un código ético que transmite a todas las personas trabajadoras de manera ordenada y formal los principios de igualdad, transparencia y cumplimiento normativo que deben regir en la empresa.

Medidas específicas.

- Informar, formar y sensibilizar a la plantilla sobre las causas, efectos y consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo, y su vinculación con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Responsabilidad. Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad de las personas, especialmente los cargos de dirección.
- Tipificar el acoso sexual y el acoso por razón de género en el trabajo como una falta muy grave, que tendrá la correspondiente sanción. Ello sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación penal, civil, laboral y constitucional.
- Divulgar el protocolo entre toda la plantilla.

4.-Principios y garantías del procedimiento.

El procedimiento se basa en los siguientes principios:

Principio de tutela: La puesta en marcha del procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para la interposición de recursos y/o el ejercicio de acciones judiciales y administrativas establecidos en la normativa vigente.

Principio de Amparo: Cualquier persona que considere que es víctima de acoso laboral podrá denunciarlo ante los órganos competentes de CLÍNICA SAN MIGUEL, S.A., **al Canal de Denuncias (preferiblemente persona u organización externa a la organización)** y tendrá derecho a obtener respuesta.

Principio de celeridad: Es necesario que la tramitación de se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las denuncias o reclamaciones que se tramiten.

Principio de confidencialidad y protección de datos: Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo podrán ser conocidas por las personas que intervienen directamente en el protocolo, y la persona u organización externa a la empresa. Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el asunto, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes etc. Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

Principio de protección a la intimidad y de la dignidad de las personas: El procedimiento tiene que proteger la intimidad de todas las personas implicadas en el procedimiento. Se tiene que actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas e implicadas en el proceso (testigos, denunciantes, denunciados, etc...).

El Canal de Denuncias, recurrirá al número de identificación y omitirá el nombre de la persona objeto de acoso en todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción, se realicen a la representación sindical, el Canal de Denuncias o a los órganos de Dirección. El archivo de las actuaciones será custodiado por la Dirección de la empresa.

Principio de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas: El procedimiento tiene que garantizar un tratamiento justo de las personas implicadas; y todas las personas que intervengan en el mismo deben actuar de buena fe y con el principal objetivo de investigar la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados, sin prejuzgar, ni basarse en estereotipos.

Prohibición de represalias (Garantía de indemnidad): Ninguna de las personas implicadas podrá recibir un trato desfavorable, y en todo caso, se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen o participen en las investigaciones de acoso. Si se hubieran producido durante el procedimiento, la persona afectada deberá ser restituida en las condiciones que se encontraba antes.

Principio de colaboración: Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso laboral deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación del procedimiento tienen el deber de implicarse y prestar su colaboración.

Principio de no revictimización: En la medida de lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

Principio de reparación: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, previo acuerdo con la misma y dentro de las posibilidades organizativas existentes, esta deberá ser restituida en su situación laboral de origen.

5.- Procedimiento

o **Ámbito de aplicación.**

El ámbito de aplicación del presente procedimiento comprende a todas las personas trabajadoras que prestan servicios en la organización **CLÍNICA SAN MIGUEL, S.A. .**

o **Consideraciones Generales**

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, son situaciones de violencia física y psicológica, con distintos niveles de intensidad y gravedad. Se manifiestan en comportamientos que humillan, discriminan, debilitan y/o amenazan a un empleado o grupo de empleados. El estrés laboral tiene una evidente conexión fáctica por cuanto suele presentarse de forma simultánea o relacionada. Sin embargo, cada uno de ellos tiene un tratamiento diferente. Por ello, el presente procedimiento de actuación trata de dar respuesta mediante diferentes medidas preventivas, correctoras y de intervención, a las situaciones de conflicto, acoso y violencia entre las personas trabajadoras.

- **CLÍNICA SAN MIGUEL, S.A** tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de la plantilla, obligación que debe extenderse a la protección de las personas trabajadoras que puedan ser objeto de comportamientos ilícitos por parte de otros empleados. De ahí que si se tiene conocimiento de la existencia de una posible situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo (detectado “motu proprio”) o por sus propios medios, por el Servicio de Prevención correspondiente o a través de la personas trabajadora afectada, compañeros/as de trabajo o representantes de la plantilla, tiene la obligación de intervenir.

- Existen una serie de principios básicos, como son, fundamentalmente, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, el derecho a la dignidad en el trabajo, el derecho de la persona trabajadora a su intimidad e integridad y el derecho a su salud, que se enmarcan dentro de lo que se ha denominado violencia psicológica en el trabajo, y así los actos y conductas contrarios a los mismos, vienen tipificados como faltas graves o muy graves en el Convenio Colectivo de aplicación.

- **Protocolo:**

El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de respuesta, y se protegerá la intimidad, y respetará la dignidad de las personas involucradas en la instrucción.

Se establece que con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso ante el Canal de Denuncias.

- **Fase de mediación**

El procedimiento se inicia en el momento en que el Canal de Denuncias tenga constancia del hecho de acoso con independencia de la vía por la que llegue la denuncia. No obstante, en ningún caso podrá actuar a espaldas de la persona acosada y en contra de la voluntad de la misma.

En esta fase se intentará resolver el conflicto de forma ágil y dialogada con la mediación entre las partes.

El Canal de Denuncias emitirá un informe con las recomendaciones de actuación oportunas, y dará traslado de las mismas a las partes afectadas. De todo lo actuado y las conclusiones derivadas del proceso deberá quedar constancia escrita. El documento debe estar firmado por las personas involucradas en el procedimiento, mediante un código numérico asignado al inicio del proceso.

Si hay solución consensuada y aceptada por las partes se procederá al cierre del proceso. No obstante, el Canal de Denuncias establecerá un sistema de seguimiento y valoración hasta que se considere superada la situación de acoso.

Si no hubiera acuerdo entre las partes, o el Canal de Denuncias valorase que existen indicios suficientes para no cerrar el proceso, se iniciaría la fase de instrucción.

- **Fase de instrucción.**

Se inicia con la denuncia por escrito de la persona afectada o por terceros, al Canal de Denuncias.

Se abrirá expediente y se nombrará al órgano instructor encargado de ejecutar las medidas tomadas y consensuadas en el seno del Canal de Denuncias.

La persona acosada solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible hacerlo en otro momento. Lo hará ante el Canal de Denuncias.

Se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, y toda la documentación generada será custodiada por el Canal de Denuncias.

El Canal de Denuncias procederá con la investigación pertinente y emitirá un informe en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de la presentación de la denuncia.

En el caso de que existan indicios razonables de acoso y hasta el cierre del procedimiento, el Canal de Denuncias recomendará a la Dirección de la empresa cuantas medidas cautelares se valoren necesarias, entre ellas la separación de la persona acosada de la persona acosadora. En este caso será la persona acosada quien decida si es ella o la persona agresora quien ha de trasladarse. Estas medidas en ningún caso podrán suponer a la persona acosada ningún perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo.

Transcurrido el plazo establecido para la investigación, el Canal de Denuncias trasladará el informe y las conclusiones y recomendaciones realizadas a la Dirección de la Empresa. Esta aplicará las medidas y sanciones pertinentes, en coherencia con las recomendaciones realizadas por el Canal de Denuncias. En caso de existir alguna discrepancia con el alcance o la naturaleza de las medidas o sanciones establecidas, se discutirán en el seno del Canal de Denuncias hasta alcanzar el consenso. Siempre se mantendrá el anonimato y la confidencialidad de las partes implicadas.

Las medidas cautelares se mantendrán hasta que exista acuerdo pleno de las partes representadas en el Canal de Denuncias, se dé por finalizado el procedimiento y hayan sido ejecutadas las medidas adoptadas.

El Canal de Denuncias supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones determinadas por el hecho de acoso. Igualmente realizará el seguimiento periódico de la situación de la persona agredida con el fin de desalentar posibles conductas de represalia, ya sea de forma directa o indirecta.

6.- Tipificación de faltas y sanciones.

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria. Con independencia de la facultad que tiene la persona afectada de iniciar la vía judicial, si se concluye que los hechos analizados, pueden ser constitutivos de falta, se procederá a la apertura de un expediente disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el Convenio colectivo.

En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el Convenio colectivo de aplicación. Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- La persona que comete el acoso es reincidente.
- Existan dos o más víctimas.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las recogidas en el convenio colectivo de aplicación.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa, tomará las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (Delegación, Departamento o Servicio) teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Disposiciones adicionales

- Si en el transcurso del proceso la persona acosada pasara a una situación de Incapacidad temporal, se informará al Canal de Denuncias, siempre bajo la garantía de confidencialidad. Se le ofrecerá por parte de la empresa apoyo social y psicológico.
- Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Navarra para garantizar su adecuada protección y recuperación.
- Independientemente a estos procedimientos la persona objeto del acoso podrá acudir directamente, si lo considerase oportuno, a la vía judicial correspondiente.
- Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.
- Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la empresa estudiará a petición de las partes afectadas el posible traslado de la persona denunciante sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.
- Se garantizará que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.
- No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

10. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las acciones y medidas a adoptar para su consecución, así como el seguimiento y evaluación de los objetivos tanto general como específicos fijados.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá a CLÍNICA SAN MIGUEL comprobar la consecución de los objetivos planteados para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de modificar y actualizar otras medidas si fuera necesario corregir ciertas desviaciones.

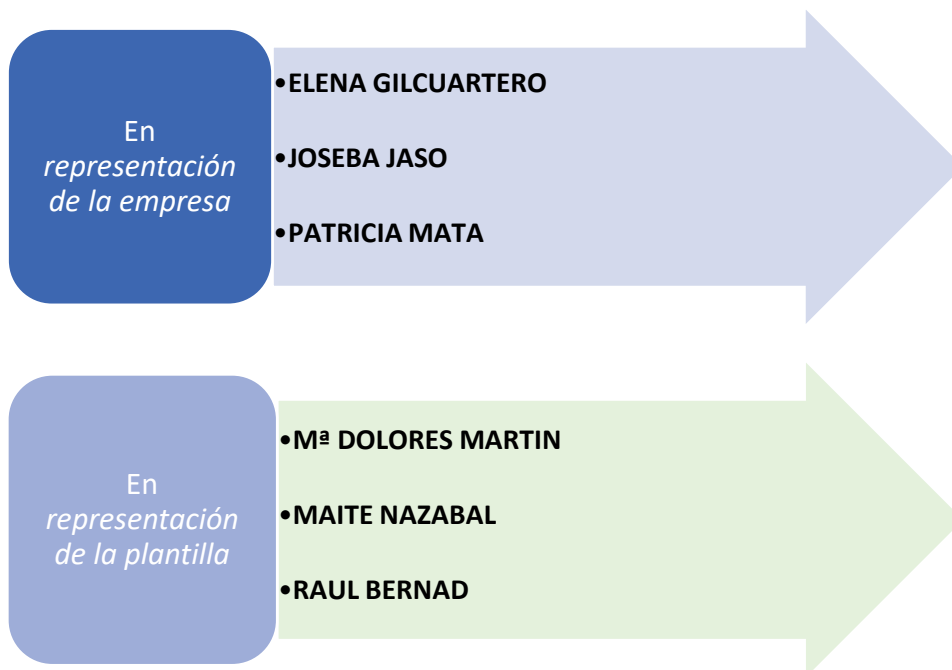
La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia no superior a cuatro años a contar desde la fecha de su firma y será determinado por las partes negociadoras.

En cuanto a las responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituir una Comisión de Seguimiento que se encargará de evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas a lo largo del Plan de Igualdad.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en este plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme al calendario de actuaciones del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Esta Comisión de Seguimiento, podrá estar formada, **por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora del Plan** y se reunirá periódicamente con el fin de revisar las acciones del plan, el cronograma y el grado de cumplimiento del Plan.

Comisión de seguimiento:



Normas de funcionamiento

- a) Esta Comisión de Seguimiento estará conformada por la representación de la dirección de la empresa y la representación de la parte social.

- b) Se conformará una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, para que sea ésta la responsable del Seguimiento, Evaluación, Revisión y Modificación (si fuera necesario) del presente Plan de Igualdad.

- c) En esta Comisión de Seguimiento deberá participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres y se reunirá al menos para una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento, con el fin de revisar las acciones del plan, el cronograma y el grado de cumplimiento del Plan.

- d) Para estas reuniones la empresa se compromete a facilitar los datos necesarios para la evaluación del grado de avance del Plan y para identificar las posibles dificultades encontradas y cómo resolverlas.

- **Modificación del Plan de Igualdad**

Se establece que el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación sea que en caso de discrepancias, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos. El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión de Seguimiento, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

No obstante, este plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La comisión desempeñara funciones como:

- Reuniones periódicas, en función de lo pactado y siempre que se valore la necesidad en fechas extraordinarias, con una previa justificación.
- Evaluar y analizar sugerencias o quejas de las personas trabajadoras de CLÍNICA SAN MIGUEL en caso de producirse, y posteriormente poner soluciones.
- El procedimiento para el desarrollo del seguimiento, modificación y evaluación tiene como finalidad el conocimiento de las medidas y acciones implantadas, por lo que se valorará la calidad de la comunicación (interna y externa), tanto en contenido como los canales informativos.
- En segundo lugar, la utilización de las medidas y acciones permitirá evaluar si las comentadas anteriormente son acordes con las necesidades de CLÍNICA SAN MIGUEL y detectar posibles desviaciones que dificultan su implantación. Y, por último, evaluar la satisfacción de las personas trabajadoras de la entidad y sus necesidades, con las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad
- Asimismo, los acuerdos y medidas que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Plan con su correspondiente obligatoriedad.

11. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En cuanto a la evaluación del Plan de Igualdad de **CLÍNICA SAN MIGUEL, S.A.**, se realizarán breves informes para observar la evolución que se va experimentado con relación a las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Asimismo, para la realización de los informes se contará con los recursos necesarios para la recogida de información, como: encuestas de opinión, informes anteriores, actas de reunión, y otros posibles documentos que se consideren necesarios. Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

PLAN DE IGUALDAD	
Objetivo General	Desde el 1º Año tras la firma del Plan de Igualdad
Objetivo Específico	Desde el 1º Año tras la firma del Plan de Igualdad
OBJETIVOS/MEDIDAS	
Garantizar el acceso, contratación y promoción en base a criterios objetivos, públicos, transparentes y en materia de igualdad de personas trabajadoras	Periódicamente
Valoración de un proceso de evaluación de desempeño en Clínica San Miguel incorporando la perspectiva de género	En el 1º Año de vigencia del Plan
Formación y/o reciclaje al personal encargado de la Selección en materias de igualdad de oportunidades en los procesos de selección	Periódicamente
Procurar mejorar a lo largo de la vigencia del Plan el equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en todos los puestos de la empresa. (Las mujeres que se encuentran en el puesto de recepción podrían optar a obtener el TIP de Vigilante de Seguridad)	En el 1º Año de Vigencia del Plan
Incorporar en los procesos de selección de puestos subrepresentado al menos a una mujer con la formación requerida en la entrevista final	Periódicamente
Incorporar en la empresa más mujeres con estudios superiores (Licenciatura/Grado Universitario)	2023 - 2024
Realizar una Evaluación de Riesgos Psicosociales	2023 - 2024
Valorar el poder ofrecer un plan de formación a las mujeres con estudios más bajos para promocionar dentro de la empresa	2023 - 2024

OBJETIVOS/MEDIDAS	
<p>En cuanto a la comunicación interna y externa, promover y difundir una imagen de la empresa que visualice el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>Periódicamente</p>
<p>Desarrollar la buena práctica de publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades</p>	<p>Periódicamente</p>
<p>Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: página web, servidor interno, publicar en zonas comunes de la empresa</p>	<p>En el 1º Año tras la firma del Plan de Igualdad</p>
<p>Envío mediante mail a la plantilla de Clínica San Miguel con la información relevante acerca del Plan de Igualdad</p>	<p>En el 1º Año tras la firma del Plan de Igualdad</p>
<p>Realizar una encuesta periódica para medir el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en Clínica San Miguel.</p>	<p>Periódicamente</p>

OBJETIVOS/MEDIDAS	
<p>Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, desarrollando las políticas de corresponsabilidad.</p>	<p>Periódicamente</p>
<p>Posibilidad de establecer jornadas intensivas o la semana laboral comprimida (compensada por horas libres)</p>	<p>2023-2024</p>
<p>Estudiar medidas de Flexibilidad de horarios (horario de entrada y/o salida) y/o teletrabajo</p>	<p>2023</p>
<p>Reuniones, videoconferencias, formaciones por la mañana</p>	<p>Periódicamente</p>
<p>Realizar un tablón de anuncios (físico/virtual) con las medidas de conciliación disponibles en la entidad para la plantilla y poder dar imagen de empresa comunicadora y transparente</p>	<p>En el 1º Año de vigencia del Plan tras el nombramiento</p>
<p>Disponer de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación y mejora para que la plantilla pueda sentirse participe (Comunicando a la Comisión de Seguimiento las medidas que puedan ser viables dentro de la entidad)</p>	<p>En el 1º Año de vigencia del Plan tras el nombramiento</p>
<p>Formación en Corresponsabilidad</p>	<p>2023</p>

OBJETIVOS/MEDIDAS	
Prevención desde la educación y atención del acoso por razón de sexo y sexual	EN EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Elaborar un protocolo de acoso, en el ámbito laboral	En el 1º Año de Vigencia del Plan
Difusión interna (y externa) del protocolo acoso	En el 1º Año de Vigencia tras la elaboración del protocolo de acoso
Realizar cursos de formación a toda la plantilla sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Periódicamente
Actualizar el Compliance alineado con el presente Plan	En el 1º Año de Vigencia del Plan
Valorar un Canal de Denuncias dedicado	En el 1º Año de Vigencia del Plan

Como muestra de conformidad con todo lo anteriormente expuesto, firman el presente documento, en Navarra a 23 enero de 2023.

Por parte de las personas trabajadoras:

M.^a DOLORES MARTIN

MAITE NAZABAL

RAUL BERNAD

Por parte de la empresa:

ELENA GILICUARTERO

JOSEBA JASO

PATRICIA MATA

