

IGUALDAD ENTIDADES

Empresa evaluada

**CENTRO NEUROPSIQUIÁTRICO Ntra. Sra. del
CARMEN**

CIF:R50009671

Camino del Abejar 100.

50190 - Garrapinillos

Zaragoza

ENFOQUE DE GESTION

¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

¿Tiene implantado en su organización un Plan de Gestión de la Diversidad, un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Ver memoria RSA 2017 en www.hospitalariaszaragoza.es

INTRODUCCION.

Consideramos colaboradores del Centro a todas aquellas personas que trabajan en nuestra obra y están al servicio de los destinatarios de la misión. Son nuestro principal activo para transmitir nuestra misión, valores e identidad.

El Centro establece una relación con sus colaboradores que da respuesta a las necesidades de desarrollo, motivación e implicación, para asumir creativamente la Misión como proyecto común y hacer visible la Buena Noticia en el mundo del sufrimiento psíquico.

MATERIALIDAD.

Como grupo de interés clave, la "Voz del Colaborador" es incorporada a nuestro Plan de Gestión, pues solo conociendo directamente sus expectativas y percepciones puede un Centro Innovador dirigir sus acciones hacia la mejora continua, en coherencia a la Matriz MC2 (Matriz del Cambio por el Conocimiento). Escuchando tal Voz y a la matriz de materialidad, hemos identificado los siguientes aspectos materiales:

? Condiciones laborables favorables.

? Nuevo Modelo de Gestión de Personas

En base a los mismos se ha establecido el siguiente enfoque de gestión.

ENFOQUE DE GESTIÓN.

Líneas estratégicas desarrolladas en el Plan de Gestión que responden a la materialidad

de los colaboradores:

? Desarrollar el conocimiento y capacidades de las personas mediante acciones formativas.

? Fomentar la participación de los colaboradores en foros de conocimiento (investigación).

? Disponer de colaboradores con información para la toma de decisiones y la mejora continua (grupos y comisiones del Centro).

? Formar a los líderes en procesos y herramientas de innovación. (Equipos de trabajo y proyecto).

? Potenciar un modelo de liderazgo ligado al modelo Hospitalario -Favorecer condiciones de trabajo favorables.

? Fomentar comunicación interna.

? Incrementar la implicación de las personas en la organización.

Para desplegar la citada estrategia con respecto al Grupo de Interés Colaboradores, el Centro, en su filosofía de gestión por procesos, desarrolla los siguientes procesos, tanto estratégicos como de soporte.

?

PROCESOS.

Formación.

-El desarrollo de los colaboradores es estratégico, al ser éstos palanca de cambio (Centro Innovador).

Relación con Colaboradores, con los siguientes subprocesos de gestión de personal:

- Relaciones laborales.

- Acogida.

- Comunicación interna.

- Participación.

fundamental en orden al desarrollo de la misión?.

Nuestro proyecto, con un cariz tan marcadamente social, requiere de una alta implicación de la plantilla.

Como Centro Responsable, somos especialmente sensibles a la mejora de su calidad de vida laboral y al pleno respeto a sus derechos, como la Igualdad entre mujeres y hombres como Principio jurídico Universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos. En esta línea el Centro respeta y promueve la igualdad de oportunidades entre los trabajadores, así como la conciliación de la vida laboral y familiar.

Nuestras relaciones laborales no ofrecen impacto negativo alguno en las prácticas laborales. Se respetan todos los derechos humanos fundamentales de la persona, recogidos en textos legales de primer orden mundial. Dado que el Centro solo opera en el territorio aragonés, no se producen afecciones de ningún tipo a colectivos concretos ya sean por razón de etnia o religión, aun siendo un Centro confesional, perteneciente a una congregación religiosa (Centro abierto). En tales sentidos jamás se ha recibido reclamaciones ni evaluaciones externas por dichos motivos, al no haberse dado en el Centro incidente alguno al respecto.

PERFIL DE LA PLANTILLA

La plantilla media del Centro durante el año 2017 fue de 141 personas. El 100% de la plantilla está cubierta por el convenio de ?Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia privada de Aragón?. Como Centro responsable se ha contratado para los servicios externalizados con una empresa de inserción laboral. De media interanual el

porcentaje de mujeres en el Centro es del 65,15%, (46 Hombres y 86 Mujeres. Véase Plan de Igualdad)) tal y como refleja la figura siguiente. Esta representación en los órganos de gobierno es del 57%.

RESULTADOS

La evolución del valor creado pasa por la siguientes buenas prácticas.

- Plan de Igualdad
- Establecimiento de un sistema de indicadores para el desarrollo
- Promoción Interna
- Satisfacción de los Colaboradores
- Diseño de la Matriz de polivalencia
- Colocación de planillas identificativas
- Formación y acción
- Iniciativas sociales

PROYECTO

CAMINAR. TRABAJAR UNIDOS POR UN FUTURO MEJOR

Definición

Fomentar el diálogo permanente con la Representación Legal de los Trabajadores más allá de las disposiciones legales vigentes, firmando un compromiso real en todo lo relacionado con Responsabilidad Social Corporativa.

Objetivos

Alcanzar compromisos éticos, sociales y ambientales entre las secciones sindicales OSTA y UGT firmantes del acuerdo de RSC con la empresa, implementando iniciativas conjuntas

Creación de valor

Proponer iniciativas anuales que abarcaran las tres esferas de RSC: ética, ambiental y social.

CREACION DE VALOR

Impacto positivo en la sociedad

Resultados

Nuestra propuesta de valor Recrear la Hospitalidad genera un impacto positivo en la sociedad

El grado de satisfacción 9 sobre 10.

Se ha realizado seis reuniones y se han presentado once iniciativas/propuesta en los siguientes ámbitos

COLABORADORES

? Disposición de 30 días de asuntos propios a libre elección de los trabajadores sin límite de días mínimo como establece el actual convenio colectivo.

? Bono social de carácter anual por trabajador de 10 horas anuales para fines sociales justificables.

? Dieta social

SOCIEDAD

? Recogida de Ropa:

? Campaña de recogida de alimentos:

? Día del Voluntariado en el centro:

? Apadrinamientos.

? Sala de Exposiciones

AMBIENTALES

? Día del Árbol:

? Concienciación de equipos y luces:

? Estudio de instalación de luz leed y sistema de ahorro de luz y agua

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Ver memoria RSA 2017 en www.hospitalariaszaragoza.es

El Reglamento General de la Congregación, el Documento Capitular, el Marco de Identidad y el Código de Conducta.

El Reglamento General unifica criterios y normas sobre el funcionamiento de los Centros, para que todos y cada uno sean fiel reflejo de la identidad de la Congregación, de forma que, junto a una excelente calidad asistencial, sean reconocidos por su visible y permanente cultura hospitalaria.

El Documento Capitular Representa la planificación estratégica de la Institución para un sexenio, revisada y enmarcada en dos trienios. Es clave valorarlas como medios para lograr la gran propuesta del XX Capítulo general ?Recrear la Hospitalidad?.

El Marco de Identidad de nuestra Institución nos presenta de manera articulada los elementos identificadores de la singularidad y calidad del servicio que ofrecemos. Somos para la Misión y nos definimos por ella; es la causa de nuestra existencia.

Todos los factores identitarios se traducen operativamente en el Modelo propio de nuestra Institución: asistencial, que integra los principios nucleares de la atención directa, de gestión y administración, que explicita las bases directivas, de relación con los colaboradores, que determina su perfil profesional y los elementos de su desarrollo, así como un plan de comunicación con la sociedad.

El Código de conducta es un documento en el que una entidad, de manera voluntaria, expone los principios que se compromete a seguir en su comportamiento tanto interna como externamente. Para la Institución Hermanas Hospitalarias y la actividad que desarrolla a través de la Obra hospitalaria, el Código de Conducta es un compromiso derivado de la propia identidad y los valores recogidos en el Marco de Identidad de la Institución.

ESTRATEGIA.

La reflexión estratégica Documento Capitular, cuyo periodo de aplicación es 2012-2018, se basa en la misión y en los valores de la Hermanas Hospitalarias, este Documento incluye la propuesta de valor ?Recrear la Hospitalidad?, que plantea un nuevo modelo de relación con los grupos de interés abierto, participativo, a largo plazo y trasmisor del Marco de

identidad de la Institución.

ASUMIR CREATIVAMENTE LA MISIÓN COMO PROYECTO COMÚN, y HACER VISIBLE LA BUENA NOTICIA EN EL MUNDO DEL SUFRIMIENTO PSÍQUICO son los caminos planteados.

Plantea la sostenibilidad de la Obra Hospitalaria en el ámbito económico, social y ambiental como el reto estratégico.

El proceso estratégico, plan de Gestión tiene como misión la de establecer la sistemática que garantice la implantación del Documento del XIV Capítulo Provincial (plan estratégico de la Congregación a nivel Provincial), según el Marco de Identidad de la Institución y de acuerdo al modelo de excelencia EFQM (referente de la gestión del Centro), así como el despliegue del plan de gestión anual que contiene acciones y objetivos asignados a los procesos, la evaluación y revisión tanto de la política como de los objetivos del hospital, bajo el siguiente modelo integral:

MODELO DE GESTION.

El Modelo de Negocio y el Modelo de Gestión nos permiten poner en práctica la Propuesta de Valor del Centro ?Recrear la Hospitalidad?, integrando las nuevas necesidades y demandas del mercado y respondiendo las expectativas e intereses de nuestros grupos clave de interés.

Nuestro modelo de gestión explícita la identidad del Proyecto Hospitalario en la realidad de la Obra Hospitalaria incorporando los elementos identificadores a todos los niveles del Centro, se fundamenta en el axioma de que los resultados excelentes en el Rendimiento General de una Organización, en sus Usuarios, en las Personas y en la Sociedad en la que actúa, se logran mediante un Liderazgo que dirija e impulse la Política y la Estrategia, y que se hace realidad a través de las Personas, las Alianzas y Recursos, y los Procesos.

El Marco de Identidad de la Institución es la guía que recuerda nuestra fidelidad a la misión. Recrear la Hospitalidad. Caminos de Revitalización es nuestro presente manifestado en la adaptación a las exigencias de los tiempos. El Modelo EFQM de excelencia en la gestión utilizado en y durante el tiempo de desarrollo de la misión.

Id_Time que explica nuestra realidad hospitalaria desde una aproximación a su estructura basándose en la triangulación de perspectivas (la identitaria, la de los tiempos y la del método).

3. ¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y/o a través de la firma y difusión de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la organización, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Ver memoria RSC 2017

El Centro ha publicado su memorias RSC de acuerdo a GRI 4 exhaustiva correspondiente a los años 205, 2016, 2017. Ha obtenido en sello RSA 2017 Y 2018 y ha firmado los correspondientes compromisos. Ganó el premio RSA su categoría con el proyecto "enroscados". También se ha adherido al Plan de Responsabilidad Social en Aragón a través de la web www.aragonempresa.com

MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Organización general y comunicación

- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la empresa, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes

miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla.

- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)

- Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la organización.