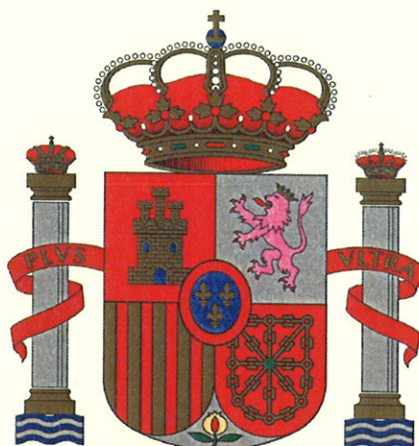




**CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE
EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**

Y CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI

**SOBRE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA AUMENTAR LA PRESENCIA DE
MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS Y COMITÉS DE DIRECCIÓN**



Hermanas
Hospitalarias

CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI



CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD Y CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI SOBRE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS Y COMITÉS DE DIRECCIÓN

En Madrid de 19 OCT 2017 de 2017.

REUNIDOS

De una parte, Doña Dolors Montserrat Montserrat, Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, nombrada por *Real Decreto 417/2016, de 3 de noviembre*, en representación del Gobierno de la Nación, en virtud de las competencias que le atribuyen los *artículos 61 y 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*.

De otra, Don Carlos Victor Pajares García actuando en nombre y representación de CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI en calidad de Gerente, en virtud de las atribuciones que le otorga escritura de poder nº 134, de fecha 24 de enero de 2013, otorgada ante el Notario de Cantabria Don Luis Ramos Torres del Ilustre Colegio de Castilla y León.

Ambas partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio de colaboración,

EXPONEN

PRIMERO.- Que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad es el Departamento de la Administración General del Estado al que le corresponde, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, "...proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de igualdad, de prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo..." y "...la propuesta, elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas tanto a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social, política y económica de las mujeres...", en virtud del *Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*.



Según el *Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo*, a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, bajo la superior autoridad de la persona titular del Ministerio, en materia de igualdad en concreto, le corresponde entre otras medidas, “el seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” y “la participación junto al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la promoción de políticas dirigidas a reducir la discriminación laboral y el desempleo femeninos, teniendo como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes en las percepciones salariales de los hombres y las mujeres”

De la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, depende el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, conforme a lo dispuesto en el *artículo 17 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa*, y al *R.D. 926/2015, de 16 de octubre*, que “tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de ...sexo...”, al que corresponde específicamente, entre otras funciones, la promoción profesional de las mujeres y la potenciación de su acceso a puestos de responsabilidad y dirección en los ámbitos público y privado.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover, en el ámbito empresarial, las medidas que se recogen en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*.

SEGUNDO.- Que el *artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, hace un llamamiento a las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, para que éstas procuren incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de dicha Ley.

TERCERO.- Que el *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* de la Comisión Europea pone de manifiesto que en la mayoría de los Estados miembros, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los procesos y puestos de decisión, en especial a los niveles más altos, a pesar de constituir casi la mitad de la mano de obra y más de la mitad de las nuevas licenciaturas universitarias de la Unión Europea y pide a los Estados miembros que hagan los esfuerzos necesarios para mejorar la representación equilibrada de hombres y mujeres en su personal, especialmente en las posiciones con responsabilidad decisoria.

CUARTO.- Que el *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*, aprobado en 2011 por el Consejo de la Unión Europea, también insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a reducir las desigualdades, entre otras en materia de empleo, a promover la potenciación del papel de la mujer en la vida política y económica, así como a fomentar la



igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio a todos los niveles y en todos los ámbitos, con el fin de aprovechar plenamente todas las capacidades.

QUINTO.- Que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad es consciente de que persisten barreras que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de alta responsabilidad; condicionantes de tipo cultural, de organización social, de reparto del tiempo, de estructura y valores empresariales, etc., y que es necesario impulsar iniciativas encaminadas a fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos predirectivos y directivos.

SEXTO.- La empresa **CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI** es consciente de la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y en el comité de dirección.

SÉPTIMO.- Que en el actual contexto jurídico y económico de nuestro país, resulta particularmente oportuno que las empresas, en colaboración con la Administración, adopten nuevos compromisos para incrementar el número de mujeres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección, incorporando en sus políticas empresariales medidas de autorregulación que permitan progresivamente, en función de las características de cada entidad, avanzar de manera decidida en la consecución del objetivo de participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos, incluido el comité de dirección.

OCTAVO.- Que se considera necesaria la colaboración con la empresa **CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI** para promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y comités de dirección.

CLÁUSULAS

PRIMERA- OBJETO DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN

El presente Convenio tiene por objeto establecer el marco de colaboración entre la empresa **CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI** y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección.

SEGUNDA.- COMPROMISOS DE LAS PARTES

Para hacer efectiva la realización del objeto citado en la cláusula anterior,



La **EMPRESA CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI** se compromete a adoptar las siguientes medidas:

1. En los procesos de selección y promoción de personal, contar, siempre que sea posible, con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo en la terna final de las personas candidatas al menos el curriculum de una persona del sexo menos representado.
2. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de formación interna.
3. Diseñar planes orientados a promover el equilibrio en la promoción profesional en la empresa, fomentando la identificación y la capacitación de mujeres.
4. Establecer medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y fomenten el disfrute de estas medidas por parte de los hombres, prestando especial atención a evitar que la maternidad sea una desventaja para la promoción profesional.
5. Tomar en consideración el principio de presencia equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto predirectivo o directivo, o la renovación de un miembro del comité de dirección.
6. A la hora de seleccionar una persona, realizar un análisis comparativo de las cualificaciones de cada una, mediante la aplicación de criterios objetivos previamente identificados y establecidos. Éstos serán claros, estarán formulados de manera neutral y carecerán de elementos que obstaculicen la selección del sexo menos representado. En particular, se procurará que dichos criterios no penalicen el haber disfrutado en el pasado de las medidas de conciliación legalmente establecidas o promovidas por la empresa.
7. En todos los procesos de promoción profesional, y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, respetar la igualdad de oportunidades y presencia equilibrada de la candidatura del sexo menos representado, siempre que la valoración profesional de los candidatos y las candidatas sea similar.
8. Presentar a los dos años de la entrada en vigor del presente Convenio un informe en el que se analicen, partiendo del diagnóstico inicial reflejado en el *Anexo II*, los logros y desequilibrios que puedan persistir para, en su caso, poner en marcha nuevas medidas que permitan acelerar el cumplimiento del objetivo. Así mismo, al finalizar la duración de este Convenio, realizar un informe final sobre la situación y evolución de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, incluido el comité de dirección, avances realizados y dificultades encontradas.



9. Difundir y dar publicidad al presente Convenio de colaboración con el fin de que su contenido sea ampliamente conocido por todo el personal de la empresa.
10. Elevar, para su deliberación en el Consejo de Administración, el convenio de colaboración para fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en consejos de administración, en el plazo máximo de 4 meses tras la firma del presente Convenio.
11. La empresa CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI también se comprometerá a adoptar las medidas indicadas en el *Anexo I* para avanzar en la consecución de los objetivos específicos establecidos.

Por su parte, el **MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**, se compromete con aquellas empresas que firmen los convenios y en concreto con la Empresa CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI a lo siguiente:

1. Facilitar la participación de la empresa en una formación específica de alto nivel, que podrá incluir programas de 'coaching' y/o 'mentoring' para mujeres, y/o en programas de sensibilización específicos para personal directivo, dentro del periodo de vigencia del convenio.
2. Tomar en consideración la firma de este Convenio a la hora de valorar la solicitud de la empresa CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI para obtener o renovar el Distintivo de Igualdad en la Empresa, conforme lo establecido en la correspondiente convocatoria.
3. Asesorar a la empresa CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI en todas aquellas cuestiones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se considere oportuno por ambas partes.
4. Difundir y dar publicidad de los términos del presente Convenio de colaboración con el fin de que sea ampliamente conocido por las distintas administraciones y la sociedad en general.

TERCERA.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá entre las partes una Comisión de Seguimiento al objeto de tratar en su seno las cuestiones referidas al contenido y cumplimiento del presente Convenio.

La Comisión de Seguimiento se compondrá paritariamente por representantes de la Administración y de la empresa signataria o adherida al Convenio y estará integrada por dos representantes de la Dirección General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad designados por la misma y por dos representantes la empresa designados por Carlos Victor Pajares García.



La Comisión de Seguimiento se reunirá con una frecuencia al menos anual sin perjuicio de que se incremente el número de reuniones a petición de cualquiera de las partes.

En ella se realizará el seguimiento de los informes bienales elaborados por parte de la empresa, y se adoptarán, en su caso, las medidas correctoras o preventivas oportunas. Así mismo, si antes de la finalización de la vigencia del convenio, se constatará que se han conseguido los objetivos establecidos en el anexo I, la comisión de seguimiento podrá revisar los objetivos definidos fijando unos nuevos, así como establecer la inclusión o modificación de medidas para conseguirlos.

Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el *Título Preliminar, Capítulo II, Sección Tercera* de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*, en lo que se refiere al funcionamiento de los Órganos colegiados de las distintas administraciones públicas.

CUARTA.- DURACIÓN

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, y se perfeccionará por la firma de las partes intervinientes, surtiendo efectos en los términos previstos en el artículo 48.8 de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre*, pudiendo prorrogarse su vigencia de forma expresa en cualquier momento antes de su finalización, con las limitaciones recogidas en el artículo 49, h) 2º de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre*.

QUINTA.- MODIFICACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49, g) de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre*, las partes de común acuerdo podrán acordar cuantas modificaciones consideren oportunas para mejorar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección.

Si antes de la finalización del convenio, se constatará que se han conseguido los objetivos establecidos en el *anexo I*, la comisión de seguimiento podrá revisar los objetivos definidos fijando unos nuevos, así como establecer la inclusión o modificación de medidas para conseguirlos. Los acuerdos que impliquen modificación de objetivos por haber logrado la consecución de los establecidos antes de la finalización de la vigencia del convenio se anexarán al presente convenio.

SEXTA.- INSTRUMENTO FINANCIERO

El presente Convenio no conlleva cargas o prestaciones económicas adicionales para la Administración General del Estado ni sus organismos autónomos.



SÉPTIMA.- NATURALEZA JURÍDICA

Este Convenio tiene naturaleza administrativa según lo dispuesto en el *artículo 4.1.d) del Real Decreto Legislativo 4/2011, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público* y conforme a lo dispuesto en el *artículo 47.1 y artículo 47.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por lo dispuesto en el *Título Preliminar, Capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre*.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo será el competente para resolver las controversias que pudieran surgir entre las partes.

OCTAVA.- CAUSAS DE EXTINCIÓN

No obstante la duración establecida en la cláusula cuarta, será causa de resolución el incumplimiento de las presentes cláusulas por alguna de las partes, cualquiera que sea su causa, así como el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas, conforme a lo dispuesto en el *artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público*.

Los efectos de la extinción se regirán por lo previsto en el *artículo 52 de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre*.

NOVENA.- CLÁUSULA DE TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la empresa firmante divulgarán y promoverán los términos del presente convenio de colaboración, así como los resultados e informes bienales que se produzcan en su ámbito de desarrollo, con el fin de que sea ampliamente conocido por las distintas administraciones y la sociedad en general, sin otras limitaciones que las lógicas garantías de confidencialidad sobre los datos individuales de las empresas que requerirán de autorización expresa para su divulgación.

Los avances alcanzados en el conjunto de las empresas firmantes de convenios de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad serán públicos.

DÉCIMA.- PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información de carácter personal, pública, técnica o de terceros a que la empresa y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tuvieran acceso en el marco del presente convenio, tendrá un carácter confidencial y, por tanto, no podrá ser divulgada a terceros salvo acuerdo expreso de ambas partes, limitándose su empleo al cumplimiento estricto de la actividad a desarrollar y todo ello de conformidad con lo establecido en la *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal*.



Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes FIRMAN el presente Convenio, en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados.

LA MINISTRA DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD **EL GERENTE DE LA EMPRESA CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI**

Doña Dolors Montserrat Montserrat

Don Carlos V. Pajares García



ANEXO I

Para alcanzar el objeto del presente Convenio, y además de los compromisos establecidos en la cláusula segunda, la empresa **CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI** llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Realizar una evaluación estandarizada de las promociones y/o traslados desagregada por sexo.
- Asegurar y garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción a aquellas personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc. por cuidado de personas menores u otras personas dependientes.
- Comunicar y difundir a toda la Organización la firma del presente Convenio, los compromisos adquiridos y las actuaciones que se lleven a cabo para garantizar su cumplimiento y la consecución de sus objetivos.
- Además, se utilizará la marca "Más mujeres, mejores empresas" para visibilizar el compromiso de la organización.
- Mantener a los miembros del Consejo de Administración, el Comité de Dirección y en general a toda la plantilla actualizados con información estadística sobre la proporción de mujeres y hombres en el conjunto de la empresa, por categoría, departamento y área específica.
- Analizar la política de contratación, formación y promoción profesional de la entidad para garantizar que carece de sesgos de género y que se fundamente y aplica criterios objetivos, basado en la previa definición de puestos de trabajo y perfiles profesionales requeridos.
- Se incluirá al menos el curriculum de una mujer en los procesos finales de valoración de aspirantes a puestos directivos, predirectivos y comités de dirección.
- Priorizar la incorporación y promoción de mujeres si la candidata cumpliera con los requisitos del puesto objeto de promoción y existiera una situación de desequilibrio entre el número de mujeres y hombres en el nivel organizativo y/o departamento de destino.
- Garantizar el seguimiento y valoración de la presencia y distribución de mujeres y hombres en las promociones y en los cursos de formación.
- Se realizarán acciones complementarias para que la igualdad entre mujeres y hombres forme parte de cultura de la empresa, así como para fomentar y fortalecer el liderazgo femenino, y mejorar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en todos los niveles de la Empresa:
 - Realización de actividades formativas, informativas, de sensibilización, en materia de igualdad de género.



- Información y sensibilización a toda la plantilla sobre los beneficios de una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
- Formación específica en liderazgo femenino.
- Facilitación de “mentoring” y “networking” para mujeres cualificadas.
- Formación en “prejuicios y sesgos de género” (gender bias) a toda la plantilla, especialmente a las personas responsables en materia de recursos humanos y comités de dirección.
- Potenciar sistemas de trabajo con metodológicas que primen la flexibilidad, eficiencia, excelencia, innovación y productividad.
- En materia de formación/sensibilización, y con el fin de fomentar y acompañar un cambio de mentalidad y cultura empresarial, se elaborará y difundirá entre la plantilla y particularmente en puestos de responsabilidad, diversos materiales, tales como guía para fomentar la utilización de un lenguaje no sexista, realización de sesiones sobre “prejuicios y sesgos de género” (“unconscious gender bias”), talleres, etc.
- Identificar medidas que incrementen la flexibilidad y la conciliación en el ámbito laboral tanto para mujeres como para hombres.
- Planificar acciones de reciclaje profesional, especialmente dirigidas a trabajadoras tras ausencias motivadas por maternidad y/o cuidado de personas dependientes o que por el mismo motivo hayan disfrutado de reducción de jornada o no hayan sido promocionadas.
- Utilizar un lenguaje inclusivo sin sesgos de género en las políticas de comunicación y difusión de la empresa, en la denominación de cargos y puestos de trabajo, así como en la redacción y publicidad de las ofertas de empleo y promociones.
- Difundir entre la plantilla y el público en general (proveedores, clientes, etc.) la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres a todos los niveles de toma de decisiones, así como de los beneficios que ello comporta para las empresas y la sociedad en su conjunto.

Con estas actuaciones la empresa CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI tratará de incrementar la participación de mujeres en sus puestos directivos del actual 40% al 50% y en comités de dirección del actual 40% al 50% durante el periodo de vigencia del presente convenio de colaboración.



ANEXO II

Este diagnóstico inicial servirá de referencia para evaluar el grado de ejecución de la empresa en relación con los compromisos adquiridos tras la firma del convenio, en concreto, servirá de base para la elaboración de los informes intermedio y final incluidos como parte del compromiso de la empresa.

Puestos	Mujeres	Total	Porcentaje mujeres (%)
Predirectivos	7	9	77,77%
Directivos	2	5	40%
Comité de Dirección	2	5	40%
Total	11	19	57,89%

Fecha del diagnóstico *Diciembre 2016*

Predirectivos se incluyen en esta categoría la jefatura de área psicogeriatría, jefatura de área psiquiátrica, técnica RRHH, personal técnico administrativo, responsable de sistemas generales

Directivos personas y consejo de dirección son las mismas personas y corresponden con los puestos de dirección, jefatura de enfermería, jefatura de RR.HH, jefatura de administración y superiora.