

**GUIA PARA LA IMPLANTACION DE
PLANES DE IGUALDAD EN LOS
CENTROS DEL SSPA**

(Documento borrador)

Equipo de trabajo EASP

Inmaculada Mateo Rodríguez (Coordinadora)

Julia Bolívar Muñoz

Alicia Vallejo Ortegón

Equipo de trabajo SAS

Antonio Toro Barba (Coordinador)

Eugenio Martínez

Celia Gómez

Arturo Domínguez

Equipo de revisión del documento (Comité Director del SSPA)

ÍNDICE

ÍNDICE	3
PRESENTACIÓN	5
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. CONCEPTOS Y CONTENIDOS	8
3. METODOLOGÍA.....	11
ANEXO I. HERRAMIENTA DE AYUDA PARA ORIENTAR LA PLANIFICACIÓN DE ACCIONES PARA LA IGUALDAD.....	19
FICHA PARA LA PLANIFICACION DE ACCIONES EJE 1. COMPROMISO	20
ORGANIZACIONAL: GESTIÓN ORGANIZATIVA PROMOTORA DE LA	20
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	20
FICHA PARA LA PLANIFICACION DE ACCIONES EN EL EJE 2. MEDIDAS A.....	21
IMPLANTAR PARA MEJORAR EL ACCESO IGUALITARIO A LOS DISTINTOS.....	21
PUESTOS	21
FICHA PARA LA PLANIFICACION DE ACCIONES EN EL EJE 3. IGUALDAD EN	23
LA REPRESENTACION EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD Y PROMOCIÓN	23
PROFESIONAL.....	23
FICHA PARA LA PLANIFICACION DE ACCIONES EN EL EJE 4. MEDIDAS	25
IMPLANTADAS PARA MEJORAR LA CORRESPONSABILIDAD Y LA	
CONCILIACION	25
FICHA PARA LA PLANIFICACION DE ACCIONES EN EL EJE 5. ADOPCIÓN DE	26
MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE SALUD Y RIESGOS LABORALES CON	26
PERSPECTIVA DE GÉNERO	26
FICHA PARA LA PLANIFICACION DE ACCIONES EN EL EJE 6. IGUALDAD.....	28
RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	28

PRESENTACIÓN

A continuación presentamos la **Guía para la implantación de Planes de Igualdad en los Centros del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA)**, que pretende ser una herramienta útil y práctica para aquellas personas, departamentos, centros, etc. que, estando dentro del marco del Sistema Sanitario Público Andaluz, quieran y necesiten una orientación y acompañamiento en el proceso de elaboración e implantación de planes de igualdad en sus centros de trabajo.

El contenido, por lo tanto, de esta guía está orientado a facilitar el camino que deben recorrer las personas responsables de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de los centros del SSPA, mediante **una síntesis** de los procesos prácticos y metodológicos que intervienen en la implantación de planes de igualdad.

1. INTRODUCCIÓN

¿**PORQUÉ** llevar a cabo un plan de igualdad?

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la **igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral**, y aquellas formadas por más de 250 trabajadores/as, **tendrán la obligación** de implantar un Plan de Igualdad en el ámbito laboral. En el contexto andaluz, la Ley 12/007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, estableció en su artículo 7 como uno de los elementos para alcanzar el objetivo de Igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo, la elaboración de un Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres cada cuatro años. Desde el gobierno de la CCAA concretamente en enero de 2010 se aprueba **el I Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres** en Andalucía, vigente durante el periodo **2010-2013**, con el objetivo primordial de determinar las medidas necesarias para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública Andaluza.

Más allá de la obligación legal de las empresas de más de 250 Trabajadores/as y la voluntariedad de las demás empresas, hay que destacar que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser uno de los **principios éticos transversales** en el que se fundamente toda actividad de los centros sanitarios, y del conjunto del SSPA, en este caso, como agentes activos en mejorar la calidad de vida dentro del entorno que los rodea de una manera justa y equitativa.

Además, hay que destacar el concepto de **Rentabilidad** de los centros sanitarios dentro del marco de gestión óptima de los procesos y personas con los que interactúa. El principio de Igualdad, en este sentido, se traduce en un valor añadido para el capital humano que mejora la calidad de los servicios, el aprovechamiento de los recursos y el control de los procesos.

¿QUE INSTRUMENTO PARA EL TRABAJO EN IGUALDAD ESTA DESARROLLANDO LA DGP DEL SAS PARA apoyar a los Centros Sanitarios en materia de Igualdad?

El art. 17 del Decreto 152/2012 de estructura de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas sociales establece la funciones asignadas a la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud, entre las que cabe destacar un conjunto de tareas que tienen que ver con la gestión de aspectos relacionados con la vida laboral de los profesionales del Servicio Andaluz de Salud, tales como la gestión pública socialmente responsable, la gestión de la sostenibilidad o la gestión de la igualdad y la conciliación.

La Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud asume la responsabilidad de garantizar el principio de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres, y de garantizar la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en todos los niveles de la organización del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA) y toda la actividad que se desarrolle en el mismo. Como instrumento para conseguir este objetivo desde la DGPs se viene desarrollando desde el año 2013 ¹un **Sistema Integral para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el SSPA (SIIG-SSPA)**, acorde con la normativa actual, así como los instrumentos necesarios que permitan mantener la mejora continua de las prácticas de Igualdad y prevención de discriminación por razón de sexo, en todos sus centros dependientes.

Este documento **“Guía para la implantación de Planes de Igualdad en los Centros del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA)”** forma parte del Sistema documental del SIIG disponible en www.easp.es/IgualSas .

¹ El SIIG se viene desarrollando desde la propuesta del año 2013. Desde el 2009 el SAS tiene un proyecto contratado con la EASP para desarrollar herramientas para apoyar/asesorar a los centros sanitarios del SSPA para que realicen sus Planes de Igualdad. Las herramientas básicas para ofrecer este apoyo están disponibles en IGUALSAS y han sido pilotadas en centros sanitarios y valoradas (y mejoradas) por personas expertas en Género y salud y validadas por el Comité Director de Igualdad del SAS y por la Comisión de Igualdad del SAS.

2. CONCEPTOS Y CONTENIDOS

¿QUÉ es un Plan de Igualdad?

Según el artículo 46 de la ley de igualdad, lo podemos definir como:

“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el centro de trabajo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Es decir, se trata de una serie de actuaciones o medidas que se deben llevar a cabo dentro de los centros sanitarios, para corregir, por un lado, posibles situaciones de desigualdad que se estén dando y para fomentar, por otro, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ya que sin ningún tipo de actuación, el sistema excluye, en algunos aspectos, a las mujeres mediante obstáculos y barreras, que a veces son difíciles de percibir.

Antes de realizar un plan y desarrollar las medidas a implantar, es necesario realizar un **diagnóstico de la situación**, es decir, analizar el punto de partida en el que se está en materia de igualdad, mediante una recogida de información sobre opiniones y percepciones de la plantilla, datos cuantitativos del centro, etc. Es importante que este proceso de diagnóstico se realice de manera participativa, contando con todos los puntos de vista de las personas que trabajan en el centro. Como parte del SIIG del SSPA existe un Procedimiento (PRO 004. Procedimiento para realizar el Diagnóstico de Igualdad de los centros del SAS).

Una vez realizado el diagnóstico o análisis de la situación de partida, se planifican las medidas y actuaciones que se deben llevar a cabo, así como la identificación de las barreras y obstáculos que existen en el centro y que dificulta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

¿QUÉ **CONTENIDOS** deben tratarse en un plan de igualdad?

El contenido de un plan de igualdad está relacionado directamente con los aspectos analizados en el diagnóstico y que van a girar en torno a:

- **Gestión Corporativa que integre** la igualdad de oportunidades. Incluido el uso de un **lenguaje y comunicación** oral y escrita no discriminatoria.
- Igualdad entre mujeres y hombres en las **condiciones laborales y la accesibilidad** al puesto de trabajo.
- Presencia y participación de **mujeres en cargos directivos** de responsabilidad.
- Condiciones igualitarias en la **participación y formación** de hombres y mujeres.
- **Medidas para conciliar** la vida familiar, laboral y personal dentro del centro de trabajo.
- Medidas con perspectiva de género en relación con la **seguridad y salud en el trabajo**.
- Situación igualitaria ente hombres y mujeres en la **escala salarial y retribuciones**.

Estos son los contenidos básicos en los que se debe incidir para garantizar un plan de igualdad integral, que abarque todas las esferas del ámbito laboral donde se puedan producir desigualdades o donde haya que intervenir para favorecer medidas que fomenten la igualdad en el centro sanitario. Por otra parte, estos ámbitos de actuación deben ser flexibles, pudiéndose añadir otros, en función de las especificidades de cada centro.

¿QUIÉN debe implicarse en la elaboración y ejecución en un plan de igualdad?

El plan de igualdad debe ser un proceso **PARTICIPATIVO**, en el que se vean reflejadas y tenidas en cuenta las necesidades en materia de igualdad de oportunidades de todas las personas pertenecientes al centro de trabajo.

Para ello, el proceso participativo estará presente en todas las fases; en la elaboración del propio diagnóstico, ejecución del plan, evaluación y seguimiento.

AGENTES QUE INTERVIENEN	FUNCIONES QUE DEBEN REALIZAR
Dirección del centro	Voluntad y compromiso explícito en la responsabilidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el centro laboral, a través de mecanismos como aprobación de los objetivos del plan de igualdad, documentación corporativa referida a la igualdad de oportunidades en el centro de trabajo, etc.
Grupo de Trabajo: Comisión de Igualdad	Se formará una comisión de igualdad que elaborará y apoyará las acciones a realizar en materia de igualdad, su seguimiento y evaluación, a través del consenso entre las partes implicadas conforme a lo especificado en el PRO13 del SIIG-SAS.
Plantilla	En todo momento se deberá facilitar la participación de la plantilla del centro a través de espacios de comunicación, formación, reflexión, etc. referidos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es importante tener en cuenta a todas las personas trabajadoras del centro, sus opiniones, percepciones, sugerencias y necesidades.
Área de comunicación	La imagen y comunicación que ofrece el centro, externa e interna, es fundamental para empezar en el avance hacia la igualdad. Para ello, hay que difundir el plan de igualdad entre todas las personas trabajadoras del centro, las acciones a realizar, utilizar un lenguaje apropiado y no sexistas, y proyectar una imagen corporativa responsable con la igualdad de género.
Asesoramiento externo	Como parte de un proyecto solicitado por la URLI (DGP), la EASP ofrece servicios de asesoramiento y orientación para el desarrollo de acciones que requieran una mayor cualificación en temas de género e igualdad de oportunidades, y que podrán así garantizar una mayor eficacia y eficiencia de las actividades a desarrollar. La herramienta básica para tal asesoramiento es la plataforma IgualSAS. También se realizan actividades de formación a la comisión de igualdad.
URLI de la DGP y el Comité Director del SSPA	Encargado de diseñar el SIIG y las herramientas que facilitan la puesta en marcha de Planes de Igualdad en los Centros.

3. METODOLOGÍA

¿QUÉ FASES hay que llevar a cabo en un plan de igualdad?

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

El primer paso para comenzar con la elaboración e implantación de un plan de igualdad, es el COMPROMISO, por parte de la dirección del centro, de asumir la responsabilidad de favorecer el camino para impulsar la igualdad de oportunidades en el centro de trabajo. Por ello como paso inicial se ha desarrollado y aprobado el PRO 001. Documento de Política en materia de Igualdad en el SSPA. Los centros deberían comprometerse al desarrollo de lo definido en este documento en el contexto de su propia organización. Para ello se recomienda que en cada centro se ratifique la firma de este documento.

2. CONSTITUCIÓN DE UN GRUPO DE TRABAJO: COMISIÓN DE IGUALDAD DEL CENTRO.

Es necesaria la creación de un grupo de personas que, representando a todas las partes del centro, sea el grupo impulsor en la realización, elaboración y seguimiento de las medidas que se planificarán. También deberán garantizar la difusión a toda la plantilla del plan de igualdad, de las medidas que se llevarán a cabo, de los resultados obtenidos, etc.

Esta Comisión con personas representantes de la Dirección de los centros en materia de Igualdad de Oportunidades formará parte de la Comisión de Igualdad del Centro que se regulará según se establece en el “PRO 013 Constitución de las Comisiones de Igualdad de los Centros Adscritos al SSPA” aprobado ya por la Comisión de Igualdad del SAS.

3. DIAGNÓSTICO.

Se trata de un estudio en profundidad de la situación en la que se encuentra el centro en materia de igualdad de oportunidades. Visibiliza las desigualdades de género que se puedan estar dando en el centro de trabajo, así como las barreras u

obstáculos presentes que dificultan la igualdad entre hombres y mujeres dentro del ámbito laboral. Por otra parte, se analizan las acciones que se están llevando a cabo en el centro para fomentar la igualdad.

El diagnóstico debe ser **FLEXIBLE**, adaptarse a la realidad de cada centro, tanto en contenido como en la utilización de los métodos de recogida de información. También tiene que actualizarse continuamente, por lo que debe ser **DINÁMICO**.

En el año 2014 se está elaborando un primer Diagnóstico para el conjunto del SAS y sus centros sanitarios con la información que se ha podido disponer. Este primer diagnóstico además de ofrecer una visión general sobre la situación del SAS en esta materia, ayudará a identificar áreas de mejora en el propio sistema de registro con objeto de hacer más accesible la información necesaria y por tanto mejorar la agilidad de este proceso. En el procedimiento *PRO 004. Procedimiento para realizar los Diagnósticos de Igualdad de los Centros del SAS* se definen las bases del mismo.

En la fase de diagnóstico es imprescindible recoger la información tanto de índole cuantitativa, como cualitativa y realizar un **análisis riguroso desde la perspectiva de género de los datos recogidos**. A continuación describimos los ámbitos que se han tenido en cuenta para poder realizar un diagnóstico en profundidad. En el documento “Guía de indicadores de Igualdad del SIIG del SSPA” se puede profundizar también en las claves e instrumentos que se han desarrollado para apoyar a los Centros en la realización del Diagnóstico de Igualdad.

El siguiente esquema resume los pasos esenciales para realizar un diagnóstico. Una vez recogida la información, el proceso continúa de la siguiente manera:

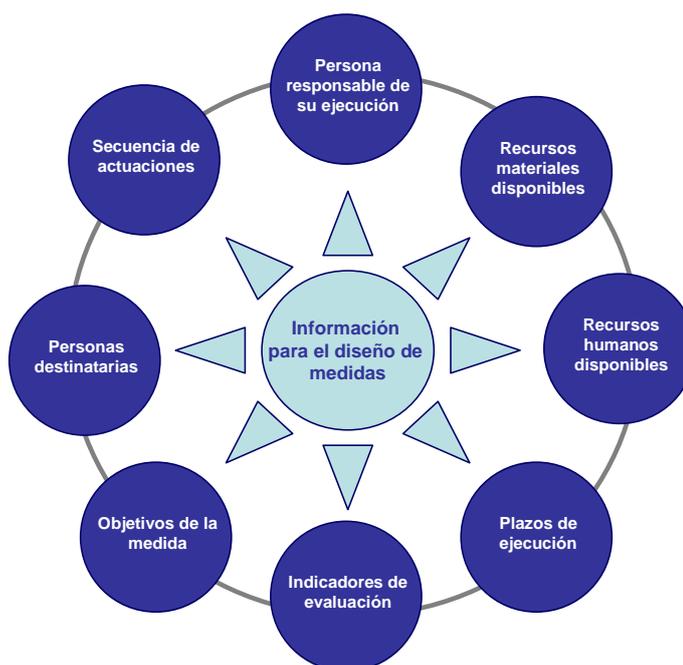


El diagnóstico finaliza, por lo tanto, con la elaboración de un informe que identifique en qué ámbitos debe centrarse el plan de igualdad y hacia dónde debe dirigirse la planificación.

4. PROGRAMACIÓN.

Con el diagnóstico ya realizado, el plan de igualdad comienza con la elaboración de las medidas concretas que se van a desarrollar, planificando cada paso y ajustándose a la realidad de cada centro.

Para facilitar la operatividad del proceso se recomienda que para cada medida se especifiquen los siguientes aspectos:



- **Objetivos:** Identificar para cada medida el objetivo que se persigue con su puesta en marcha.
- **Personas destinatarias:** Señalar a quienes se dirige la medida propuesta y quienes serán los beneficiarios de la misma.
- **Secuencia de actuaciones:** Especificar cuál será el procedimiento por el que se desarrollará cada una de las acciones.
- **Persona responsable de su ejecución:** Identificar quien o quienes serán las personas encargadas de que la ejecución de ese proceso se realice de la forma correcta.

- **Recursos:** Deben aparecer explícitamente los recursos materiales, económicos y personales (responsables y personal implicado) necesarios y de los que se dispone para la puesta en marcha de la medida.
- **Plazos:** Señalar una fecha realista de inicio y fin para la implantación de la medida.
- **Indicadores de seguimiento:** Para cada una de las acciones que se pongan en marcha, plantear los indicadores a través de los cuales se medirá el grado de cumplimiento y los resultados obtenidos tras la implantación de las medidas.

Se propone el uso de una tabla como la que sigue que refleje en la fase de programación los siguientes aspectos:

EJE DE LA ACCIÓN	Ej. Corresponsabilidad y Conciliación		
	A corto Plazo		A largo Plazo
OBJETIVOS	Ej. Dar a conocer las medidas existentes en la organización para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar		Ej Fomentar la cultura de corresponsabilidad entre mujeres y hombres
ACCION	Denominación/descripción de la acción Ej. Difundir las medidas de conciliación existentes en el centro a través del tablón de anuncios.		Fecha de Implantación Responsable de Implantación
PERSONAS DESTINATARIAS	Nº de Mujeres Ej. Todas las mujeres del centro	Nº de hombres Ej. Todos los hombres del centro	Total
CALENDARIO	Fecha de inicio		Fecha final
PRESUPUESTO	Concepto	Total	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan
RECURSOS Y MATERIALES	Recursos necesarios para implementar las acciones		Recursos necesarios
PERSONA RESPONSABLE	Área o departamento	Cargo que ocupa	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	Periodicidad de la evaluación	Situación inicial	Resultados de la acción (Proceso, Resultado, Impacto)
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida		

Como anexo a este documento se aporta una herramienta de apoyo para la planificación de las medidas de Igualdad de Oportunidades.

La programación la realizará la Comisión de Igualdad del centro apoyada y orientada por la URLI y la EASP, con el consenso y la aprobación de la dirección del centro, ya que como se ha comentado anteriormente, el compromiso de llevar a cabo las acciones debe estar presente en todo el proceso del Plan de Igualdad. Una vez consensuada la programación, se iniciará un proceso de difusión de las acciones previstas a todas las personas de la plantilla, mediante los mecanismos que se consideren más adecuados, favoreciendo y facilitando la posterior implantación de las medidas.

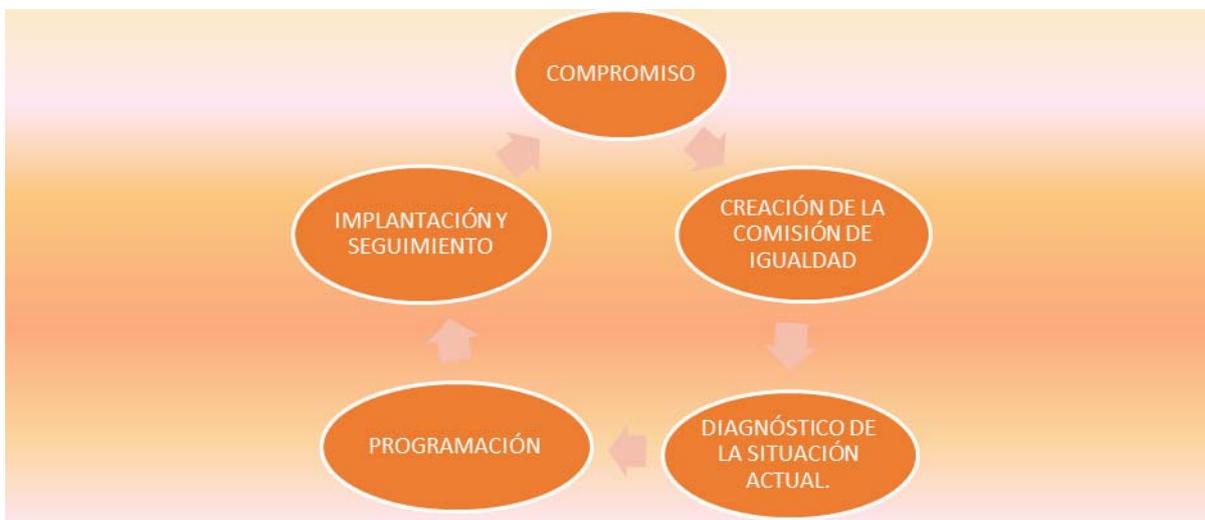
5. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

En esta fase se **ejecutan las medidas consensuadas** en la programación según el esquema planteado. Es, junto con la fase de diagnóstico, uno de los pasos clave para una eficaz implantación de medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es en esta fase, donde se debe comenzar con el seguimiento periódico de la implantación de las medidas, analizando los cambios acontecidos, su impacto en el centro, las resistencias que puedan surgir, así como detectar los posibles desajustes de las acciones implantadas.

Es importante realizar una **evaluación rigurosa** de la implantación del Plan si queremos analizar los resultados de las medidas implantadas y constatar la utilización óptima de los recursos empleados, la sostenibilidad de los cambios producidos y en definitiva, si estamos llevando a cabo una buena práctica en la implantación del plan de igualdad en el centro.

De nuevo, se deberán crear **indicadores** para medir los resultados, el proceso y el impacto de las acciones implantadas, y realizar periódicamente (trimestral, semestral o anual) un **informe de evaluación** de los resultados y propuestas concretas de reajuste o mejora.

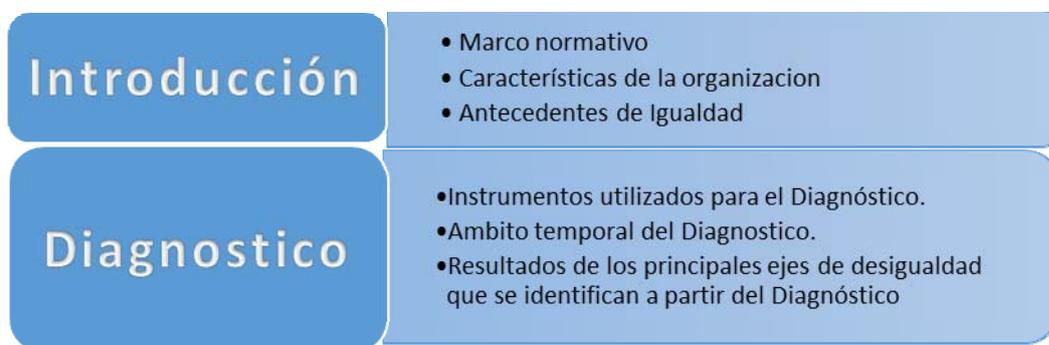
En resumen las fases en el desarrollo de un Plan de Igualdad son:



Ciclo del plan de igualdad de oportunidades

¿**QUÉ ESTRUCTURA** debe presentar un Plan de igualdad en un centro Sanitario?

A continuación, presentamos la estructura básica en la que debe sostenerse un Plan de igualdad, que se adaptará y complejizará en función de la realidad y las necesidades del centro que lo elabore.



Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • A corto plazo • A medio plazo • A largo plazo
Medidas a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> • Líneas preferente de actuación • Acción concreta : Temporales/Permanentes • Agentes que intervienen.
Cronograma	<ul style="list-style-type: none"> • Temporalización (uno, dos, tres, cuatro años).
Presupuesto y Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Para cada acción-actividad.
Evaluación y Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de Proceso, Resultado e Impacto.

LINEAS PREFERENTES DE ACTUACIÓN EN UN PLAN DE IGUALDAD EN UN CENTRO DE SALUD.

A continuación se proponen una serie de **ejes de intervención** en los que deberá incidir el plan para favorecer la igualdad de oportunidades en cada ámbito a través de las medidas oportunas.

Distinguimos **DOS tipos de medidas o ámbitos de actuación** con objetivos y programaciones distintas:

Medidas específicas para mejorar el equilibrio de la participación entre hombres y mujeres dentro del centro sanitario y eliminar barreras discriminatorias y prácticas desigualitarias.

Medidas transversales dirigidas a fomentar y mejorar la sensibilización y la formación en materia de igualdad en todas las áreas del centro.

Medidas Específicas: Líneas preferentes de Actuación.



ANEXO I. HERRAMIENTA DE AYUDA PARA ORIENTAR LA PLANIFICACIÓN DE ACCIONES PARA LA IGUALDAD

FICHA PARA LA PLANIFICACION DE ACCIONES EJE 1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL: GESTIÓN ORGANIZATIVA PROMOTORA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

OBJETIVO: Su objetivo es desarrollar acciones dirigidas a incorporar de manera sistemática la perspectiva de género en las políticas, la toma de decisiones y las actividades llevadas a cabo en el centro (asistenciales, de investigación, gestión de conocimiento, gestión empresarial y en los sistemas de información y de mejora de la calidad). Además de remover los obstáculos que se hayan identificado a partir del Diagnóstico de Igualdad para promover una cultura de equidad y la integración de la igualdad de oportunidades en la visión estratégica y la cultura de la organización.

Información clave del diagnóstico en este Eje:

	SI	NO	numero	NS
Se han realizado medidas sobre Igualdad de Oportunidades (campañas de sensibilización, mismo sueldo para mismo puesto de trabajo, no discriminar en las ofertas de empleo...).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Existe documentación corporativa relevante que no incorpora la perspectiva de género.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Existen Planes estratégicos, Programas, otra documentación sobre la actividad asistencial, de investigación y/o formación que no incorpora la perspectiva de género.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Existen sistemas de información, web (corporativa o externa) que no incorpora la perspectiva de género.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

En base a la información anterior ¿Qué aspectos considera que deberían mejorarse para conseguir el objetivo en este eje?

¿Qué acciones se podrían plantear?

(Ver. Lista de sugerencias de recomendaciones en el EJE COMPROMISO INSTITUCIONAL)

FICHA PARA LA PLANIFICACION DE ACCIONES EN EL EJE 2. MEDIDAS A IMPLANTAR PARA MEJORAR EL ACCESO IGUALITARIO A LOS DISTINTOS PUESTOS

OBJETIVO: “Su objetivo es desarrollar acciones dirigidas a remover las desigualdades de género en las condiciones laborales y de acceso al empleo y a los diferentes puestos en el centro dentro del SSPA que se hayan podido identificar a partir del Diagnóstico de Igualdad”.

Información clave del diagnóstico en este Eje:

Participación igualitaria en categorías profesionales dentro del centro de trabajo (60% y 40%).	
1-	En todas las categorías profesionales hay diferencias que van más allá de 40% 60%.
2-	En la mayoría de las categorías profesionales hay diferencias que van más allá del 40% 60%.
3-	En algunas categorías profesionales existe diferencia que va más allá del 40% 60%.
4-	En la mayoría de las categorías profesionales del centro hay un porcentaje equilibrado (60% 40%) entre hombres y mujeres.
5-	No se tienen datos desagregados por sexo.
6-	No sabe, no contesta.

Condiciones laborales Hombres y mujeres: Trabajo parcial

Hombres		Mujeres	
n	%	n	%

Condiciones laborales Hombres y mujeres: trabajo temporal/trabajo indefinido

Hombres		Mujeres	
n	%	n	%

Condiciones laborales Hombres y mujeres: trabajo a turnos

Hombres		Mujeres	
n	%	n	%

En base a la información anterior ¿Se identifica algunas desigualdades entre hombres y mujeres? ¿Qué aspectos considera que deberían mejorarse para conseguir el objetivo en este eje?

--

¿Se pueden identificar factores causales que puedan dar origen a esas desigualdades? (Ej.

Relativas a falta de formación de los equipos de selección de personal, representación no paritaria en comisiones de selección, convocatorias de puestos no inclusivas, otras)

Si... ¿Cuáles?

No... ¿Se propone complementar el diagnóstico? ¿Cómo?

¿Qué acciones se podrían plantear?

(Ver. Lista de sugerencias de recomendaciones en el EJE ACCESO E IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES)

FICHA PARA LA PLANIFICACION DE ACCIONES EN EL EJE 3. IGUALDAD EN LA REPRESENTACION EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO: Su objetivo es desarrollar acciones dirigidas a remover las posibles desigualdades de género en el acceso a puestos de mayor responsabilidad en el SSPA (segregación vertical) que se hayan identificado a partir del Diagnóstico de Igualdad"

Información clave del diagnóstico en este Eje:

Hombres y mujeres en puestos de responsabilidad y en puestos de responsabilidad en las diferentes grupos profesionales

	Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%
Gerencias del centro				
Dirección médica				
Dirección enfermería				
Dirección Económica				
Dirección SSGG				
Otras direcciones				
Cargos intermedios facultativos				
Cargos intermedios sanitarios no facultativos				
Cargos intermedios no sanitarios				

Hombres y mujeres que han realizado actividades de formación relacionadas con la promoción profesional

Hombres		Mujeres	
n	%	n	%

Uso de medidas para favorecer el ascenso de mujeres y/ de mujeres y hombres con cargas familiares	Sí	No	NS
---	----	----	----

Se aplican medidas para fomentar la promoción de mujeres y hombres de manera equitativa.			
Aplicar medidas de discriminación positivas para favorecer el ascenso de las mujeres.			
Existencia de medidas que promuevan/faciliten el acceso a puestos de responsabilidad de mujeres y hombres con cargas familiares.			

En base a la información anterior ¿Se identifica algunas desigualdades entre hombres y mujeres? ¿Qué aspectos considera que deberían mejorarse para conseguir el objetivo en este eje?

¿Se pueden identificar factores causales que puedan dar origen a esas desigualdades?

Si... ¿Cuáles?

No... ¿Se propone complementar el diagnóstico? ¿Cómo?

¿Qué acciones se podrían plantear?

(Ver. Lista de sugerencias de recomendaciones en el EJE)

FICHA PARA LA PLANIFICACION DE ACCIONES EN EL EJE 4. MEDIDAS IMPLANTADAS PARA MEJORAR LA CORRESPONSABILIDAD Y LA CONCILIACION

OBJETIVO: Su objetivo es desarrollar acciones dirigidas a remover los posibles desequilibrios en cuanto a la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar que se hayan podido identificar a partir del Diagnóstico.

Información clave del diagnóstico en este Eje:

Hombres y mujeres con cargas familiares

Hombres		Mujeres	
n	%	n	%

Hombres y mujeres en excedencia por cuidados

Hombres		Mujeres	
n	%	n	%

Uso de medidas de conciliación y medidas de protección para personas en excedencia por cuidados

MEDIDAS DE CONCILIACION	Hombres	Mujeres
Permiso de paternidad (legalmente establecido)	0	0
Ampliación del permiso de paternidad	0	0
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)	0	0
Permiso de lactancia	0	0
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiares	0	0
Excedencia por cuidado de menores	0	0
Excedencia por cuidado de familiares dependientes (*)	0	0
Guardería	0	0
Comedor	0	0
Transporte colectivo	0	0
Flexibilidad de entrada y salida	0	0
Flexibilidad de horario negociada	0	0
Reducción de jornada por motivos personales	0	0
Excedencia remunerada por motivos personales	0	0
Excedencia no remunerada por motivos personales	0	0
Teletrabajo	0	0
Acercamiento al lugar de residencia	0	0
Otras...		
MEDIDAS DE PROTECCION PARA PERSONAS EN EXCEDENCIA POR	HOMBRES	MUJERES

CUIDADOS		
Envío de circulares informativas, actas, memorandos...		
Existe una guía de medidas de conciliación		
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto		
Convocatorias de formación		
Consulta en decisiones que puedan afectarles		
Acogida/formación a la reincorporación		

En base a la información anterior ¿Se identifica algunas desigualdades entre hombres y mujeres? ¿Qué aspectos considera que deberían mejorarse para conseguir el objetivo en este eje?

¿Se pueden identificar factores causales que puedan dar origen a esas desigualdades?

Si... ¿Cuáles?

No... ¿Se propone complementar el diagnóstico? ¿Cómo?

¿Qué acciones se podrían plantear?

(Ver. Lista de sugerencias de recomendaciones en el EJE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN)

FICHA PARA LA PLANIFICACION DE ACCIONES EN EL EJE 5. ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO: “Su objetivo es desarrollar acciones dirigidas a remover los posibles desigualdades de género en los patrones de salud/enfermedad relacionados con las condiciones de trabajo, así como desigualdades en la exposición a factores de riesgo laboral entre profesionales del SSPA”

Información clave del diagnóstico en este Eje:

Hombres y mujeres que han sufrido un accidente laboral en el último año

Hombres		Mujeres	
n	%	n	%

Hombres y mujeres con baja laboral por enfermedad común

Hombres		Mujeres	
n	%	n	%

Hombres y mujeres con baja laboral por enfermedad profesional

Hombres		Mujeres	
n	%	n	%

Prácticas preventivas

	Si	No	NS
Existe Información sobre los riesgos del puesto de trabajo en determinadas situaciones de salud/enfermedad desagregada por sexo			
Existencia de protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso laboral o por razón de sexo..			
Las actuaciones en caso de embarazo y lactancia tienen en cuenta la perspectiva de género.			
Existen acciones para prevenir y actuar en caso de discriminación por razón de sexo.			
Existen actuaciones para la gestión de víctimas de violencia de género			
Incorporar la Perspectiva de género en los informes y análisis de accidentabilidad y absentismo laboral y en la práctica de vigilancia de la salud en general			

En base a la información anterior ¿Se identifica algunas desigualdades entre hombres y mujeres? ¿Qué aspectos considera que deberían mejorarse para conseguir el objetivo en este eje?

¿Se pueden identificar factores causales que puedan dar origen a esas desigualdades?

Si... ¿Cuáles?

No... ¿Se propone complementar el diagnóstico? ¿Cómo?

¿Qué acciones se podrían plantear?

(Ver. Lista de sugerencias de recomendaciones en el EJE SALUD LABORAL)

FICHA PARA LA PLANIFICACION DE ACCIONES EN EL EJE 6. IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO: “Su objetivo es desarrollar acciones dirigidas a remover los posibles desigualdades entre los salarios percibidos entre hombres y mujeres a igual puesto “

Información clave del diagnóstico en este Eje:

Brecha salarial entre Hombres y mujeres

	Salario medio Hombres	Salario medio mujeres	Brecha
Salario base			
Complementos			

En base a la información anterior ¿Se identifica algunas desigualdades entre hombres y mujeres?

¿Se pueden identificar factores causales que puedan dar origen a esas desigualdades?

Si... ¿Cuáles?

No... ¿Se propone complementar el diagnóstico? ¿Cómo?

¿Qué acciones se podrían plantear?

(Ver. Lista de sugerencias de recomendaciones en el EJE POLITICA RETRIBUTIVA)