



Junta de Andalucía
Consejería de Salud y Consumo
SERVICIO ANDALUZ DE SALUD



**Hospital
Universitario
Reina Sofía**

PLAN DE IGUALDAD

**HOSPITAL UNIVERSITARIO REINA
SOFIA**

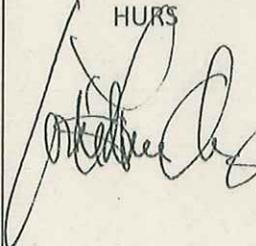
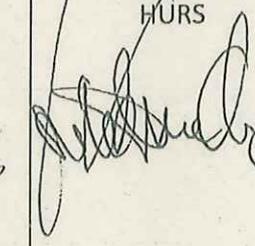
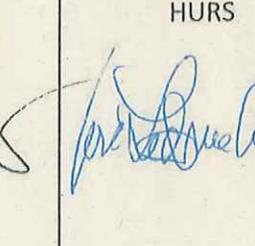
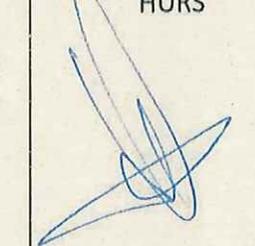
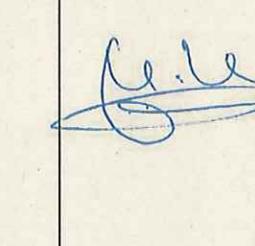
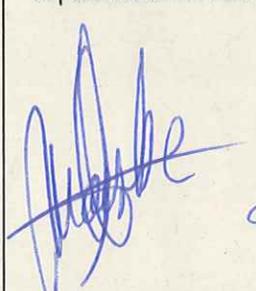
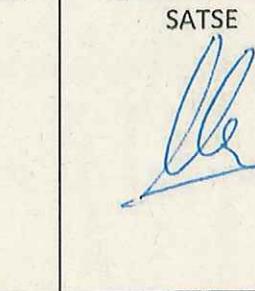
CÓRDOBA

diciembre 2022- diciembre 2024

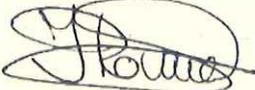
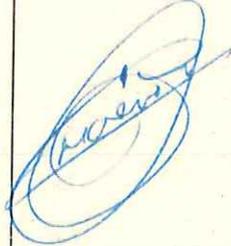


	REALIZADO	REVISADO	APROBADO
FECHA	09/2022	10/2022	13/12/2022
	Dña. Ana María Pelayo Orozco. Subdirectora médica. Presidenta Comisión de Igualdad HURS	Dña. Ana María Pelayo Orozco. Subdirectora médica. Presidenta Comisión de Igualdad HURS	Dña. Valle García Sánchez. Directora Gerente. HURS
	Dña. María José Castro Ruiz. Subdirectora de enfermería Secretaria Comisión de Igualdad HURS	Dña. María José Castro Ruiz. Subdirectora de enfermería Secretaria Comisión de Igualdad HURS	Dña. Ana María Pelayo Orozco. Subdirectora médica. Presidenta Comisión de Igualdad HURS
	D. Ángel Bravo Torralbo. Vocal representante de CCOO	D. Ángel Bravo Torralbo. Vocal representante de CCOO	Dña. María José Castro Ruiz. Subdirectora de enfermería Secretaria Comisión de Igualdad HURS



	Dña. Soledad Cuenca Aguilar. Subdirectora de personal. HURS 	Dña. Soledad Cuenca Aguilar. Subdirectora de personal. HURS 	Dña. Soledad Cuenca Aguilar. Subdirectora de personal. HURS 
	D. José Ledesma Alonso. Subdirector de enfermería del HURS 	D. José Ledesma Alonso. Subdirector de enfermería del HURS 	D. José Ledesma Alonso. Subdirector de enfermería del HURS 
	D. Pedro López Cabello. Jefe de Servicio Administrativo del HURS 	D. Pedro López Cabello. Jefe de Servicio Administrativo del HURS 	Dña. Mariana Molero Pintor. Vocal representante de UGT 
	Dña. María Isabel Maestre Luna, Vocal representante CSIF 	Dña. María Isabel Maestre Luna, Vocal representante CSIF 	D. Martín Pedregosa Jiménez. Vocal representante de SATSE 



	Dña. Mariana Molero Pintor. Vocal representante de UGT 	Dña. Mariana Molero Pintor. Vocal representante de UGT 	Dña. Inmaculada Romero Sánchez, Vocal representante del Sindicato Médico 
	D. Juan Antonio Moreno Torres. Vocal representante del FTPS 	D. Juan Antonio Moreno Torres. Vocal representante del FTPS 	D. Juan Sereno Copado. Director de personal HURS 
	D. Martín Pedregosa Jiménez. Vocal representante de SATSE 	D. Martín Pedregosa Jiménez. Vocal representante de SATSE 	
	Dña. Inmaculada Romero Sánchez, Vocal representante del Sindicato Médico 	Dña. Inmaculada Romero Sánchez, Vocal representante del Sindicato Médico 	
	D. Juan Sereno Copado. Director de personal HURS	D. Juan Sereno Copado. Director de personal HURS	

Registro histórico de versiones: Versión 1.
 FECHA DE REALIZACIÓN: 09/2022
 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2022

Índice:

1.	Presentación.....	6
2.	Nuestro compromiso	7
3.	Aplicación del Plan de Igualdad.....	7
4.	Composición y funciones de la Comisión de Igualdad.....	8
5.	Diagnóstico.....	9
5.1	Organigrama del HURS.....	9
5.2	Análisis de los datos de la plantilla del HURS	10
	Tabla 1: Distribución de la plantilla según sexo	10
5.2.2	Distribución global de la plantilla	11
5.2	Formación	14
5.4	Absentismo laboral.....	16
1.-	GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES	19
6	Objetivos, medidas e indicadores	23
6.2	ÁREA 1. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, COMITÉS Y COMISIONES	23
6.3	ÁREA 2. SENSIBILIZACIÓN, MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FORMACIÓN.....	24
7.3	ÁREA 3. COMUNICACIÓN.....	26
7.4	ÁREA 4. VIOLENCIA DE GÉNERO	29
7.5	ÁREA 5. ACCESO AL EMPLEO	29
7.6	ÁREA 6. CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	31
7.7	ÁREA 7. SALUD LABORAL	31
7.8	ÁREA 8. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN.....	32
7	Sistema de seguimiento y evaluación	33

1. Presentación

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Constitución Española en su artículo 14 señala que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en su artículo 46, el concepto y contenido de los planes de igualdad de las organizaciones, y los define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, garantizando la participación de las organizaciones sindicales con representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, en su artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/as representantes legales de la representación legal de las y los trabajadores en la forma en la que se determine en la legislación laboral.

Además, en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación se establece la obligación de crear un Plan de Igualdad para empresas con más de cincuenta trabajadores/as que ha de ser registrado en un repositorio público y que deberá recoger las medidas propuestas y su mecanismo de seguimiento.

RD 901/2020, de 13 de octubre, donde se regulan los planes de igualdad y su registro.

La incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, respetuosas con la diversidad, y que contribuyen a erradicar situaciones de discriminación y violencia.

La incorporación de la igualdad no requiere necesariamente de la habilitación de nuevos procedimientos, sino del compromiso para impulsar, desde los máximos órganos directivos, las políticas y prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.

Si bien el sector sanitario está ampliamente feminizado, cabe verificar si la igualdad de oportunidades real y efectiva, entre mujeres y hombres que conforman la plantilla, está garantizada.

Este Plan se constituye como principio formador e informador de todos los procesos y políticas de personas en el seno del Hospital Universitario Reina Sofía de Córdoba (en adelante HURS).

El HURS concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas de mejora orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres; y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad del HURS se estructura en 9 áreas de intervención, con sus correspondientes acciones.

2. Nuestro compromiso

El HURS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra institución, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestro Plan Estratégico.

Para la elaboración de este Plan se va a realizar un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la institución para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la contratación y las condiciones de trabajo, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc., siempre sin discriminación de cualquier tipo sobre su género, edad, origen étnico, nacional o social, religión, creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política, condición social o económica, escogiendo al candidato/a que más se adecue al perfil requerido.

3. Aplicación del Plan de Igualdad

➤ Ámbito de aplicación:

El Plan de Igualdad contemplará principalmente a los trabajadores y las trabajadoras que mantienen relación laboral con el HURS y, además, y como se concretará para cada caso más adelante, a:

- Estudiantes en prácticas, Residentes, estancias formativas, becas, etc.
- Otros colectivos que puedan verse afectados por este tipo de medidas.

Se trata de un plan dinámico, en continua evolución y cambio, por lo que se irá adaptando a la evaluación continua de las medidas que establece. Dichas medidas serán analizadas por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.

➤ Medios:

El HURS pondrá al servicio del I Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran para garantizar su adecuado funcionamiento, sin perjuicio de que se puedan solicitar ayudas externas para tal cometido.

➤ Vigencia:

Su vigencia será de dos años desde su aprobación (13/12/2022-13/12/2024), iniciándose la realización de un nuevo Plan de Igualdad con un nuevo diagnóstico.

4. Composición y funciones de la Comisión de Igualdad

La Gestión del Plan de Igualdad será competencia de la Comisión de Igualdad, creada en el seno del HURS y dependiente de la Dirección Gerencia de éste. Esta Comisión tiene encomendada la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, de acuerdo con los principios de responsabilidad social corporativa y con la legislación vigente.

La Comisión de Igualdad se reunirá, con carácter ordinario, como mínimo dos veces al año para planificar y programar anualmente las acciones a llevar a cabo, realizar su seguimiento y evaluar su impacto. Dicha Comisión, que está presidida por la Dra. Ana María Pelayo Orozco, como subdirectora médica del HURS, está además formada por:

- María José Castro Ruiz, Subdirectora de Enfermería y secretaria de la Comisión de Igualdad.
- D. Juan Sereno Copado. Director de Personal de HURS
- Dña. Soledad Cuenca Aguilar. Subdirectora de Personal del HURS
- D. José Ledesma Alonso. Subdirector de Enfermería del HURS
- D. Pedro López Cabello. Jefe de Servicio Administrativo del HURS
- Dña Mariana Molero Pintor. Vocal representante de UGT
- D Martín Pedregosa Jiménez. Vocal representante de SATSE
- Dña Inmaculada Romero Sánchez, Vocal representante del Sindicato Médico
- D. Juan Antonio Moreno Torres. Vocal representante del FTPS
- Dña María Isabel Maestre Luna, Vocal representante CSIF
- D. Ángel Bravo Torralbo. Vocal representante de CCOO

Las funciones de la Comisión De Igualdad serán las siguientes:

- Impulsar la formación en materia de Igualdad y lenguaje no sexista en el ámbito del HURS.
- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral del HURS.
- Elaborar o actualizar el Plan de Igualdad, así como cualquier otra función relacionada con la elaboración, desarrollo, aplicación y cumplimiento de este.
- Realizar el seguimiento de la Igualdad en el HURS. Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Proponer y aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

- Proponer nuevas medidas que implementen el Plan, a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.
- Revisar la situación de la política de Igualdad de Género aprobada.
- Proponer a la Dirección medidas de mejora.
- Todas aquellas funciones relacionadas con la igualdad de género.

5. Diagnóstico

La elaboración de un Plan de Igualdad requiere el análisis de la situación de partida para, desde ahí, tomar las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades de género y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva, de las mujeres y de los hombres.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

5.1 Organigrama del HURS

La estructura organizativa y de gestión del HURS queda representada en el siguiente organigrama:

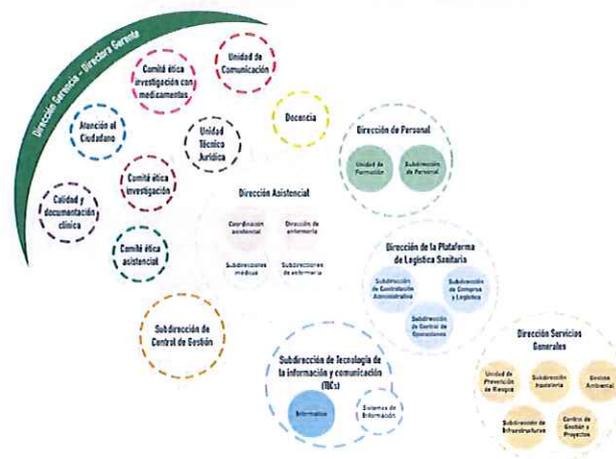


Imagen 1: Organigrama general del HURS.

Fuente: <http://hrs3.hrs.sas.junta-andalucia.es/index.php?id=organigrama>



5.2 Análisis de los datos de la plantilla del HURS

Tabla 1: Distribución de la plantilla según sexo

DATOS DE LA PLANTILLA	N.º profesionales medio mensual 2021	
	Mujeres	Hombres
TOTAL, PLANTILLA	4.797	1.576

De la anterior tabla se deduce que, un 75% de la plantilla del Hospital son mujeres

Figura 1: Porcentajes de mujeres y hombres

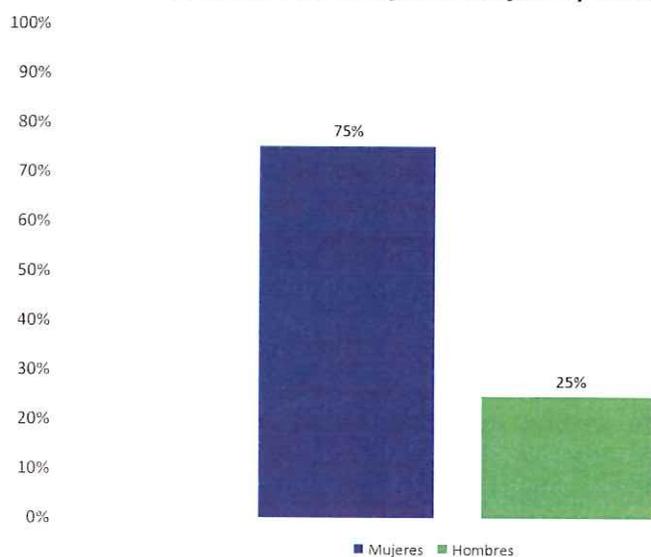


Tabla 2: Composición de la estructura por rango de edad y sexo

EDAD DE LA PLANTILLA	Mujeres	Hombres
Menos de 20 años		
De 20 a 24 años	23	3
De 25 a 29 años	337	124
De 30 a 34 años	372	128
De 35 a 39 años	370	112
De 40 a 44 años	411	147
De 45 a 49 años	549	176

De 50 a 54 años	687	183
De 55 a 59 años	993	257
60 años o más	1.053	445
TOTAL	4.797	1.576

5.2.2 Distribución global de la plantilla

Aquí contaremos con el análisis objetivo y cuantitativo de los datos de la plantilla media durante el año 2021.

Los datos globales de personal permiten un conocimiento más detallado desde una perspectiva de género. Así, podemos comprobar que existe una tasa de feminización (entendida como el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla) de un 75% del total de personas que trabajan en el HURS.

5.2.2.1 Distribución de personal por grupo profesionales

Tabla 4: Distribución de personal por grupo profesional del HURS

DATOS DE LA PLANTILLA	Nº profesionales medio mensual 2021	
	Mujeres	Hombres
CARGOS DE RESPONSABILIDAD		
Equipo de Dirección	13	9
Cargos intermedios de Medicina	25	41
Cargos intermedios de Enfermería	51	16
Cargos intermedios no sanitarios	26	30
SUBTOTAL CARGOS DE RESPONSABILIDAD	115	96
FEA	411	379
Profesional especialista en Medicina de Familia del SCCU	33	25
Otro Personal Facultativo	6	4
Licenciaturas Sanitarias en Formación	213	127
SUBTOTAL PERSONAL SANITARIO FACULTATIVO	663	535
Profesionales Técnicos en Cuidados de Enfermería	1.171	99
Profesionales Técnicos de Farmacia	39	4
Diplomaturas Sanitarias en Formación	14	2
Grado Especialista en Enfermería del trabajo	1	
Grado Especialista Enfermería de Salud Mental	6	2
Grado de Enfermería	1.507	269
Grado de Fisioterapia	18	10
Grado de Enfermería Especialista en Obstetricia y Ginecología	50	11



Profesionales Técnicos Especialista Sanitarios	337	59
Profesionales Técnicos Especialista Logopedia	2	
SUBTOTAL PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO	3.144	457
Personal de gestión y servicios (grupo A)	10	15
Personal de gestión y servicios (grupo B)	27	26
Personal Administrativo	121	44
Personal Auxiliar administrativo	239	56
Personal celador/celador conductor	301	210
Personal de hostelería	269	84
Personal de mantenimiento	1	111
SUBTOTAL PERSONAL NO SANITARIO	970	546
Personal SDH	3	
Personal vinculado	4	26
Puestos de RPT	1	3
TOTAL PLANTILLA	4.797	1.576

El grupo profesional mayoritario pertenece al personal Sanitario No Facultativo, y éste cuenta con un 87% de mujeres frente a un 13% de hombres.

5.2.2.2 *Distribución de la plantilla según condiciones laborales y sexo*

En este apartado se analizan las características de la vinculación laboral:

Tabla 5: Distribución de personal según vinculación

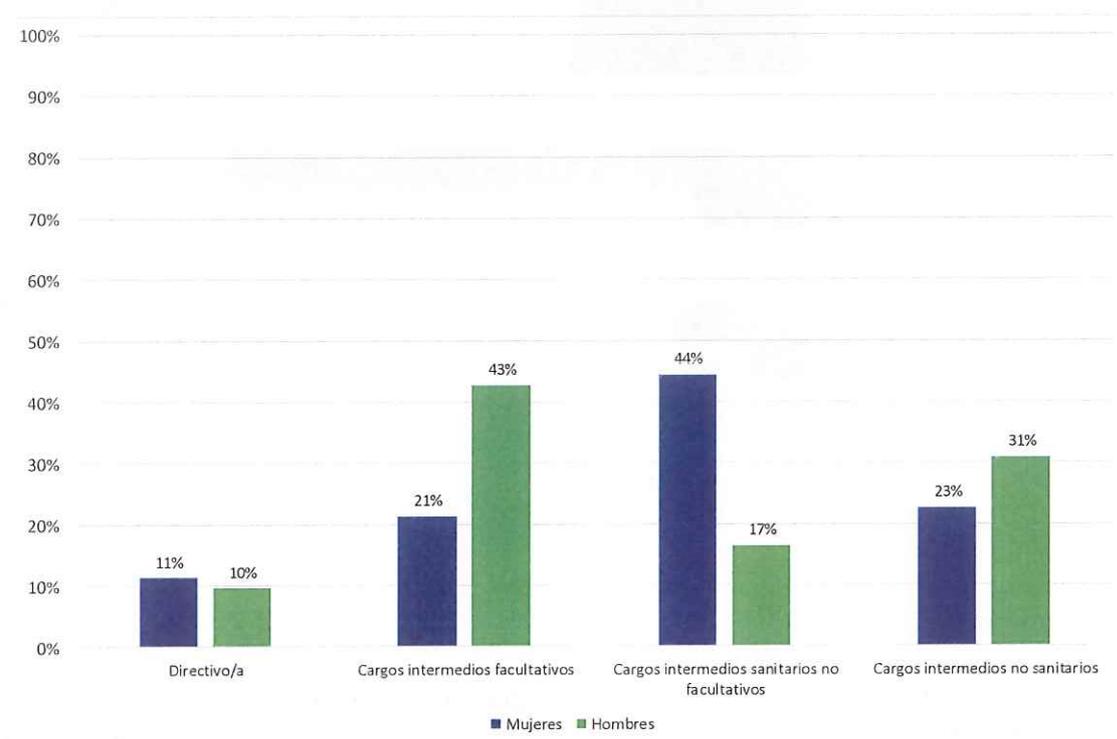
TIPO DE CONTRATO Y JORNADA		N.º profesionales medio mensual 2021		IF 2021	IC 2021 Mujeres	IC 2021 Hombres
JORNADA	CONTRATO	Mujeres	Hombres			
Completa	Personal estatutario fijo	2.315	902	256,7	48,3	57,2
	Personal Interino o sustitución larga duración	828	201	412,3	17,3	12,7
	Personal Eventual o sustitución corta duración	1.428	344	414,9	29,8	21,8
	Contrato de formación	227	129	175,9	4,7	8,2
	TOTAL		4.797	1.576		

El porcentaje de profesionales estatutarios fijos es mayor en los hombres (57,2%) que el de las mujeres (48,3%).

5.2.2.3 Distribución de la plantilla según niveles jerárquicos y sexo

Hay un total de 115 mujeres y 96 hombres con algún cargo de responsabilidad en el centro (puestos directivos o cargos intermedios). El análisis global de los puestos directivos y cargos intermedios muestra un Índice de Feminización de los cargos de dirección de 119,1 1. En el gráfico que sigue se presentan los índices de distribución (ID) hombres y mujeres en cada grupo de dirección/cargo intermedio.

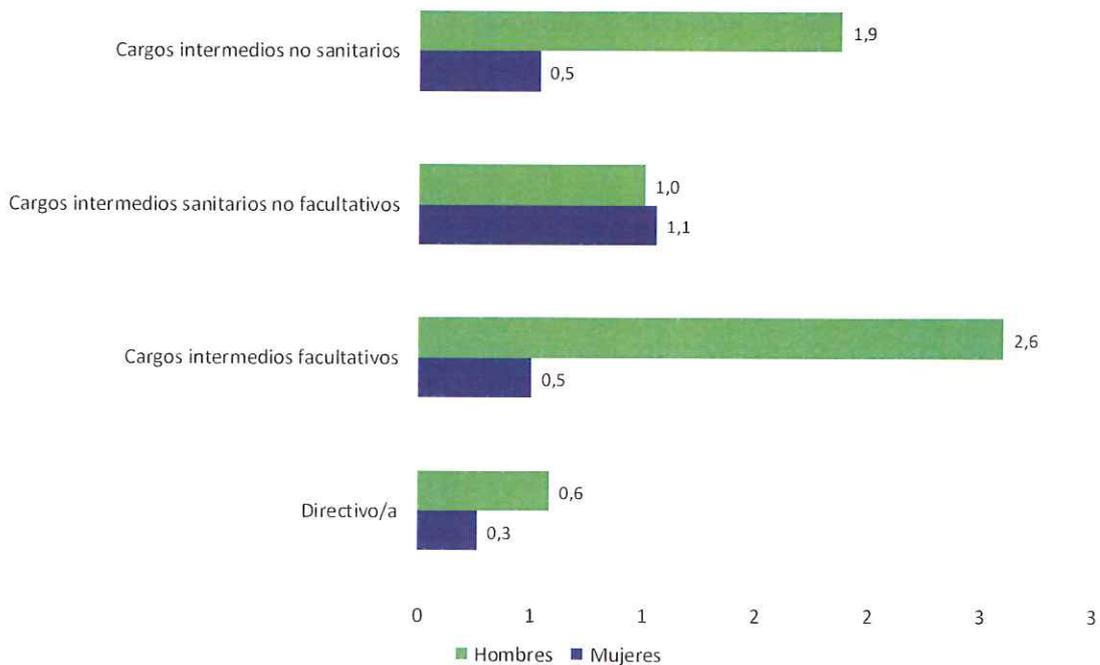
Figura 2: Porcentaje de mujeres y de hombres en puestos de dirección y cargos intermedios



Para identificar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres en la ocupación de cargos directivos es importante calcular además los Índices de concentración de mujeres y de hombres en puestos de dirección, lo que nos permite conocer qué porcentaje de mujeres y hombres del total por sexo tienen un cargo o puesto directivo.

¹ El valor 100 en este índice señala la paridad por sexo, valores por encima de 100 una representación mayor de mujeres que de hombres y valores por debajo de 100 una infrarrepresentación de las mujeres.

Figura 3. IC de mujeres y de hombres en puestos de dirección sobre el total de mujeres y de hombres



5.2 Formación

En lo que respecta a la formación, desde la Unidad Integrada de Formación, cada año, se solicita a los responsables las necesidades formativas genérica que engloba los distintos perfiles profesionales y que, permite elaborar un cronograma formativo adaptado a las necesidades de las personas destinatarias del Plan de Formación del HURS y a los objetivos establecidos en este.

La tabla siguiente permite identificar algunos aspectos claves desde la perspectiva de IOMH a analizar entorno a las actividades formativas del personal del centro, tales como porcentajes por sexo de hombres y mujeres que han realizado alguna actividad formativa.



FORMACIÓN	Mujeres		Hombres		IF	IC Mujeres	IC Hombres
	Participantes	Horas	Participantes	Horas			
Formación de 1 de enero a 31 de diciembre 2021							
Actividades formativas de menos de 15 horas	2.837	13.036	722	3.261	392,9	59,1	45,8
Actividades formativas de 15 a 30 horas	1.050	19.563	216	3.968	486,1	21,9	13,7
Actividades formativas de 30 a 150 horas	916	29.295	243	7.545	377	19,1	15,4
Actividades formativas "Diploma" (más de 150 horas)	6	6.159	5	5.253	120	0,1	0,3
Actividades formativas "Máster universitario"	3	8.055	2	4.375	150	0,1	0,1
Formación acreditada por la ACSA	565	18.600	157	4.910	359,9	11,8	10
Algún tipo de formación	4.591		1.118		410,6	95,7	70,9
TOTAL, PLANTILLA	4.797		1.576				

Dentro de todas las acciones formativas organizadas, se incluye formación externa

Del total de profesionales que durante el 2021 han realizado alguna actividad formativa, (5.709) en el Hospital, 4.591 han sido mujeres lo que representa el 80,4% de los profesionales formados, frente a un 19.6% de hombres. Se han formado el 95% de las mujeres, frente al 70%, de los hombres

5.3 Acceso a la organización

La siguiente tabla muestra el número de personas que han accedido a la organización en el último año, y las contrataciones realizadas, según sexo y tipo de contratado

INCORPORACIONES Y NUEVAS CONTRATACIONES	Contrataciones de enero a diciembre		% Mujeres incorporadas	% Hombres incorporados
	Mujeres	Hombres		
Según tipo de contrato				
Personal Estatutario fijo	1.030	341	14,4	4,8

Personal Interino o sustitución larga duración	74	15	1,0	0,2
Personal Eventual o sustitución corta duración	4.437	1.180	61,9	16,5
Contrato de formación	64	28	0,9	0,4
TOTAL, CONTRATACIONES Y NUEVAS INCORPORACIONES	5.605	1.564	78,20	21,90

La siguiente tabla muestra los datos relativos a hombres y mujeres en relación a promoción, es decir personas que han pasado a ocupar un puesto de superior nivel que el que tienen en propiedad

PROMOCION INTERNA	Mediante bolsa o convocatoria pública	
	Han promocionado	
Procesos de promoción interna	Mujeres	Hombres
Promoción Interna Temporal de Larga Duración	43	12
Promoción Interna Temporal de Corta Duración	104	22
Promoción a puestos de personal sanitario No facultativo LD	13	5
Promoción a puestos de personal No sanitario a LD	30	7
Promoción a Puestos de sanitario No facultativo CD	74	12
Promoción a Puestos de No sanitario CD	30	10

5.4 Absentismo laboral

La siguiente tabla muestra los datos relativos a las bajas laborales registradas

Tabla 7: % absentismo laboral HURS. Fuente: Elaboración propia.

Número medio de días de baja temporal hombres y mujeres por causa. Especificar las causas:	Días de baja mujeres	Días de baja hombres
Accidente de trabajo	8375	1854
Acc. No laboral	2041	781
Control INSS	6414	1243
Enfermedad común	105910	23403
Enfermedad derivada del embarazo	84	0
Riesgo en embarazo	7231	0
TOTAL, PROFESIONALES	4.797	1.576
MEDIA DE DIAS DE BAJA POR SEXO	44	17

El número medio de días que han estado de baja las mujeres durante el año 2021 por causas no asociadas a la maternidad es de 44 mientras que el número medio de días de baja de los hombres ha sido 17.

5.5 *Medidas de conciliación*

Se ha registrado información acerca de las medidas de conciliación existentes y el número de profesionales que se han acogido a las mismas durante el año 2021

Tabla 8: Medidas de conciliación familiar

TOTAL, PLANTILLA	Efectivamente se acogen a lo largo de 2021		Permiso retribuido (Sí/No)
	Mujeres	Hombres	
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN			
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años)	324	35	NO
Reducción de jornada por cuidado de familiares	115	16	NO

5.6 Brecha salarial

En el anexo que se presenta a continuación se puede consultar información sobre salarios y complementos por sexos según categoría profesional:



SALARIO MEDIO	Retribuciones básicas: sueldo y trienios		Complementos específicos y de destino		Complementos al rendimiento profesional		Complemento de productividad		Complemento de carrera profesional y atención continuada		Total retribuciones por antigüedad		Total retribuciones sin salario base, antigüedad, ni paga extra		TOTAL	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
FEA/Medicina	15290,64	15954,87	20689,74	18919,09	4564,68	4986,51	2235,27	5746,39	17157,42	1933,24	2492,86	3233,25	39823,88	45730,27	62430,60	68163,37
Licenciaturas sanitarias en formación	19034,69	18565,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20712,55	21265,67	0,00	0,00	14817,66	14496,60	39747,23	39630,75
Otro personal licenciado sanitario	16816,20	N/A	26830,08	N/A	7548,90	N/A	0,00	N/A	0,00	N/A	2243,52	N/A	33855,44	N/A	55438,70	#VALOR!
Grado de Enfermería	12549,42	12580,91	8716,41	9048,98	1607,66	1620,00	257,73	287,73	4151,93	5214,95	1735,73	1945,21	12741,19	13193,29	29018,88	30697,77
Obstetricia y Ginecología	10941,16	12546,99	8386,28	8603,47	1238,09	1829,17	0,00	0,00	4441,18	5068,51	1525,74	1846,62	9804,44	13763,26	26532,45	29894,76
Grado de Enfermería en Fisioterapia	12584,29	13072,97	8697,94	9746,78	2022,21	1447,27	718,99	85,78	684,28	875,75	1992,49	2410,82	10564,49	8626,52	26700,18	27699,36
Profesionales TGAES	8724,80	7804,00	7011,53	7392,96	530,83	444,90	79,24	187,04	2489,37	3108,36	844,59	527,45	8131,53	8301,57	19680,36	19464,71
Profesionales Técnicos sanitarios	10492,30	10044,00	7281,63	7182,75	939,76	848,95	26,74	349,45	1697,38	1741,86	1691,73	1629,82	7798,48	7709,12	21129,54	21796,83
Profesionales Técnicos sanitarios de grado medio	8467,54	9566,11	7724,40	10520,02	518,38	255,09	0,00	0,00	510,87	850,25	505,80	329,95	5574,61	3956,82	17777,00	21521,41
Profesionales Técnicos especialista en logopedia	6667,68	N/A	4928,72	N/A	1275,16	N/A	0,00	N/A	0,00	N/A	1067,36	N/A	4651,45	N/A	13938,92	#VALOR!
Diplomaturas sanitarias en formación	16697,51	21084,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5465,74	7804,80	0,00	0,00	3211,36	3840,50	22163,25	28889,28
Personal de gestión y servicios (grupo A)	14862,14	16671,48	10775,20	14937,66	2789,35	4245,08	0,00	0,00	771,69	2168,94	1935,51	3477,01	11240,47	18630,26	31183,88	41500,17
Personal de gestión y servicios (grupo B)	14377,03	12810,25	8681,95	9373,52	1633,62	2449,28	0,00	0,00	1322,23	3476,34	3001,94	1931,89	9211,66	13304,52	29016,76	30042,28
Personal administración (grupos C y D)	9338,89	9540,07	7622,08	6862,64	673,83	694,95	0,00	164,91	624,97	943,20	1475,84	1493,17	7219,79	7395,23	19735,62	19698,93
Personal celador/celador conductor	8285,66	7565,20	6959,32	6614,97	422,42	451,83	14,14	164,76	1889,73	2039,47	501,66	692,96	6840,11	7168,07	18072,93	17529,19
Personal de hostelería	8199,15	8055,92	6308,92	6717,04	310,83	317,20	0,00	0,00	1494,01	1698,90	374,04	520,50	5412,03	5681,66	16686,96	17309,56
Personal de mantenimiento	7055,51	8832,43	6431,19	6227,69	313,72	674,82	0,00	8,18	2020,13	2126,91	1052,37	1216,66	5452,35	6934,54	16872,92	19086,69
Personal SDH	39239,28	N/A	5918,16	N/A	0,00	N/A	197,82	N/A	0,00	N/A	12635,44	N/A	7129,33	N/A	57990,70	#VALOR!



EL ANALISIS DE LA SITUACIÓN

1.- GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Según datos analizados, el Hospital Universitario Reina Sofía, ha tenido durante el año 2021, una plantilla media de 6.373 profesionales, de las cuales 4797 eran mujeres (75%) y 1.576 hombres (25%). Se trata de una plantilla feminizada (IF=3,04). La evolución en los últimos años nos indica que esta tendencia se va a mantener e incluso puede sufrir un ligero incremento

Existe una segregación horizontal del trabajo de hombres y mujeres. La feminización de la plantilla del Hospital se explica en gran parte por la mayor representación de las mujeres en grupos profesionales de personal sanitario no facultativo (PSNF). En el año 2021 el 87% de personas en este grupo son mujeres.

Sin embargo, en proporción al número total de la plantilla los hombres ocupan los puestos pertenecientes al grupo de Personal sanitario facultativo (PSF) con mayor frecuencia que las mujeres, es decir, del total de mujeres sólo el 13,8% son PSF frente al 33,9% de los hombres.

Dentro del grupo del personal no sanitario los puestos de mantenimiento son ocupados principalmente por hombres. Mientras que el personal de hostelería es mayoritariamente femenino, así como el personal de función administrativa (Administrativos y Auxiliares Administrativo)

En el Hospital se observa también una segregación vertical del trabajo. A pesar de que, como muestra los datos arriba reflejados, en el año 2021 en los puestos directivos y cargos intermedios es mayor el número de mujeres que de hombres (115 mujeres frente a 96 hombres), cuando se considera la distribución de la plantilla por sexo se hace visible el fenómeno de segregación vertical. El 0,61% del total de hombres ocupan un cargo directivo o intermedio frente al 0,24% del total de mujeres.

2.- TIPO DE VINCULACION

El tipo de nombramiento más habitual en el Hospital es el de titular de la plaza en propiedad o fijo. Un 57,51% de hombres de la plantilla del Centro y un 48,3% de las mujeres tienen este tipo de nombramiento. La temporalidad es superior en las mujeres. Esto supone una brecha de 9 puntos.

3.- FORMACION

Durante el año 2021, han realizado cursos de formación 4.591 mujeres y 1.118 hombres. La mayor parte de ellos ha realizado actividades formativas de menos de 15 horas, estas actividades formativas las han realizado el 59,1% de las mujeres y el 45,8% de los hombres, esta diferencia en cuanto al porcentaje de profesionales de cada sexo que participa en actividades de formación se reduce prácticamente a 0 cuando se trata de formación de más de 150 horas (Diploma) o Master Universitarios. El grupo que ha recibido mayor formación en el caso de mujeres es el PSF y en el de los hombres el PSNF

4.- NUEVAS INCORPORACIONES Y PROMOCIONES

Durante el año 2021, se ha resuelto un proceso OPE y traslados, que ha supuesto una incorporación de personal estatutario fijo de 1.371 profesional, de los que 1.030 han sido mujeres (el 75%), y 341 hombres (25%). Es superior el porcentaje de mujeres que superan los procesos selectivos, en todos los colectivos, salvo en personal de mantenimiento.

5.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En cuanto a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral son aquellas que vienen recogidas en el Manual de Permisos y Licencias del Personal del SAS.

En el HURS durante el año 2021, un total de 674 profesionales han disfrutado de algún permiso para la conciliación de la vida familiar y profesional, lo que supone el 10,5% de la plantilla. De ellos 556 son mujeres el 82%, de este tipo de medidas los disfrutaban las mujeres.

Del total de mujeres del Hospital el 11,6 % ha tomado algún tipo de permiso para la conciliación frente al 7,5% de los hombres.

Tanto hombres como mujeres han disfrutado mayoritariamente de una reducción por hijo menor de 12 años (359) o cuidado de familiar (131)

6.- BRECHA SALARIAL

Existe brecha salarial por sexo en algunas de las categorías profesionales analizadas. La brecha salarial en el Hospital es menor que la brecha salarial del conjunto de población española trabajadora en cualquier sector de actividad. Hay diferencias en la brecha según categoría profesional, el grupo con mayor brecha es personal de gestión y servicios grupo A y el facultativo; seguido de matronas. Las retribuciones fijas en estos grupos no muestran diferencias salariales según el sexo; de manera que la brecha salarial se explica fundamentalmente por diferencias en las retribuciones variables, y en especial en los conceptos relativos en antigüedad, carrera profesional y en facultativos fundamentalmente en productividad variable y jornadas complementarias

7.- SALUD LABORAL.

En cuanto a Salud Laboral, la unidad de prevención de riesgos laborales ha realizado el siguiente cuestionario

ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	SI	A veces/a medias	No	No sabe/ No procede
¿En la unidad de Prevención de Riesgos Laborales se dispone de una relación de elementos externos que puedan ser intimidatorios y/o humillantes para los trabajadores y trabajadoras?	-	-	X	-
¿En la unidad de Prevención de Riesgos Laborales se ha realizado algún tipo de estudio	-	X	-	-



para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?				
¿Existe algún protocolo para el abordaje del acoso sexual en el lugar de trabajo?	X	-	-	-
¿Existe algún protocolo para la investigación de situaciones de acoso por razón de sexo?	X	-	-	-
Se están desarrollando en el centro medidas para la prevención y/o abordaje del acoso por razón de sexo?	-	-	-	X
VIOLENCIA DE GENERO	SI	A veces/a medias	No	No sabe/ No procede
¿Se están desarrollando en el centro actuaciones para la identificación de personas que pueden ser víctimas de violencia de género?	-	-	-	X
¿Se están desarrollando en el centro medidas para la protección de víctimas de violencia de género?	-	-	-	X
SALUD LABORAL GENERAL	SI	A veces/a medias	No	No se dispone de esa información
¿En la unidad de Prevención de Riesgos Laborales se ha realizado algún tipo de estudio para detectar de manera diferenciada los riesgos específicos de mujeres y hombres en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales?	-	-	X	-
¿La Unidad de Prevención de Riesgos Laborales ofrece sesiones informativas sobre los posibles problemas específicos de salud que afectan a las mujeres y los hombres (menopausia, cáncer de próstata...)?	-	X	-	-
Se ha realizado un análisis de género de la metodología de evaluación de riesgos psicosociales	X	-	-	-
Se ha realizado un análisis de género de la metodología para realizar exámenes de salud laboral.	-	-	-	X
SALUD LABORAL GENERAL	SI	A veces/a medias	No	No se dispone de esa información
¿Existen equipos de seguridad en los puestos que lo requieran, adaptados a las características de ambos sexos para la correcta realización de las funciones de la ocupación?	-	-	-	X
¿Existe una planificación de medidas preventivas, incluyendo un apartado específico para la mujer y el embarazo?	X	-	-	-
¿Existe un registro de accidentes laborales, incidentes y enfermedades profesionales derivadas del trabajo que permita su análisis diferenciado por sexo?	X	-	-	-
¿El análisis de los accidentes laborales, incidentes y enfermedades profesionales derivadas del trabajo ocurrido se realiza de manera diferenciada por hombres y mujeres?	X	-	-	-



¿Se mide la concentración de agentes contaminantes en el medio de trabajo diferenciando por puesto?	X	-	-	-
¿Se mide la concentración de agentes contaminantes en el medio de trabajo diferenciando por puesto y sexo?	-	-	X	-
¿Se mide el cumplimiento de los tiempos de exposición a agentes químicos, biológicos y ambientales nocivos y tóxicos diferenciando por puesto y sexo?	-	-	X	-
¿Se mide el nivel de ruido soportado: frecuencia, intensidad y tiempo de exposición y se evalúa la exposición diferenciando por puesto?	X	-	-	-
¿Se mide el nivel de ruido soportado: frecuencia, intensidad y tiempo de exposición y se evalúa la exposición diferenciando por puesto y sexo?	-	-	X	-
¿Se mide el grado de iluminación soportada y se evalúa la exposición por puesto?	X	-	-	-
¿Se mide el grado de iluminación soportada y se evalúa la exposición por puesto y sexo?	-	-	X	-
¿Se hace una valoración del Estrés laboral ?	X	-	-	-
¿Se hace una valoración del Estrés laboral diferenciada por puesto de trabajo?	X	-	-	-
¿Se hace una valoración del Estrés laboral diferenciada por puesto de trabajo y sexo?	-	-	X	-
¿Se hace una valoración de las Agresiones en el trabajo (acoso sexual, abuso sexual, mobbing, etc.)?	X	-	-	-
¿Se hace una valoración de las Agresiones en el trabajo (acoso sexual, abuso sexual, mobbing, etc.) diferenciada por puesto de trabajo?	X	-	-	-
¿Se hace una valoración de las Agresiones en el trabajo (acoso sexual, abuso sexual, mobbing, etc.) diferenciada por puesto de trabajo y sexo?	X	-	-	-
¿Se hace una valoración del Carga mental del trabajo ?	X	-	-	-
¿Se hace una valoración del Carga mental diferenciada por puesto de trabajo?	X	-	-	-
¿Se hace una valoración del Carga mental diferenciada por puesto de trabajo y sexo?	-	-	X	-
SALUD LABORAL GENERAL	<u>SI</u>	<u>A veces/a medias</u>	<u>No</u>	<u>No se dispone de esa información</u>
¿Se hace una valoración de la Presión de tiempo y horario de trabajo que impide compaginar trabajo con vida personal y familiar por puesto de trabajo?	-	-	X	-
¿Se hace una valoración de la Presión de tiempo y horario de trabajo que impide compaginar trabajo con vida personal y familiar por puesto de trabajo y sexo?	-	-	X	-
¿Se produce una adecuación del puesto de trabajo y adaptación de los instrumentos a la persona trabajadora?	X	-	-	-
VIGILANCIA DE LA SALUD	<u>SI</u>	<u>A veces/a medias</u>	<u>No</u>	<u>No se dispone de</u>



				<u>esa</u> <u>información</u>
¿Cuenta la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales con una relación de enfermedades inherentes al ejercicio de cada ocupación y categoría profesional?	X	-	-	-
¿Realiza la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales una vigilancia de la salud de las personas trabajadoras con riesgos, mediante exámenes de salud específicos según protocolos?	X	-	-	-
¿Existen informes de Vigilancia de salud sobre accidentabilidad laboral que incluya la perspectiva de género?	X	-	-	-
¿Existe un análisis de enfermedades profesionales diferenciando entre hombres y mujeres?	X	-	-	-
¿Los informes de vigilancia de la salud incorporan la perspectiva de género?	X	-	-	-

6 Objetivos, medidas e indicadores

Concluido el diagnóstico cualitativo y cuantitativo a través de las diferentes áreas de incidencia, se dan las condiciones para el establecimiento del Plan de Acción a través del cual se irá avanzando en el camino de la igualdad dentro del HURS.

Las acciones incluidas en el Plan son fruto del diagnóstico realizado, así como de la participación de la plantilla a través de la Comisión de Igualdad, que en todo momento ha revisado y aprobado las acciones a implementar.

El Plan de Igualdad del HURS se estructura en **8 áreas de intervención**, con sus correspondientes acciones.

6.2 ÁREA 1. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, COMITÉS Y COMISIONES

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	1.1 Recomendar a los órganos competentes, que previamente habrán aprobado este Plan de Igualdad, que en las designaciones de los miembros de los órganos de gobierno, comités y comisiones se cumpla de la mejor forma posible criterios de paridad.
FECHA DE INICIO Y FIN	Vigencia del Plan (en adelante, Permanente).
OBJETIVOS	Equilibrar la representación de los órganos mencionados.
DESCRIPCIÓN	Reiterar a las personas responsables de los nombramientos la necesidad de cumplir con la paridad en la composición de los órganos de gobierno, comités y comisiones.
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección Gerencia

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Composición de los órganos de gobierno, comités y comisiones desagregados por sexo.
--	---

6.3 ÁREA 2. SENSIBILIZACIÓN, MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FORMACIÓN

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	2.1 Diseñar y distribuir una encuesta que mida las necesidades y posibles medidas de conciliación emanadas desde los/las trabajadores/as de la HURS.
FECHA DE INICIO Y FIN	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan.
OBJETIVOS	Conocer el ambiente interno del personal HURS
DESCRIPCIÓN	Dirigido a las personas adscritas al HURS.
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Encuesta de evaluación de las necesidades y posibles medidas de conciliación.

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	2.2 Formar y capacitar en igualdad de género al personal de la Dirección de Personal y a la estructura de dirección del HURS, además de a la Comisión de Igualdad del HURS, que deberá realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.
FECHA DE INICIO Y FIN	Permanente.
OBJETIVOS	Formación en género y en igualdad de oportunidades.
DESCRIPCIÓN	Dirigido a las personas que trabajan en la Dirección de Personal y al resto de personal de la estructura de dirección del HURS
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de Formación. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número y denominación de la acción formativa. Número de horas de formación desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados/as por sexo.

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	2.3 Realizar acciones formativas para incorporar la perspectiva de género
FECHA DE INICIO Y FIN	Permanente.



OBJETIVOS	Formación en género y en igualdad de oportunidades.
DESCRIPCIÓN	Dirigido a todos los profesionales del HURS
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de Formación. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número y denominación de la acción formativa. Número de horas de formación desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados/as por sexo.

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	2.4 Se promoverá que la mayoría de los cursos ofertados se realicen en horarios más adecuados para la conciliación de la vida personal y familiar.
FECHA DE INICIO Y FIN	Permanente.
OBJETIVOS	Que todos tengan las mismas posibilidades de formación.
DESCRIPCIÓN	La realización de los cursos de formación dentro de un horario adecuado para la conciliación de la vida personal y laboral.
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de Formación. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número y denominación de la acción formativa con el horario desagregado por modalidad de la formación (online/presencial/semipresencial). Número de horas de formación (online/presencial/semipresencial) desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados/as por sexo.

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	2.5 Se llevará a cabo una Jornada anual sobre la igualdad de género en Salud con invitados/as referentes.
FECHA DE INICIO Y FIN	Una vez al año.
OBJETIVOS	Incrementar la concienciación sobre igualdad de género en el sector salud.
DESCRIPCIÓN	Realizar una Jornada por año sobre la igualdad de género en el sector salud con invitados/as referentes.
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de Formación. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de Jornadas por año.

7.3 ÁREA 3. COMUNICACIÓN

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	3.1 Establecer un espacio en la web, accesible a toda la plantilla, en el que poder acceder a toda la información vinculada con el Plan de Igualdad, materia de igualdad, noticias, etc.
FECHA DE INICIO Y FIN	Permanente.
OBJETIVOS	Dar a conocer el contenido del I Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN	Se habilitará un espacio en la web del HURS, donde se publicará el Plan de Igualdad y cualquier otra documentación sobre igualdad de género.
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de Comunicación. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Relación y número de documentos que hay en el espacio web.

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	3.2 Motivar la participación del personal, habilitando un buzón de sugerencias en la web para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.
FECHA DE INICIO Y FIN	Permanente.
OBJETIVOS	Tener en cuenta las opiniones de la plantilla
DESCRIPCIÓN	Queremos que la plantilla exprese sus opiniones y/o sugerencias sobre el Plan de Igualdad. Se difundirá su uso entre la plantilla.
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de Comunicación. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Comunicación realizada a la plantilla. Registro con las sugerencias recibidas.

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	3.3 Realización de manual de comunicación de lenguaje no sexista.
FECHA DE INICIO Y FIN	Durante el segundo semestre de 2023.
OBJETIVOS	Disponer de un manual de consulta que facilite la redacción de documentos que incorpore la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN	Se actualizará el manual sobre el uso no sexista del lenguaje e imágenes.



PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de Comunicación. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Contenidos actualizados en el manual. Nuevos contenidos incluidos en el manual actual.

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	3.4 Adaptación del lenguaje e imágenes.
FECHA DE INICIO Y FIN	Permanente.
OBJETIVOS	Se organizarán acciones formativas sobre el uso igualitario del lenguaje y de las imágenes.
DESCRIPCIÓN	Se organizarán acciones formativas sobre el uso igualitario del lenguaje y de las imágenes. Dirigido a las personas que trabajan redactando documentos, tanto internos como externos.
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de Comunicación. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º y denominación de la acción formativa. N.º de personas participantes desagregadas por sexo. N.º de horas de formación desagregadas por sexo.

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	3.5 Conmemoración de días claves en materia de igualdad, a través de campañas de comunicación específicas.
FECHA DE INICIO Y FIN	Permanente.
OBJETIVOS	Sensibilizar tanto al personal que compone el Instituto como a la sociedad, así como visibilizar la figura femenina dentro del sector de la salud.
DESCRIPCIÓN	Se conmemorarán fechas significativas en materia de igualdad, diversidad e inclusión: <ul style="list-style-type: none"> - 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. - 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. - 19 de octubre, Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Mama. - 25 de noviembre, Día internacional contra la Violencia de Género <p>Se fomentará la interacción con otras instituciones, incluyendo los patronos del HURS y otras instituciones locales, para coordinar acciones de igualdad.</p>



PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de Comunicación. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Comunicados emitidos y actividades organizadas.

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	3.6 Campaña de comunicación dirigida a la visibilidad de la mujer en la ciencia y el sector salud
FECHA DE INICIO Y FIN	La campaña se desarrollará durante el año 2023.
OBJETIVOS	Sensibilizar tanto al personal que compone el HURS como a la sociedad, así como visibilizar la figura femenina dentro del sector de la salud.
DESCRIPCIÓN	Se elaborará una campaña de comunicación en redes sociales. Se valorará que esta campaña coincida con la conmemoración de alguno de los días detallados en la acción anterior.
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de Comunicación. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de impactos de las publicaciones en redes sociales.

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	3.7 Campaña informativa a la plantilla para dar a conocer el I Plan de Igualdad.
FECHA DE INICIO Y FIN	La campaña se desarrollará durante el primer trimestre de 2023.
OBJETIVOS	Sensibilizar tanto al personal que compone el HURS como a la sociedad, así como visibilizar la figura femenina dentro del sector de la salud.
DESCRIPCIÓN	Se elaborará una campaña de comunicación en redes sociales. Se valorará que esta campaña coincida con la conmemoración de alguno de los días detallados en la acción anterior.
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de Comunicación. Comisión de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de impactos de las publicaciones en redes sociales.

7.4 ÁREA 4. VIOLENCIA DE GÉNERO

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	4.1 Se divulgará los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Comunidad Andaluza y en el HURS.
FECHA DE INICIO Y FIN	Permanente.
OBJETIVOS	Informar a la plantilla sobre los recursos y las medidas de protección y atención en materia de violencia de género.
DESCRIPCIÓN	En la página web, en el espacio habilitado para el Plan de Igualdad, se publicarán los recursos y las medidas de protección y atención en materia de violencia de género existentes en la Comunidad Andaluza y del HURS
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º y denominación de los recursos divulgados

7.5 ÁREA 5. ACCESO AL EMPLEO

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	5.1 Utilizar un lenguaje neutro en las convocatorias de empleo
FECHA DE INICIO Y FIN	Permanente
OBJETIVOS	Garantizar que se valore a las candidaturas en base al cumplimiento de los requisitos mínimos y de los méritos aportados, asegurando que los puestos ofertados son ocupados por las personas más adecuadas con independencia de su sexo.
DESCRIPCIÓN	Revisión de las convocatorias de empleo, asegurando la utilización de un lenguaje no sexista.
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección de Personal. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Convocatorias de empleo publicadas anualmente.

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	5.2 Las convocatorias de empleo tenderán a que ningún puesto, titulación, plaza, etc. indique exclusividad para el varón y exclusión de la mujer en su denominación.
FECHA DE INICIO Y FIN	Permanente.

OBJETIVOS	Garantizar que no haya ningún puesto exclusivo para el hombre o la mujer en su denominación.
DESCRIPCIÓN	Revisión de las convocatorias de empleo.
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección de Personal. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe de la Dirección de personal de la relación de puestos de trabajo.

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	5.3 Desagregar por sexos los datos de los procesos de selección (solicitudes presentadas, candidatura seleccionada).
FECHA DE INICIO Y FIN	Permanente.
OBJETIVOS	Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de ambos sexos en los procesos de selección.
DESCRIPCIÓN	Se elaborará un registro que permitirá realizar el seguimiento de las convocatorias de empleo llevadas a cabo durante cada anualidad. Con este registro se pretende analizar la presencia de mujeres y hombres en cada oferta de empleo, tanto por lo que respecta a las candidaturas recibidas como a las contrataciones realizadas.
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección de Personal. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º de ofertas de trabajo publicadas anualmente. N.º de solicitudes recibidas desagregadas por sexo y por convocatoria. N.º de contrataciones realizadas desagregadas por sexo y por oferta de trabajo.

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	5.4 Introducir información vinculada con el Plan de Igualdad en la documentación de acogida.
FECHA DE INICIO Y FIN	Permanente.
OBJETIVOS	Que las nuevas incorporaciones conozcan que existe un Plan de Igualdad en la HURS.
DESCRIPCIÓN	En la documentación que se entrega a las nuevas incorporaciones se incluirá información del I Plan de Igualdad.
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección de Personal. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documentación de acogida con la información referente al plan de igualdad.

7.6 ÁREA 6. CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	6.1 Realizar campañas informativas a toda la plantilla en relación con los permisos, licencias, excedencias, etc., y relacionadas con la conciliación personal, familiar y laboral.
FECHA DE INICIO Y FIN	Segundo semestre de 2023.
OBJETIVOS	Dar a conocer a toda la plantilla las medidas de conciliación que pueden disfrutar.
DESCRIPCIÓN	Se difundirá entre la plantilla todas las medidas de conciliación que hay en el Servicio Andaluz de Salud
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección de Personal. Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de comunicaciones realizadas a la plantilla.

7.7 ÁREA 7. SALUD LABORAL

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	7.1 Facilitar la movilidad de puestos de trabajo por razón de protección a la maternidad, lactancia y situaciones de especial sensibilidad.
FECHA DE INICIO Y FIN	Permanente.
OBJETIVOS	Velar por la salud del personal sensible del HURS
DESCRIPCIÓN	Garantizar la salud de la plantilla adecuando las condiciones de trabajo, y si no fuera posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgo.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de PRL. Dirección de Personal. Comisión de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de solicitudes recibidas desagregados por sexos.

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	7.2 Difundir el Protocolo de actuación en supuestos de acoso en el ámbito laboral del HURS
FECHA DE INICIO Y FIN	Durante 2023.
OBJETIVOS	Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.



	Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
DESCRIPCIÓN	Se diseñará material informativo específico para dar a conocer los distintos tipos de acoso. El material se difundirá entre la plantilla.
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de comunicaciones realizadas. Número de documentos elaborados.

7.8 ÁREA 8. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	8.1 En caso de empate en la puntuación obtenida, se propondrá a Servicios Centrales que se pueda tener en cuenta la preferencia en la adjudicación de contratos administrativos a las empresas que presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente.
FECHA DE INICIO Y FIN	Permanente.
OBJETIVOS	Fomentar la Ley de Igualdad.
DESCRIPCIÓN	En los pliegos de los concursos públicos se solicitará que se incluya una cláusula en la que se cite; que, en caso de empate en la puntuación obtenida, tendrán preferencia en la adjudicación de contratos administrativos las empresas que presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente.
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección Económica. Comisión de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documentos donde se haga constar que posee un plan de igualdad.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Los indicadores vendrán dados por los resultados sobre diferencias salariales que arroje el propio informe de auditoría.
--	--

7 Sistema de seguimiento y evaluación

Durante todo el proceso de implantación del I Plan de Igualdad, cuya vigencia se ha establecido en dos años, la Comisión de Igualdad será la encargada de realizar la evaluación y seguimiento del Plan.

A través de dicho seguimiento, conoceremos los obstáculos que van surgiendo durante la implantación de la acción concreta y los resultados obtenidos, permitiendo una mejora en ellos e implementar los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones.

El seguimiento periódico será llevado a cabo por la Comisión de Igualdad.

Las fichas de seguimiento serán remitidas por la Comisión de Igualdad para desarrollar los informes de seguimientos periódicos (anuales) así como para la evaluación intermedia (un año) y la evaluación final del Plan de Igualdad a los dos años.

El Plan de Igualdad prorrogará su vigencia hasta la aprobación del siguiente.

Si transcurrido más de un año sin que se siga trabajando sobre el mismo, aportando y permitiendo mejoras y correcciones de todos los integrantes, perdería su vigencia.

1. Ficha de seguimiento

FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

N.º DE LA ACCIÓN:

OBJETIVOS:

MEDIDAS/ ACCIONES/ ACTUACIONES:

INDICADORES:

ACCIONES REALIZADAS:

PERSONAS RESPONSABLES:

ESTADO:

En ejecución

Realizada

No realizada

OBSERVACIONES:

Fecha Evaluación:

Firmado:

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. II PLAN DE IGUALDAD FIBICO-IMIBIC
2. HERRAMIENTA PARA EL ANALISIS DE PRACTICAS DE GESTION Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO EN LOS CENTROS DEL SSP (documento de EASP)
3. PROCEDIMIENTO 004. PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LOS DIAGNOSTICOS DE IGUALDAD DE LOS CENTROS DEL SAS (documento elaborado por EASP)
4. ANÁLISIS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN DOCUMENTOS CORPORATIVOS DEL SSPA (documento elaborado por EASP)
5. Plan Estratégico de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el SAS. Documento aprobado en la Mesa Sectorial de Sanidad el 5 de marzo de 2018.

