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

Plan de Igualdad (2021 – 2023)

Hospital Universitario
Juan Ramón Jiménez

Aprobado por la Dirección Gerencia del Centro, tras VºBº de la Comisión de Igualdad del Hospital Universitario Juan Ramon Jiménez celebrada el día 22 de abril de 2021.

Composición de la Comisión de Igualdad

PRESIDENTA:

D.ª M.ª Dolores Cano Garcia (Directora Económico-Administrativa_Área de Personal)

VOCALES POR PARTE DE LA ADMINISTRACCION:

D.ª Isabel Fernández Hermoso (Subdirectora de Enfermería)

D.ª M.ª Dolores Trujillo Carmona (Jefa de Servicio de Hostelería)

D Miguel Pichardo Cabrera (Jefe de Servicio PRL).

D José Enrique Pérez Sánchez (Jefe de Personal Subalterno_Celadores).

D.ª Camelia García Fernández (Responsable de Formación Continuada).

SECRETARIA:

D.ª M.ª Luisa Garcia Redondo *(Técnico Función Administrativa)*

VOCALES: POR PARTE DE LA REPRESENTACION LEGAL DEL PERSONAL:

CCOO. D. Manuel Luque Garcia

CSIF. D. José Eleuterio Velázquez Gómez.

SATSE. D.ª Bella Franco Díaz

SMA-F. D:ª M.ª del Carmen Suarez Marrero

UGT. D. Juan Manuel Tejada Martin

INDICE

1. **INTRODUCCION**

2. **FASES DEL DESARROLLO DEL PLAN**

   2.1. Compromiso de la Dirección.

   2.2. Constitución de la Comisión de Igualdad.

   2.3. Diagnóstico de Igualdad.

   2.4. Elaboración del Plan de Igualdad.

   2.5. Aprobación del Plan.

   2.6. Difusión e Implantación del Plan de Igualdad.

   2.7. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

3. **OBJETIVOS**

4. **LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

5. **PROGRAMACION**

6. **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL "I PLAN DE IGUALDAD"**

1. INTRODUCCION

Las políticas de igualdad de género son el conjunto de principios, normas y objetivos formulados explícitamente (a través de fórmulas legales y técnico administrativas) y sancionados por el Estado (autoridades públicas), con la finalidad de eliminar los desequilibrios existentes en la igualdad de hecho y de derecho de Mujeres y Hombres.

La integración de la perspectiva de género y el principio de Igualdad en el conjunto de las políticas / transversalidad implica integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se aplique, supervisen y evalúen.

El Plan de Igualdad del SSPA es el "*Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar el diagnóstico de situación, que tienen por objetivo integrar la cultura de igualdad de género a fin de alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en el conjunto del Sistema Sanitario Público Andaluz".*

Todo ello, debería permitir el fortalecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos y procesos de toma de decisiones del Hospital, como requisito para la mejora continua y el avance hacia una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria.

Por tanto, y enmarcado dentro de esta línea, un objetivo prioritario es normalizar una herramienta de análisis acerca de la situación real de cada Centro respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para detectar las fortalezas y debilidades de la organización en materia de igualdad, así como para marcar las directrices a desarrollar en el Plan de Igualdad Estratégico del SSPA y de cada Centro. Por lo que, para ello, se procede realizar un plan de igualdad de cada centro del SSPA.

La igualdad formal, ya sea como principio o como derecho fundamental, ha sido y sigue siendo una constante abordada desde todas las fuentes del ordenamiento jurídico, en tanto que su consecución constituye uno de los pilares básico del Estado de Derecho.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres da un paso más en el proceso de consecución de la igualdad material con la transposición de las últimas directivas europeas en la materia. En este sentido, entre otros aspectos, emprende la reordenación de las políticas públicas en función del principio de igualdad y crea un marco para la adopción de acciones positivas por parte de los poderes públicos dirigidas a corregir desigualdades fácticas que aun pervivan en la sociedad, de manera transversal. Así, en el ámbito de las relaciones laborales, se amplían los permisos de maternidad y se introduce con carácter obligatorio el deber de negociar los planes de igualdad para las empresas de más de 250 personas empleadas; así como para la Administración General del Estado, se instaura la obligación de negociar entre administraciones públicas y representación legal de los trabajadores protocolos de actuación frente al acoso por razón de género.

En el ámbito de la Responsabilidad Social, el Hospital Universitario Juan Ramon Jiménez como organismo público dependiente de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, elabora su primer Plan de Igualdad en el marco de la Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, Estatuto Básico del Empleo Público, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y todo el conjunto de la normativa, acuerdos y planes que lo desarrollan.

2. FASES DEL DESARROLLO DEL PLAN

A continuación, se presentan las fases en las que se desarrolla el Plan de Igualdad:

2. 1. Compromiso de la Dirección.

La Dirección del Hospital Universitario Juan Ramon Jiménez ha adoptado el compromiso de integrar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (en adelante IOMH) en la Organización como principio básico y transversal.

Es por ello, por lo que la Dirección del Hospital ha hecho explícito su compromiso institucional en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra Organización.

2.2. Constitución de la Comisión de Igualdad.

Como recurso para el desarrollo del Plan de Igualdad se ha constituido la **Comisión de Igualdad** como órgano paritario integrado por la Administración y los Representantes de los trabajadores/as.

Las funciones de la Comisión son principalmente:

- Realización de la planificación temporal de las acciones que se vayan a desarrollar.
- Velar por la realización de lo contemplado en este Plan.
- Proponer mejoras para cumplir con los objetivos en materia de igualdad.
- Velar por la no discriminación por razones de género en las condiciones de trabajo de cada día.

La Comisión está constituida paritariamente y establece un mínimo de 2 reuniones al año en las que se realizará seguimiento tanto del Plan de Igualdad como de las actuaciones y medidas necesarias que se acuerden desplegar en el seno de dicha Comisión.

Tras la constitución de la Comisión se realizó un diagnóstico preliminar de *Igualdad* del centro del que se hizo una primera puesta en común en dicha Comisión.

2.3. Diagnóstico de Igualdad.

El objetivo de este apartado es identificar la situación en la que se encuentra el Hospital en relación a la IOMH en aras de incorporar la perspectiva de género en la propia Organización.

Del análisis y valoración de los datos disponibles, se han obtenido una serie de indicadores "macro" y gráficos ilustrativos, con una doble finalidad. Por un lado, en hacer posible, el diagnóstico de la situación actual de los recursos humanos del hospital, y por otro, en permitir,

la evaluación del impacto, la idoneidad, y la eficiencia de las medidas y acciones incluidas en este Plan de Igualdad.

✓ **Marco Legislativo:**

- Europeo: Consejo de Europa, Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023; Directiva 2006/54/CE, de 5 de Julio de 2006; La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículos 21 y 23)
- En el Estado Español: Artículo 14 de la Constitución Española. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Los planes de igualdad son definidos en el artículo 46 de la LEY ORGÁNICA 3/2007 como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación a través del cual se fijarán los objetivos y estrategias concretas a adoptar para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

- En la Comunidad Autónoma Andaluza: Artículo 15 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

✓ **Conceptos:**

- ***Paridad**, se entiende como una participación equilibrada de mujeres y hombres en las posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (políticas, económicas y sociales), constituye una condición destacada para la igualdad entre los sexos.. Una presencia equilibrada de hombres y mujeres refleja mejor la composición de la sociedad, Este principio de presencia equilibrada, establece que, ninguno de los dos sexos debería tener una proporción inferior al 40% ni superior al 60%.*
- ***Igualdad de género*** implica que hombres y mujeres deben tener los mismos derechos y obligaciones y ser tratados con el mismo respeto, no significa semejanza, sino homologación.

✓ **Variables de estudio:**

a) **Hay igualdad salarial entre hombres y mujeres**, **por el desarrollo del mismo trabajo.** Cada año se publica la correspondiente Resolución de la Dirección General de Personal que contiene las Retribuciones del Personal del SAS, en consonancia con las respectivas Leyes,

del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía donde se incluyen las normas que regulan el régimen de las retribuciones del personal al servicio del sector público andaluz, recogiéndose la normativa estatal de carácter básico.

b) Acceso al empleo:

- Las Ofertas de Empleo Público son aprobadas por el Consejo de Gobierno de Andalucía. La Oferta de Empleo Público es fruto, tal y como establece el artículo 12.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, y el artículo 69 del TRLEBEP, de las medidas derivadas de la planificación de recursos humanos así como del consenso alcanzado por la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, tienen en cuenta el principio de transversalidad de género, conforme a lo previsto en los artículos 5 y 31 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, garantizan el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- El sistema de selección de personal estatutario temporal para puestos básicos del Servicio Andaluz de Salud se encuentra regulado en el Pacto de Mesa Sectorial de Sanidad desde octubre de 2005, actualizado en un texto refundido en junio de 2017.
- La Bolsa única del SAS se sustenta en la transparencia del proceso, basado en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Que se constituye sobre un modelo de baremo homogéneo y de procedimiento único para toda Andalucía.

c) **Desarrollo de la carrera profesional:**

Se configura en el Sistema Nacional de Salud como un instrumento para el desarrollo profesional consistente en el reconocimiento de los avances alcanzados en la actividad laboral desarrollada en el puesto de trabajo, en relación a los conocimientos, experiencia asistencial, la docencia e investigación y el cumplimiento de objetivos, así como de la competencia profesional.

Dicho reconocimiento conlleva un proceso objetivo de valoración según una serie de requisitos mínimos establecidos por normas. La valoración de la Carrera Profesional en el SAS es llevada a cabo por una Comisión de Valoración de Centro establecida para cada categoría y especialidad profesional (que tenga normativamente establecida su Desarrollo Profesional y Acreditación de Competencias), tiene, además, carácter individualizado (valoración específica de la solicitud

presentada por el profesional según sus puntuaciones) y voluntario (a iniciativa del profesional una vez cumpla los requisitos).

d) Condiciones de trabajo:

Se estipulan en el Manual corporativo vacaciones, permisos y licencias del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud, en cumplimiento de las previsiones normativas, y previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad

e) Salud Laboral:

- La Prevención de Riesgos Laborales tiene como finalidad promover la mejora de las condiciones de trabajo y obtener un nivel eficaz de protección con relación a los riesgos derivados del trabajo para todas las personas que desarrollan su actividad en el Servicio Andaluz de Salud. Se han creado las Unidades de Prevención de Riesgos Laborales que constituyen el instrumento fundamental de la acción preventiva. Se establecen procedimientos que describen una actividad preventiva de forma detallada, estableciéndose para dicha actividad los objetivos, ámbitos, definiciones, agentes implicados, documentos y desarrollos en su caso. Se ponen a disposición de todos los profesionales en activo, cursos en línea que abordan riesgos concretos que pueden estar presentes en su lugar y/o puesto de trabajo, y las medidas preventivas o de protección que deben seguirse.
- Se incorporan médicos del trabajo con funciones clínico-asistenciales, orientadas hacia los problemas de salud y funciones orientadas hacia la prevención de las enfermedades profesionales y las relacionadas con el trabajo, así como la promoción de la salud de los trabajadores

f) Formación:

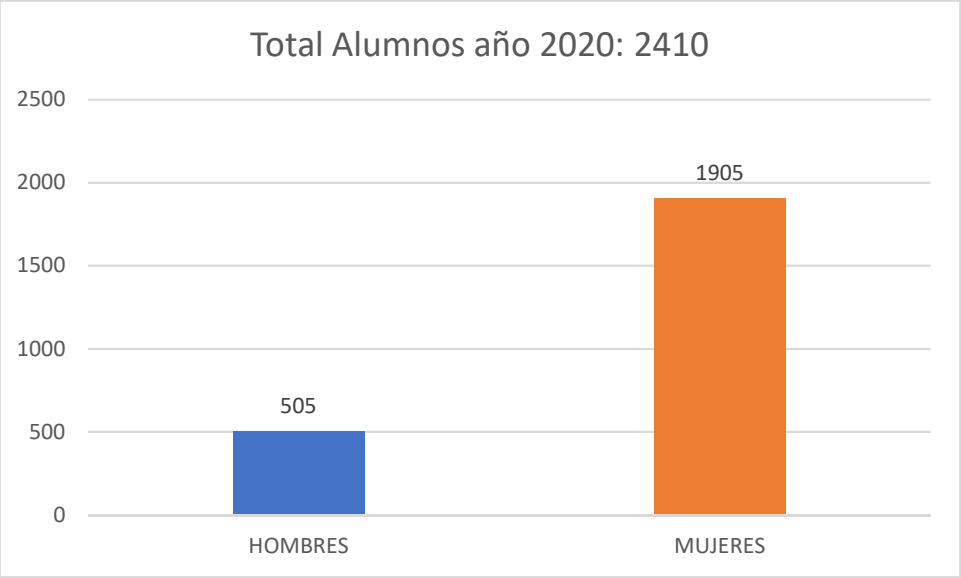
En el año 2009, se publica el Plan Estratégico de Formación Integral del Sistema Sanitario Público de Andalucía elevó a un plano estratégico el interés por la formación de calidad de profesionales y realizó un profundo análisis del proceso de formación. Tiene como eje central la formación continuada de profesionales, y plantea líneas de avance en la ordenación de la formación sanitaria especializada y en las políticas de alianzas en la

formación de grado, posgrado, formación profesional y formación en salud para la ciudadanía.

- Formación continuada en los centros sanitarios Las Unidades de Formación Continuada de los centros sanitarios son las encargadas de promover, diseñar, gestionar, coordinar y evaluar la formación y el perfeccionamiento profesional.

La Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, establece la necesidad de la acreditación de los centros y actividades de formación continuada, al exigir dicha acreditación para poder acceder a subvenciones con cargo a fondos públicos, así como para que las actividades formativas puedan ser valoradas en la carrera profesional.

- En la Resolución 0194/17 de la Dirección General de Profesionales se regula en la instrucción segunda el régimen de asistencia y participación del personal estatutario, funcionario y laboral que presta sus servicios en el Servicio Andaluz de Salud, tanto en aquellas actividades de formación que estén organizadas por el propio Servicio Andaluz de Salud como en las organizadas por instituciones, entidades u órganos externos.
- Durante el año 2020 los datos globales de alumnos han sido:



En cuanto a los alumnos formados en Igualdad de género los datos son:

g) Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

Es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona. Hacer que ésta sea real y efectiva es lo que promueve la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Del mismo modo, la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, asume el compromiso de adoptar medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres andaluzas al empleo, y contiene un capítulo que se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Se reconocen nuevas situaciones y se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la Negociación Colectiva.

h) **Prioridades** :

- Implicación de la Administración y Representantes sindicales.
- Educación y cultura: Concienciar y sensibilizar a todos los profesionales en materia de igualdad, oportunidad equitativa. Roles, expectativas y practicas no discriminatorias.
- Fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las responsabilidades.
- Incentivar la participación de la mujer en los órganos de decisión.

ANÁLISIS DE DATOS : SITUACIÓN DE PARTIDA

✓ Índices para el análisis de datos:

- Índices de Feminización: N.º de mujeres/N.º de hombres
- Índice de presencia relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM): calculada como: ((M-H)/ (H+M))+1

Nota: IPRMH= Índice de presencia relativa de mujeres y hombres. Valor entre 0.80 y 1,20 indica paridad. Valores por encima de 1,20 mayor representación femenina y por debajo de 0,80 sobre-representación de hombres.

i) Brecha de Genero: Tasa femenina- tasa masculina

INDICADORES	Índice de feminización	IPRHM	Brecha de Genero
1.P. Sanitario Facultativo	1,37	1,16	15,55
2.P. Sanitario No Facultativo	6,02	1,71	71,50
3.P. de Gestión y Servicios	1,62	1,24	23,78
4.Directivos	0,99	0,99	-0,59
Total general	**2,91**	**1,49**	**48,89**

✓ Porcentajes de Efectivos

En la media de profesionales incluidos en las nóminas de enero a diciembre **de 2020 el % de Hombres en el HUJRJ es de 25,56% (829,50), el % de Mujeres es de 74,44% (2.416,26) de una media de efectivos Totales de 3.245,76.** *Ver Anexo O*

El desglose por categorías profesionales es el siguiente:

1.P. Sanitario Facultativo el % de Hombres en el HUJRJ es de **42,23%** (263,18), el % de mujeres es de **57,77%** (360,06) de una media de efectivos Totales de 623,24. *Ver Anexo 1.*

Mujeres:

- Mandos intermedios 27,74%; Puestos base 57,55%; Residentes 67,67%
- Por edades entre los 21 y los 50 años el porcentaje supera el 60%, en el tramo entre 51 y 60 años el porcentaje es del 41,74%, a partir de 61 años el % está por debajo del 30%.
- El % de mujeres varía en función de la Unidad de Gestión Clínica (especialidad de pertenencia).

- El porcentaje es mayor entre el personal eventual que entre el personal fijo.

2. P Sanitario NO facultativo el % de Hombres en el HUJRJ es de **14,25%** (259,66), el % de mujeres es de **85,75%** (1.562,38) de una media de efectivos Totales de 1.822,04. *Ver Anexo 2.*

Mujeres:

- Mandos intermedios 55,49%; Puestos base 86,14%; Residentes 96,67%
- En todos los tramos de edad el % es superior al 80%, el % desciende lentamente, pero de manera continuada en los tramos de menor edad.
- El porcentaje es mayor entre el personal fijo que entre el personal eventual.

3.P. de Gestión y Servicios el % de Hombres en el HUJRJ es de **38,11**% (300,02), el % de mujeres es de **61,89**% (487,24) de una media de efectivos Totales de 787,26. *Ver Anexo 3.*

Mujeres:

- Mandos intermedios 50,79%; Personal de Administración 79,55%; Celador 50,05% Personal de Hostelería (cocina, lavandería…) 74,43, Monitor 50,24, Personal de Mantenimiento (electricistas, mecánicos, técnicos de mantenimiento de edificios…) 13,68%.
- En el tramo de edad entre 21 y 40 años hay un % menor del 40% de profesionales (el nº total de hombres y mujeres es sensiblemente inferior al resto de tramos), a partir de los 41 años el % supera el 60%.
- El % de mujeres varía en función de la Unidad de trabajo (Hostelería, Mantenimiento, Administración…)
- El porcentaje es mayor entre el personal fijo que entre el personal eventual.

4. Directivos: el % de Hombres en el HUJRJ es de **50,29**% (6,65), el % de mujeres es de **49,71**% (6,58) de una media de efectivos Totales de 13,23. *Ver Anexo 4.*

Mujeres:

- En el tramo de edad de 31 a 40 años el % es 36,73%, en el tramo de edad de 41 a 60 años el % es ligeramente superior al 50%,

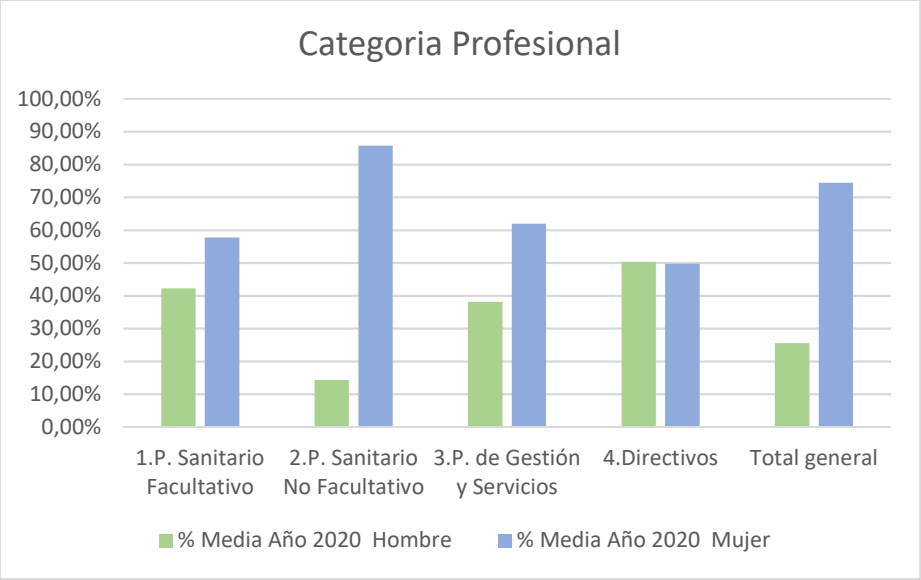
Notas aclaratorias:

La fuente / base explotada es: COANhyd

Sesgo de interpretación;

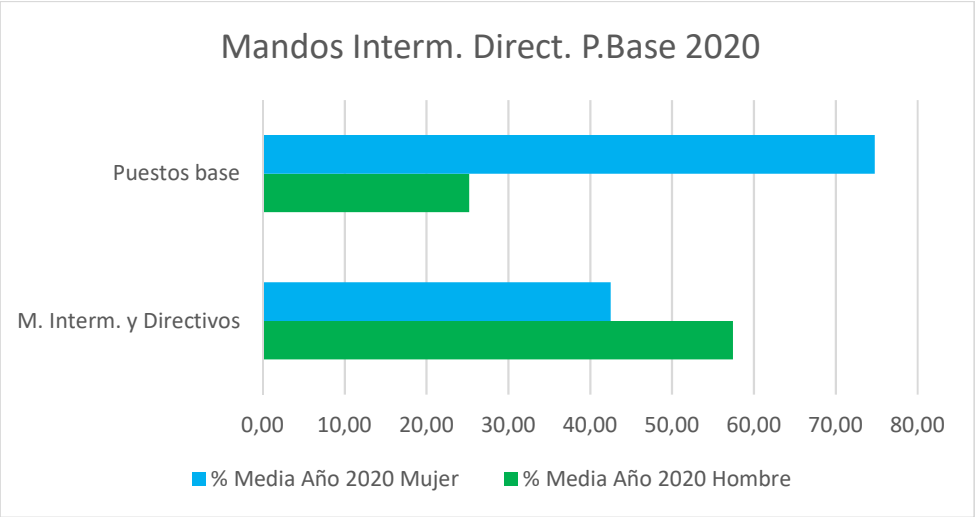
- *Al explotarse esta información desde COANhyd (no GERHONTE), una reducción de jornada mecanizada en el sistema de gestión de personal al 50% es 1 persona a nivel de GERHIONTE, pero en contabilidad analítica es 0,5 personas.*
- *Esta información contiene promedios mensuales de los efectivos que han cobrado nómina Acumulada entre los meses de enero y diciembre 2020 No es una "foto" de cierre de mes ni de un día en concreto de explotación.*

Anexo 0	Media Año 2020			% Media Año 2020	
Categoria Profesional	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**
1.P. Sanitario Facultativo	263,18	360,06	623,24	42,23%	57,77%
2.P. Sanitario No Facultativo	259,66	1.562,38	1.822,04	14,25%	85,75%
3.P. de Gestión y Servicios	300,02	487,24	787,26	38,11%	61,89%
4.Directivos	6,65	6,58	13,23	50,29%	49,71%
Total general	**829,50**	**2.416,26**	**3.245,76**	**25,56%**	**74,44%**

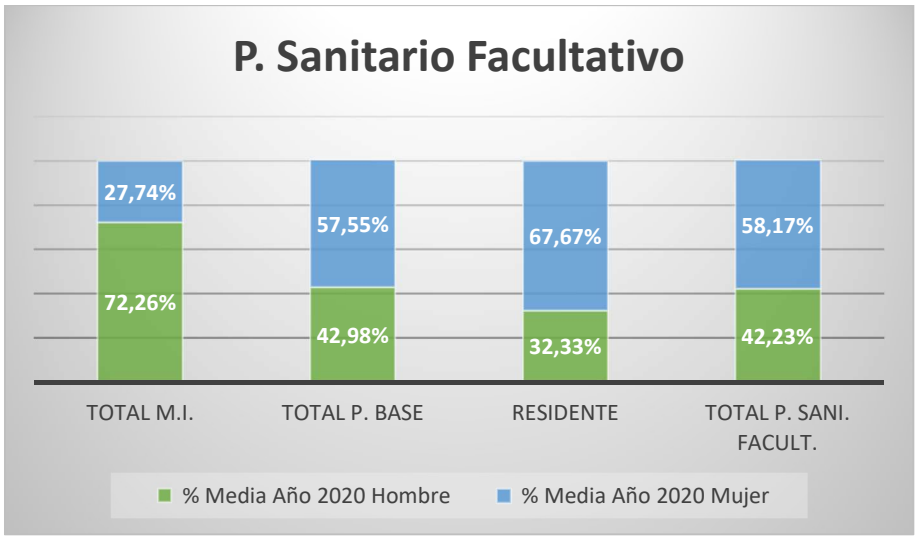


	% Media Año 2020	% Media Año 2020
Mandos Intermedios	**Hombre**	**Mujer**
P. Sanitario Facultativo	72,26	27,74
P. Sanitario No Facultativo	44,51	55,49
P. de Gestión y Servicios	57,14	42,86
4.Directivos	50,29	49,71

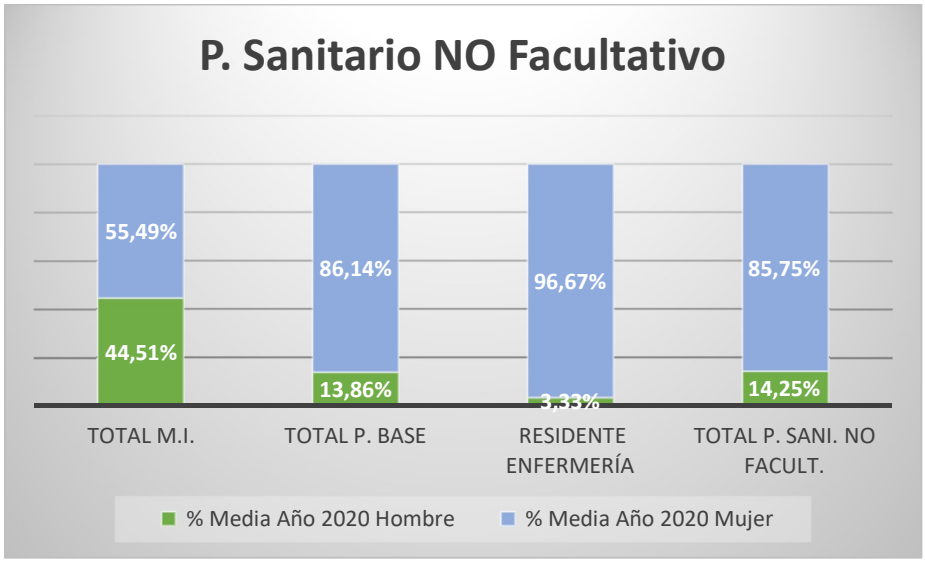
	% Media Año 2020	% Media Año 2020
Mandos Interm y Direc; P Base	**Hombre**	**Mujer**
M. Interm. y Directivos	57,47	42,53
Puestos base	25,22	74,78



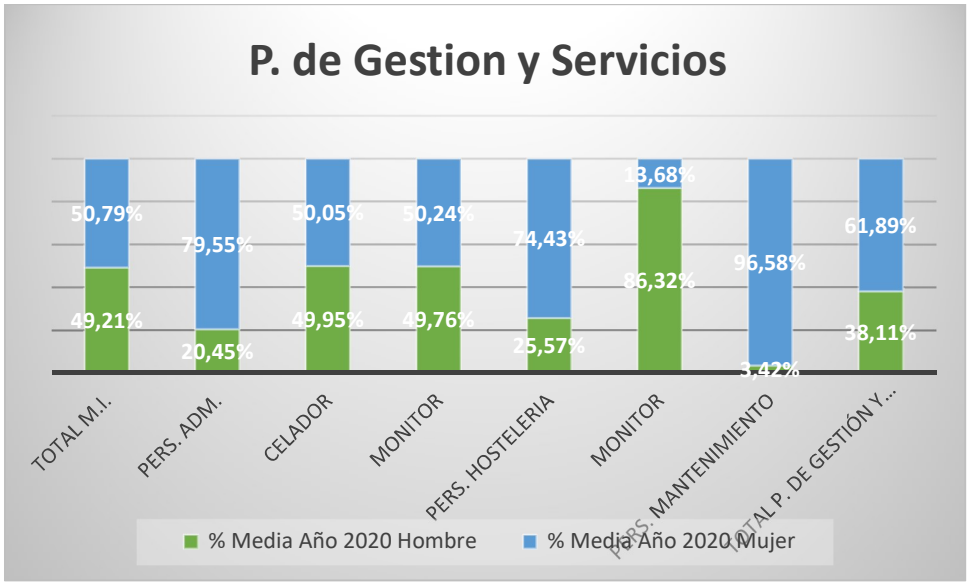
Anexo 1	Media Año 2020			% Media Año 2020	
Categoría Profesional	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**
Mandos Intermedios	20,83	8,00	28,83	72,26%	27,74%
Puestos Base	202,42	271,00	470,92	42,98%	57,55%
Residente	39,92	83,57	123,49	32,33%	67,67%
1.P. Sanitario Facultativo	**263,18**	**362,56**	**623,24**	42,23%	58,17%



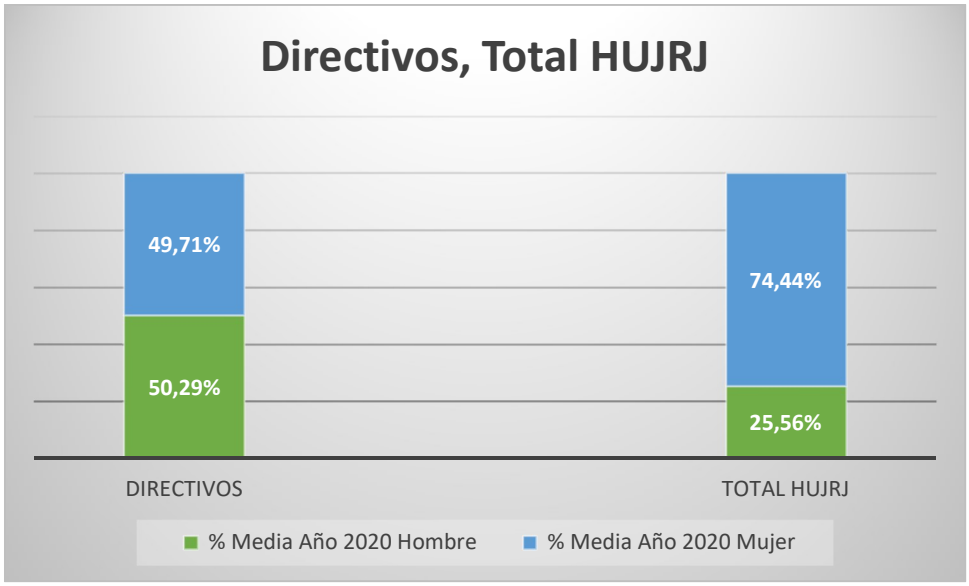
Anexo 2	Media Año 2020			% Media Año 2020	
Categoría Profesional	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**
Mandos Intermedios	11,16	13,92	25,08	44,51%	55,49%
Puestos Base	248,32	1.543,47	1.791,79	13,86%	86,14%
Residente	0,17	5,00	5,17	3,33%	96,67%
2.P. Sanitario No Facultativo	**259,66**	**1.562,38**	**1.822,04**	14,25%	85,75%



Anexo 3	Media Año 2020			% Media Año 2020	
Categoría Profesional	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**
Mandos Intermedios	9,04	9,33	18,38	49,21%	50,79%
Pers. Administ	48,58	188,93	237,52	20,45%	79,55%
Celador	131,03	131,30	262,32	49,95%	50,05%
Monitor	4,25	4,29	8,54	49,76%	50,24%
Pers. Hosteleria	46,45	135,20	181,65	25,57%	74,43%
Pers. Mantenimiento	60,36	9,56	69,92	86,32%	13,68%
Trabajador Social	0,31	8,63	8,93	3,42%	96,58%
3.P. de Gestión y Servicios	**300,02**	**487,24**	**787,26**	38,11%	61,89%



Anexo 4	Media Año 2020			% Media Año 2020	
Categoría Profesional	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**
Directivos	**6,65**	**6,58**	**13,23**	50,29%	49,71%
4.Directivos	6,65	6,58	13,23	50,29%	49,71%
Total general	**829,50**	**2.416,26**	**3.245,76**	**25,56%**	**74,44%**



	Año 2020			% Acum Año 2020	
	Hombre	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**
1.P. Sanitario Facultativo	**263,18**	**360,06**	**623,24**	**42,23%**	**57,77%**
(21-30)	44,62	101,90	146,52	30,45%	69,55%
(31-40)	76,87	126,40	203,27	37,82%	62,18%
(41-50)	49,29	74,72	124,01	39,75%	60,25%
(51-60)	63,35	45,38	108,73	58,26%	41,74%
>60	29,04	11,67	40,71	71,34%	28,66%
2.P. Sanitario No Facultativo	**259,66**	**1.562,38**	**1.822,04**	**14,25%**	**85,75%**
(21-30)	23,56	120,52	144,09	16,35%	83,65%
(31-40)	62,62	330,50	393,12	15,93%	84,07%
(41-50)	71,52	469,93	541,45	13,21%	86,79%
(51-60)	85,41	476,85	562,26	15,19%	84,81%
>60	16,54	164,58	181,12	9,13%	90,87%
3.P. de Gestión y Servicios	**300,02**	**487,24**	**787,26**	**38,11%**	**61,89%**
(21-30)	9,30	6,02	15,32	60,70%	39,30%

(31-40)	37,63	23,40	61,03	61,66%	38,34%
(41-50)	72,67	111,16	183,82	39,53%	60,47%
(51-60)	126,00	257,55	383,55	32,85%	67,15%
>60	54,43	89,12	143,55	37,92%	62,08%
4.Directivos	**6,65**	**6,58**	**13,23**	**50,29%**	**49,71%**
(21-30)					
(31-40)	1,72	1	2,72	63,27%	36,73%
(41-50)	2,48	2,59	5,07	48,99%	51,01%
(51-60)	2,45	2,74	5,19	47,19%	52,81%
>60	0	0,25	0,25	0,00%	100,00%
Total general	**829,50**	**2.416,26**	**3.245,76**	**63,27%**	**36,73%**

	1.Plantilla		2.Sustitutos		3.Eventuales	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1.P. Sanitario Facultativo	**48,18**	**51,82**	**44,36**	**55,64**	**35,93**	**64,07**
Médico / FEA	48,18	51,82	44,36	55,64	35,93	64,07
2.P. Sanitario No Facultativo	**14,02**	**85,98**	**14,96**	**85,04**	**15,05**	**84,95**
Auxiliar Enfermería	6,49	93,51	7,30	92,70	12,96	87,04
Enfermera	19,18	80,82	13,00	87,00	12,61	87,39
Enfermera Especialista del Trabajo					0	100
Enfermera Especialista Obstétrico-Ginecológico	5,63	94,37	0	100	11,76	88,24
Enfermera Especialista Salud Mental	40	60				
Fisioterapeuta	37,25	62,75	38,46	61,54	25,10	74,90
Técnico PSNF	16,55	83,45	31,62	68,38	27,74	72,26
3.P. de Gestión y Servicios	**37,49**	**62,51**	**35,49**	**64,51**	**42,42**	**57,58**
Administrativo	25,17	74,83	40,59	59,41	19,22	80,78
Auxiliar Administrativo	20,41	79,59	9,96	90,04	7,48	92,52
Celador	47,41	52,59	56,57	43,43	55,37	44,63

Personal de Oficio	26,27	73,73	37,27	62,73	42,90	57,10
PGS Grupo A1	28,57	71,43	0	100	0	100
PGS Grupo A2	58,04	41,96	0	100	0	100
Técnico PGS	86,61	13,39	61,07	38,93	89,46	10,54
4.Directivos	**50,29**	**49,71**				
Directivos	50,29	49,71				
Total general	**25,37**	**74,63**	**23,91**	**76,09**	**25,71**	**74,29**

	4.En formación	
	Hombre	**Mujer**
Residentes Facultativos	32,33	67,67
Residentes Enfermería	3,33	96,67
	31,16	**68,84**

1.P. Sanitario Facultativo

	% Acum Año 2020	
UGC	**Hombre**	**Mujer**
000078 Oftalmología	49,22%	50,78%
000198 Pediatria	25,98%	74,02%
000296 Ginecología y Obstetricia	28,23%	71,77%
000407 Nefrología	30,94%	69,06%
000450 Intercentros de Salud Mental	36,82%	63,18%
001263 Endocrinología y Nutrición	11,76%	88,24%
001398 Urgencias	40,29%	59,71%
001606 Anestesiología y Reanimación	47,98%	52,02%
001607 Cirugía Ortopédica y Traumatología	83,59%	16,41%
001608 Dermatología	0,00%	100,00%
001609 Medicina Nuclear	50,00%	50,00%
001610 Radiodiagnóstico	36,90%	63,10%
001611 Hematología	33,33%	66,67%
001613 Medicina Preventiva	66,67%	33,33%
001615 Otorrinolaringología	66,67%	33,33%

001616 Urología	56,34%	43,66%
001675 Análisis Clínicos	33,47%	66,53%
001677 Microbiología	100,00%	0,00%
001680 Interniveles de Medicina Física, Rehabilitación y Reumatología	16,81%	83,19%
001681 Medicina Interna	39,20%	60,80%
001704 Neurocirugía	100,00%	0,00%
001706 Angiología y Cirugía Vascular	32,14%	67,86%
001870 Enfermedades Infecciosas	60,00%	40,00%
001872 Farmacia	18,39%	81,61%
001873 Oncología Médica	33,78%	66,22%
001874 Anatomía Patológica	12,82%	87,18%
001878 Cuidados Intensivos	46,37%	53,63%
001879 ONCOLOGÍA RADIOTERÁPICA Y RADIOFÍSICA	40,51%	59,49%
001880 Neurología y Neurofisiología	54,57%	45,43%
001897 Cardiología	67,50%	32,50%
001899 Cirugía General	60,14%	39,86%
001900 Aparato Digestivo	45,22%	54,78%
NO UGC	38,46%	61,54%
T37 Alergología	0,00%	100,00%
T38 Neumología	41,15%	58,85%
001965 INTERCENTROS DEL DOLOR		
Total general	**42,41%**	**57,59%**

	% Media Año 2020	
2.P. Sanitario No Facultativo	**Hombre**	**Mujer**
Residente Enfermería	3,33%	96,67%
Auxiliar Enfermería	7,76%	92,24%
Enf. Espec. Obst-Ginecologica	5,96%	94,04%
Enfermera	17,62%	82,38%
Técnico PSNF	20,13%	79,87%
Fisioterapeuta	34,81%	65,19%
Total 2.P. Sanitario No Facultativo	14,25%	85,75%

	% Media Año 2020	
3.P. de Gestión y Servicios	**Hombre**	**Mujer**
Administrativo	26,06%	73,94%
Auxiliar Administrativo	16,88%	83,12%
Celador	49,95%	50,05%
Personal de Oficio	29,54%	70,46%
PGS Grupo A2	55,45%	44,55%
Técnico PGS	85,17%	14,83%
Total 3.P. de Gestión y Servicios	**38,11%**	**61,89%**

Media Efectivos

año 2020	**1.Efectivos**	**2.IT Accidente Trabajo**	**3.IT Común**	**4.IT Empresa**	**5.Licencia Maternidad**	**Total general**
1.P. Sanitario Facultativo	**589,81**	**4,18**	**8,34**	**2,09**	**18,81**	**623,24**
Hombre	255,37	1,75	3,17	0,88	2,01	263,18
Mujer	334,44	2,43	5,16	1,22	16,81	360,06
2.P. Sanitario No Facultativo	**1.686,76**	**27,65**	**74,34**	**21,45**	**11,83**	**1.822,04**
Hombre	247,07	2,61	7,04	2,20	0,73	259,66
Mujer	1.439,69	25,04	67,31	19,25	11,10	1.562,38
3.P. de Gestión y Servicios	**714,69**	**12,35**	**47,19**	**10,83**	**2,20**	**787,26**
Hombre	280,45	4,00	11,82	2,92	0,83	300,02
Mujer	434,24	8,35	35,37	7,92	1,38	487,24
4.Directivos	**13,12**	**0,07**	**0**	**0,04**	**0**	**13,23**
Hombre	6,59	0,07	0	0	0	6,65
Mujer	6,54	0	0	0,04	0	6,575
Total general	**3.004,39**	**44,25**	**129,86**	**34,42**	**32,85**	**3.245,76**

Etiquetas de fila	1.Efectivos	2.IT Accidente Trabajo	3.IT Común	4.IT Empresa	5.Licencia Maternidad	No Efectv
1.P. Sanitario Facultativo	**0,95**	**0,01**	**0,01**	**0,00**	**0,03**	**0,05**
Hombre	0,97	0,01	0,01	0,00	0,01	0,03
Mujer	0,93	0,01	0,01	0,00	0,05	0,07
2.P. Sanitario No Facultativo	**0,93**	**0,02**	**0,04**	**0,01**	**0,01**	**0,07**
Hombre	0,95	0,01	0,03	0,01	0,00	0,05
Mujer	0,92	0,02	0,04	0,01	0,01	0,08
3.P. de Gestión y Servicios	**0,91**	**0,02**	**0,06**	**0,01**	**0,00**	**0,09**
Hombre	0,93	0,01	0,04	0,01	0,00	0,07
Mujer	0,89	0,02	0,07	0,02	0,00	0,11
4.Directivos	**0,99**	**0,01**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,01**
Hombre	0,99	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01
Mujer	0,99	0,00	0,00	0,01	0,00	0,01
Total general	**0,93**	**0,01**	**0,04**	**0,01**	**0,01**	**0,07**

2.4. Elaboración del Plan de Igualdad.

Una vez identificadas las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en las diferentes áreas y actividades del Hospital, procedemos a realizar la elaboración de un Plan de Igualdad, que a corto, medio o largo plazo permita que la brecha existente entre hombres y mujeres en relación con desigualdades de género disminuya. Para la elaboración del plan se procederá de la siguiente manera:

- Las personas integrantes de la Comisión acuerda utilizar como referencia el borrador del Plan de Igualdad realizado.
- Es aconsejable que se revisen Planes de Igualdad de Instituciones similares a nuestros
- hospitales para la aportación que realizará cada miembro integrante de la Comisión.
- Se procederá a la definición del objetivo general del Plan.
- Se definirán los objetivos específicos que permitían desplegar las líneas de actuación del Plan.
- Una vez establecidos los objetivos y líneas de actuación se procederá a proponer las
- medidas a desarrollar para dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados.

2.5. Aprobación del Plan.

Una vez concluido el Plan y con el visto bueno de la Comisión, ésta lo remitirá a la Dirección Gerencia quien se encargará de su aprobación y a su vez lo remitirá a Servicios Centrales a la Dirección correspondiente.

2.6. Difusión e Implantación del Plan de Igualdad.

En esta fase se trata de difundir y comunicar el I Plan de Igualdad al conjunto de los y las profesionales del Hospital, así como garantizar las estrategias de implantación a seguir. La Comisión elaborará propuestas de indicadores, planificación temporal de las acciones y los mecanismos oportunos para la implementación del I Plan de Igualdad.

Una vez aprobado el Plan se procederá a su difusión a través de los siguientes canales:

- Publicación en la intranet del hospital.
- Publicación en el portal hospital.

- Correo corporativo a los y las profesionales del hospital.

2.7. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación del Plan concibe dentro de un proceso de mejora continua del desarrollo de las acciones, que posibilite la valoración de la idoneidad, eficacia y efectividad de las intervenciones realizadas, de modo que se obtenga información para progresar mediante propuestas de mejora y reajuste de las acciones. Las acciones podrán llevarse a cabo de manera permanente o puntualmente según necesidades.

3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del Plan de Igualdad es lograr la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el Hospital e implantar una cultura de centro comprometida con la igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar procesos de **selección y provisión** al hospital en igualdad para hombres y mujeres, siempre que sea posible.
2. Evitar la **segregación vertical y horizontal** y establecer procesos de promoción igualitarios. Así como promover una mayor incorporación de mujeres en los puestos directivos, de coordinación y de responsabilidad y en Comisiones de participación en decisiones de la Organización una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos.
3. Garantizar el acceso en Igualdad de hombres y mujeres a la **formación** tanto interna como externa, posibilitando en la medida de lo posible que no dificulten la conciliación con la vida personal.
4. El **sistema retributivo** de los Hospitales regulado normativamente, no contemplando discriminación por razones de género.
5. Facilitar y mejorar la posibilidad de **conciliación** de la vida personal y laboral de hombres y mujeres.

6. Establecer medidas para detectar y corregir posibles **riesgos** para la salud de las personas trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
7. Prevenir, detectar y corregir las situaciones de **acoso sexual y por razón de sexo** que se puedan.

MEDIDAS TRANSVERSALES PARA LA INTEGRACIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Además de los anteriores, se identifican los siguientes **objetivos de tipo transversal:**

1. Impulsar la integración de la perspectiva de equidad en general y de género en particular en el marco del presente Plan, en todos los ejes de actividad del hospital.
2. Sensibilizar y formar a las personas de la institución en equidad de género e igualdad de oportunidades.
3. Incorporar el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento de la Institución.
4. Fortalecer el liderazgo democrático y en igualdad de las mujeres y hombres.

4. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

OBJETIVO 1. Contribuir en el proceso de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Actividades o medidas a desarrollar

- Analizar las necesidades de formación diferenciado según sexo que detecte dificultades y oportunidades de acceso a la formación en mujeres y en hombres.
- Analizar las tipologías de actividades formativas y su distribución por sexo.
- Establece medidas y mecanismos que permitan compatibilizar la participación en las actividades de formación con la vida familiar y personal.

OBJETIVO 2. Evitar la segregación vertical y horizontal y establecer procesos de promoción igualitarios, así como promover una mayor incorporación de mujeres en los puestos directivos, de coordinación y de responsabilidad y en Comisiones de participación en decisiones de la Organización una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos.

Actividades o medidas a desarrollar

- Promover la participación proporcional de mujeres y hombres en los Equipos Directivos, cargos intermedios, Coordinaciones y puestos de responsabilidad, una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos.
- Revisión de funciones dentro de cada categoría profesional (tipo de actividad, carga de actividad, número, duración etc.), para equilibrar dichas funciones de forma igualitaria.

OBJETIVO 3. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación tanto interna como externa, posibilitando que no dificulten la conciliación con la vida personal.

Actividades o medidas a desarrollar

A través de la Plataforma GESFORMA se informará a todo el personal del centro:

- Programa de formación interna.
- Actividades formativas externas a la institución, relacionadas con los puestos de trabajo con especial énfasis en las modalidades formativas on-line o semipresenciales.
- Realización de un análisis que ayude a detectar las necesidades formativas de hombres y mujeres de la plantilla de cada categoría profesional.
- Realización de un análisis comparativo por sexos para identificar cual es el perfil de las personas trabajadoras que reciben formación y las características de las actividades formativas que se realizan.
- Garantía de la participación de mujeres y hombres tanto en el diseño como en el desarrollo efectivo de los Planes de Formación (AC), Planes de Desarrollo profesional y Planes de Desarrollo Individual.
- Desarrollo de la formación interna de tal manera que permita la compatibilidad con las responsabilidades personales y familiares. En los programas docentes que lo permitan incorporar la modalidad on-line y/o semipresencial.
- Asignación de dotación presupuestaria para actividades de formación en base a criterios no sexistas. Establecimiento de medidas de acción positiva para incentivar la formación de trabajadores y trabajadoras de aquellas categorías profesionales que habitualmente acceden menos a la formación.

- Promoción de la participación proporcional de mujeres y hombres en cada acción formativa, para ello, habrá que hacer un esfuerzo especial por informar y motivar a aquellos grupos o perfiles profesionales que muestran menos interés, especialmente cuando un determinado espacio formativo tiene sobrerrepresentación de uno de los sexos.
- Incorporación en la formación interna, dirigida a profesionales sobre las desigualdades de género y otras desigualdades.

OBJETIVO 4: Facilitar y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.

Actividades o medidas a desarrollar

- Promoción de flexibilidad en la jornada laboral manteniendo los mismos derechos laborales y las mismas posibilidades de promoción e integración de esta modalidad en la medida de lo posible.
- Concesión de permisos para acompañamiento a Servicios Socio-Sanitarios de familiares.
- Ajuste de cargas de trabajo si se solicita reducción de jornada.
- Implementación de medidas que garanticen que los periodos de ausencia o permisos por cuidados o por maternidad no tengan un impacto negativo sobre la vida laboral y profesional de las mujeres y hombres.
- Flexibilización en el proceso de elección de períodos vacacionales de las personas con responsabilidades familiares.
- Difusión de las medidas referidas a la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

OBJETIVO 5. Incorporar la perspectiva de género en la detección, evaluación y propuesta de medidas ante los riesgos para la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Actividades o medidas a desarrollar

- Identificación de riesgos laborales específicos de hombres y mujeres.
- Incorporación de la perspectiva de género a la evaluación de los riesgos laborales, en especial los riesgos psicosociales, asociados a cada uno de los puestos.

- Promoción de actividades preventivas dirigidas a trabajadoras y trabajadores con exposición a riesgos.
- Sesiones de información sobre la salud de las mujeres y hombres y sus riesgos laborales.

5. PROGRAMACION

Para facilitar la operatividad del proceso de implantación del Plan de Igualdad, es recomendable que para cada medida se concrete y 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 beneficiaros 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.

En el seno de la Comisión de Igualdad de Centro se acordarán cada uno de los puntos mencionado en el párrafo anterior, para cada una de las acciones a acometer.

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

EJE DE LA ACCIÓN				
	A corto Plazo		A largo Plazo	
OBJETIVOS				
ACCION	Denominación/descripción de la acción		Fecha de Implantación	Responsable de Implantación
PERSONAS DESTINATARIAS	N° de Mujeres	N° de hombres	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			

Tabla extracto del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PIOHM)

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Es importante, realizar una evaluación de la implantación del Plan, para 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.

Para cada una de las acciones que se pongan en marcha, se deberán crear indicadores para medir el grado de cumplimiento y 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 esquema, consistirá en:

- Creación de un conjunto de indicadores desagregados por sexo que funcionen como "cuadro de mandos" para el seguimiento y evaluación de los diferentes aspectos relevantes
del Plan de Igualdad. Estos indicadores podrían ser actualizados anualmente.
- Identificación de áreas de mejora.
- Implantación de las conclusiones en el circuito del Plan de Igualdad.